

## „Vissza a társadalomba?”

A fogvatartottak és büntetés-végrehajtási  
intézetből szabadulók társadalmi  
reintegrációját célzó AVP-Háló program  
eredményességéről

A Kurt Lewin Alapítvány kutatási  
zárótanulmánya

Budapest, 2007. június 19.

Bevezetés .....	3
Az adatfelvétel jellemzőiről .....	4
A Pártfogó Felügyelői Szolgálatoknál szerzett tapasztalatokról .....	5
A Pártfogói Felügyelői Szolgálat működésének jellemzői .....	5
A program értékelése .....	7
Együttműködés.....	9
A büntetés-végrehajtási intézetekről .....	10
A büntetés-végrehajtási intézetek jellemzői.....	10
A program értékelése.....	11
Nehézségek.....	13
Együttműködés.....	15
A szabadultakkal zajló beszélgetések főbb tapasztalatai .....	17
A program értékelése.....	17
A reintegráció nehézségei.....	19
Ajánlások .....	21
Az AVP-Háló szervezeteiről .....	23
A szervezetek jellemzői .....	23
A módszerről .....	26
Az együttműködés értékelése .....	28
Nehézségek.....	31
A börtön világa .....	31
A kliensekről .....	32
A társadalmi környezet .....	34
Egyéb tényezők.....	35
Ajánlások .....	36
A működéssel és a programmal kapcsolatos ajánlások .....	36
A módszer alkalmazásával kapcsolatos ajánlások .....	38
Finanszírozással kapcsolatos ajánlások .....	39
Egyéb ajánlások.....	39
A program értékelése .....	39
A program hatékonyságáról.....	40
Összefoglalás.....	46
Mellékletek .....	48
Melléklet I. – A Pártfogó Felügyelői Szolgálatoknál használt interjúvázlát .....	48
Melléklet II. – A büntetés-végrehajtási intézetekben használt interjúvázlát.....	49
Melléklet III. – A szabadultakkal készült interjúkhoz használt kérdéssor.....	50
Melléklet IV. – A hálózat szervezeteinél készült interjúk vázlata.....	51

## Bevezetés

A Kurt Lewin Alapítvány az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) által kiírt kutatási pályázat nyerteseként 2007 első felében az AVP-Háló program monitoring vizsgálatát bonyolította le. Az alapítvány munkatársai személyesen keresték fel az OFA által támogatott debreceni, miskolci, nyíregyházi, szombathelyi és zalaegerszegi szervezetek képviselőit, munkatársait. Rajtuk kívül interjúkat készítettek a pártfogó felügyelő szolgálatok és a büntetés-végrehajtási intézetek vezetőivel, munkatársaival, valamint programban részt vett szabadultakkal is. A személyes beszélgetések során elsősorban a program értékelésére, a célok megvalósítása előtt álló akadályok artikulálására és a szervezetek közötti együttműködés jellemzőire kérdeztünk rá.<sup>1</sup>

Ebben a beszámolóban a kutatás eredményeit foglaljuk össze. A vizsgálat körülményeinek bemutatását követően a pártfogó felügyelő szolgálatok, majd a BV intézetek esetében készült interjúk eredményeiről számolunk be. A következő gondolati egységben a szabadultakkal zajló beszélgetések tapasztalatairól olvashatnak. Ezt követően kitérünk arra, hogy a hálózat munkatársai hogyan látják a programot, a szervezetek közötti együttműködést, a hatékonyság előtt álló akadályokat. A tanulmány zárásaként a főbb tapasztalatokat foglaljuk össze.

Az elmondottak alátámasztása, jobb megértése érdekében a tanulmányba interjú részleteket emeltünk be. A beszélgetések során csak úgy tudtunk őszinte válaszokat kapni, ha garantáltuk interjúalanyaink számára az anonimitást. Minden esetben törekedtünk ezért arra, hogy az interjúalany személye az idézetek alapján ne legyen visszakövethető.

---

<sup>1</sup> Az interjúk során használt interjúvázlatot a Mellékletben mutatjuk be.

## **Az adatfelvétel jellemzőiről**

A monitoring vizsgálat lebonyolításának első fázisában felvettük a kapcsolatot a hálózatba tartozó szervezetek munkatársaival. A megkeresések azonban több esetben is nehézségekbe ütköztek. Az AVP Hungary Közhasznú Egyesülettel az OFA által rendelkezésünkre bocsátott elérhetőségek ellenére kezdetben nem tudtunk kapcsolatba lépni. Az egyéb források – Internet, telefonkönyv – felhasználása se vezetett eredményre. Mivel a kutatási pályázatunk alapján ezzel a szervezettel kívántunk először interjúkat készíteni, ezért a kutatás elindítását mindez valamelyest késleltette. A Szombathelyi Egyházmegyei Caritas Alapítvány már kilépett a program működtetése mögül, itt azonban sikerült a program vezetőjének telefonszámát megszerezni. Ezt követően már nem volt probléma a kapcsolatfelvétellel. Zalaegerszegen a programvezető túlterheltségére enged következtetni, hogy csak hosszas egyeztetés után sikerült időpontot találni a vizsgálat lebonyolítására.

A kapcsolatfelvételt követően mindegyik szervezet maximálisan támogatta munkánkat. Köszönet illeti meg a programvezetőket, a szociális munkásokat és a csoportos interjúkra ellátogató más munkatársakat – pszichológusokat és munkaügyi tanácsadókat – rugalmasságukért, nyitottságukért.

A Pártfogó Felügyelői Szolgálatok és a büntetés-végrehajtási intézetek munkatársaival minden esetben rögtön sikerült időpontot egyeztetni. Egyetlen esetben mondta le a találkozót a BV intézet vezetője, azonban helyette ebben az esetben is rendelkezésünkre állt.

A hálózatba tartozó szervezetek munkatársainak – bár tapasztalatunk szerint mindent megtettek támogatásunk érdekében, mégis – komoly nehézséget jelentett, hogy számunkra biztosítani tudják a négy fő szabadult interjúalanyt. A program lezárását követően már hosszú idő telt el, a szervezetek és a szabadultak közötti kapcsolat ez idő alatt gyengült, megszűnt. A szabadult kliensek telefonszámai megváltoztak, bejelentett címükön előfordult, hogy nem is hallottak a keresett személyről. Előfordult az is, hogy ugyan a klienst elérték a szervezet munkatársai, azonban ő visszautasította az interjúval való részvételt. Ez a reakció érthető és elfogadható volt számunkra, hiszen a börtönévek igen kellemetlen emlékeinek a felidézése nehézséget jelenthet potenciális interjúalanyaink számára.

Többször előfordult az is, hogy a megbeszélte időpontra és helyszínre nem jött el az interjúalany. Sikeres találkozó esetén további nehézséget jelentett, hogy többször nem adtak engedélyt hangfelvétel rögzítésére beszélgetőpartnereink. Ebben az esetben munkatársainak jegyzetelték az elhangzottakat. Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a szociológiai adatfelvétel szempontjából a szabadultak célcsoportjának az elérhetősége jelentette a legnagyobb nehézséget.

## **A Pártfogó Felügyelői Szolgálatoknál szerzett tapasztalatokról**

Az AVP-Háló programra jelentkező szervezeteknek vállalniuk kellett, hogy munkájuk során együttműködnek a Pártfogó Felügyelői Szolgálatokkal. Fontosnak tartottuk ezért megvizsgálni, hogy

- a Pártfogó Felügyelői Szolgálatok működését milyen jellemzőkkel lehet leírni,
- az AVP-Háló-ról információval rendelkező pártfogók hogyan értékelik a programot és a hálózatba tartozó szervezetek tevékenységét,
- a pártfogók miként látják a hálózatba tartozó szervezetekkel való együttműködést.

Az alábbiakban az általunk Debrecenben, Nyíregyházán, Miskolcon, Szombathelyen és Zalaegerszegen felkeresett pártfogó felügyelőkkel és intézmény-vezetőkkel készült interjúk tapasztalatait foglaljuk össze.

### ***A Pártfogó Felügyelői Szolgálat működésének jellemzői***

A szolgálat munkájának elsődleges célja az, hogy a börtönökből szabadultak ellenőrzésével, irányításával és segítségével megakadályozza az ismételt bűnelkövetést. E feladatok végrehajtása érdekében működnek országszerte a Pártfogó Felügyelői Szolgálat Országos Hivatalánál és annak megyei (fővárosi) hivatalainál a pártfogó felügyelők.

A szolgálat működésének két alapvető jellemzőjét kell kiemelnünk. Az egyik a **hatósági** jelleg. A szolgálat működését szabályozó rendelet és törvény<sup>2</sup> – a segítségnyújtás mellett – ellenőrzésről, figyelemmel kísérésről és beszámoltatásról szól. A szabadultnak pártfogó felügyelet esetén tehát kötelességei vannak, kötelessége például *„a jogszabályban és a bírósági határozatban előírt magatartási szabályokat megtartani”*. Ezek a magatartási szabályok *„kötelezettségeket és tilalmakat írnak elő annak érdekében, hogy a pártfogolt képessége szerint dolgozzon és törvénytisztelő életmódot folytasson.”* A pártfogoltnak kapcsolattartási is információnyújtási kötelezettsége is van, emellett a pártfogója elrendelheti, hogy gyógykezelésnek vesse alá magát, hogy nyilvános helyen ne fogyasszon alkoholt, hogy meghatározott helyen tartózkodjon vagy éppen ne tartózkodjon. Látható tehát: a pártfogóval való együttműködést – a lehetséges támogatás mellett – a kötelezettség (is) jellemzi.

A hivatal működésének ilyen jellegét az is mutatja, hogy a pártfogó felügyelők igazságügyi alkalmazottak, jogviszonyukat a 1997. évi LXVIII. törvény szabályozza.<sup>3</sup> Az ebben a törvényben felsorolt végzettségek között több olyat találunk, amely elsősorban a hatósági munkavégzéshez szükséges. Más végzettségek esetében (is) csak több éves továbbképzés és szakmai gyakorlat után végezhet valaki olyan munkát, amit az AVP hálózatba tartozó szervezetek szociális munkásai folytatnak a szabadultakkal.

Tapasztalatunk szerint másik fontos jellemzője a szolgálatoknak a **túlterheltség**. Az elmúlt évek során újabb és újabb feladatok – a pártfogói felügyelői vélemény és a környezettanulmány mellett a jogi segítségnyújtás, a kárrendezés, az áldozat segítés, a mediáció – kerültek a hivatal feladatkörei közé. A pártfogó felügyelők alá tartozó pártfogoltak száma emellett sokszor irreálisan magas, az ügyfélszám kiemelkedő.

---

<sup>2</sup> A Pártfogó Felügyelői Szolgálat működését szabályozó rendeletek és törvények: 17/2003. (VI. 24.) IM rendelet a Pártfogó Felügyelői Szolgálat tevékenységéről, valamint ehhez kapcsolódóan egyes igazságügyminiszteri rendeletek módosításáról; az 1979. évi 11. törvényerejű rendelet a büntetések és az intézkedések végrehajtásáról; az 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről.

<sup>3</sup> A 13. § (2) bekezdése szerint pártfogó felügyelőnek többek között egyetemi szintű jogász és okleveles közigazgatási szakértő is kinevezhető. De a szolgálatnál munkáért jelentkezhet szociálpolitikus, szociológus, igazgatásszervező, egyetemi vagy főiskolai szintű pedagógus és teológus is.

Mindez igen nehézé teszi azt, hogy a pártfogó felügyelők a börtönökből szabadultak társadalmi reintegrációja terén hatékony munkát végezzenek.

*„Én azért jöttem ide, hogy itt többet tudok majd segíteni. [...] De az adminisztráció megöli az egészséget. Éppen arra nincs időd, amire kellene. Magára az emberre nincs időd.”* Egy pártfogó felügyelő

*„Egy kicsit talán az én munkámat végzik ők (Utalás az AVP hálózatba tartozó helyi szervezetre.). De amíg ilyen ügyszámmal, ilyen leterheltséggel és ilyen feltételrendszerrel kell dolgozni, addig egy pártfogó nem tudja ellátni ezt a feladatot.”* Egy pártfogó felügyelő

## **A program értékelése**

Az általunk felkeresett interjúalanyok mindegyike **pozitívan** nyilatkozott az **AVP-Háló programról**. A vélemények szerint a hálózatba tartozó szervezetek munkatársai igen **hatékony** és **hiánypótló** munkát végeznek.

Ezek a pozitív vélemények részben a Pártfogó Felügyelői Szolgálatra jellemző, előző fejezetben leírt működési mechanizmussal magyarázhatók:

1. **A túlterheltség.** A korábban jelzett túlterheltség miatt igen fontos, hogy a pártfogó felügyelők munkáját mintegy **„kiváltják”** a hálózatba tartozó szervezetek. A túlterhelt Pártfogó Felügyelői Szolgálat mellett a szabad kapacitással bíró civil szervezetek ha felveszik a kapcsolatot a kliensekkel, hatékonyabban, több időt és energiát a feladatra fordítva tudják támogatni a társadalmi reintegrációt.

*„A legjobb benne az, hogy szinte a mi munkánkat csinálják. Ugyanis a börtönből szabadultaknál az utógondozás nagy részben erről szól. Munka, család, egyebek. Ami a legfontosabbak. Mert sokszor azt mondják, hogy azért bűnöztem ismét, mert nem volt munkám, nem volt kenyerem, nem volt szállásom, és ebben nem segített senki. Na most ezt előzik meg úgymond ők, veszik le a terhet rólunk. Mert az az igazság, hogy van nekünk van 160-180 emberünk egy pártfogoltra. Ezt nehéz nyomon követni.”* Egy pártfogó felügyelő

2. **Önkéntesség.** A két féle szolgáltatás között fontos különbséget jelenít meg a hatósági és az önkéntes jelleg. Ahogy azt korábban bemutattuk, a Pártfogó Felügyelői Szolgálattal kötelező az együttműködést. A hálózatba tartozó civil szervezetek munkatársai azonban kizárólag az **önkéntesen** jelentkezőkkel kezdenek

el dolgozni. A büntetés-végrehajtási intézetben fogvatartott szabadon dönthet arról, hogy részt kíván-e venni a programban. Igenlő válasza esetén a közös munkákat, az egyéni esetkezeléseket követően olyan bizalmi kapcsolat épül ki, amelyre építve a munkahelyszerzést szabadulás után is támogatni tudják a hálózat munkatársai.

*„Én úgy gondolom, hogy az együttműködésnek akkor van nagy szerepe, hogyha mondjuk mi képviseljük a rendszerben aki kicsit így szigorral mondja a pártfogoltnak, hogy na, öcsém, azért menjél el ide, mert irgumburgum, irgumburgum. Ők pedig civilként támogatják és fejlesztik és egy szorosabb együttműködést tartanak vele. [...] Itt mi azért csak egy büntetést hajtunk végre. És hogy nem, vagy csak nagyon nehezen tud kialakulni mondjuk egy olyan szoros kapcsolat egy pártfogolt és egy pártfogó között, mint mondjuk egy civil és egy pártfogolt között.”* Egy pártfogó felügyelő

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a túlterhelt és a hatósági jelleggel leírható pártfogó felügyelők munkáját nagyban tudják támogatni az AVP hálózatba tartozó szervezetek.

Természetesen a hatékonyságról alkotott vélemények nem csak azzal magyarázhatók, hogy a hivatal terheit átveszik a hálózat munkatársai. Interjúalanyaink mindegyike arról számolt be, hogy az alkalmazott módszer önmagában is hatékony és eredményes. Segítségével elérhető az, hogy a büntetés-végrehajtási intézetekben valóban csökkenjen az agresszió, hogy a szabadultat felkészítsék a civil életbe való visszatérésre, hogy hatékonyan támogassák munkahely-szerzésüket.

A felkeresett pártfogó felügyelők úgy vélekedtek: a cél – a bűnisméltés kockázatának a csökkentése – elérhető azzal, ha sikerül munkába állítani egy szabadultat. Márpedig ezen a téren **jelentős eredményeket értek el a vizsgált szervezetek.** Interjúalanyaink szerint a munkaerő-piaci integráció sikerességét jelző számok is egyértelműen ezt mutatják.

*„Nagyon hatékony szerintem. Huszonkét embert helyeztek munkába! Ez valami óriási eredmény! Nálunk százhatvan pártfogoltamból...és nem ilyen vadelhalasztásra gondolok, hanem aki szabadult a börtönből, meg akit ugye felfüggesztettek. Főleg aki szabadult a börtönből. Húsból, ha egy ember dolgozik, az már nagyon jó, az már óriási.”* Egy pártfogó felügyelő



## **Együttműködés**

Több város pártfogó felügyelői már az AVP programot megelőzően együttműködtek a hálózatba tartozó szervezetekkel. A debreceni szolgálat esetében számolt be például a pártfogó felügyelők vezetője ilyen kapcsolatról. Más városokban – így Nyíregyházán és Miskolcon – találkozhattunk olyan pártfogókkal, akik már részt vettek AVP tréningen. Ezek az ismeretségek, a programmal kapcsolatos tudáselemek a hatékonyabb munkát támogatják: ekkor a szervezetek képviselői már ismerik egymás munkáját, céljait, a módszer fő céljait, emiatt zökkenőmentesebb az együttműködés.

Más esetekben ugyan szakmai együttműködésről nem volt szó, azonban a korábban meglévő informális kapcsolatokra építve került sor a közös pályázásra.

A hálózatba tartozó szervezet és a Pártfogó Felügyelői Szolgálat között mindenhol bejáratott az együttműködés, a kapcsolattartás. Bizonyos helyszíneken mindez rendszertelen időközönként történik, máshol a napi szintű információcsere jellemzi a kapcsolatot. Mind a hálózatba tartozó szervezetek munkatársai, mint a pártfogó felügyelők azon a véleményen voltak, hogy az együttműködés zökkenőmentes.

A jövőbeli együttműködés elsődleges formáját interjúalanyaink a **program folytatásában** látták. Emellett több beszélgetőpartnerünk hangsúlyozta: elképzelésük szerint a pártfogóknak is szükséges lehet ennek a módszernek az elsajátítására.

*„Olyan tudást kaptak a facilitálás, a kiképződés, a trénerre képződés által, amivel mi majd itt a hivatalban, a pártfogói szolgálat keretén belül tudunk olyan tréningeket indítani, amelyekhez számunkra akkor már nem kell külső segítséget igénybe venni.”* Egy Pártfogó Felügyelői Szolgálat vezetője

A lehetséges együttműködés tehát a **pártfogó felügyelő szolgálatok munkatársainak a kiképzésére** is kiterjedhetne a visszajelzések szerint.

## **A büntetés-végrehajtási intézetekről**

A büntetés-végrehajtási intézetek világába kívülről belépő szociális munkások egy, a fogvatartottak számára új, bizalomra épülő kapcsolatot építenek ki a kliensekkel. A szervezetek által meghirdetett programokra, tréningekre, beszélgetésekre önkéntesen lehet jelentkezni. A BV intézetekben tapasztalt gyakorlathoz képest ez a megközelítés ember közelebbnek, személyesebbnek minősül.

*„A fogvatartottakkal való kapcsolatuk más, ők tegező viszonyban...legalábbis ahogy kivettem a beszédükből, ők Jóskának, Pistának, Ferkónak szólítják. Mi meg nem így szólíthatjuk, hanem Horvát, Németh. Vezetéknevükön kell őket szólítani, ezt jogszabály rögzíti. Tehát így is más a kapcsolat ezekkel az emberekkel. Ha mi Pistának szólítjuk, akkor az már szabályellenes.”* Egy BV intézet parancsnoka

Erre a kapcsolatra építve a későbbiekben, a szabadulás után a szociális munkások hatékonyabban tudják támogatni a szabadultakat.

Az együttműködés és támogatás fent leírt formáját nagyban befolyásolják a BV intézetek működésének jellemzői, a tréningek lebonyolítását és a fogvatartottak támogatását akadályozó tényezők. A hálózatba tartozó szervezetek és az intézetek együttműködésének a leírása mellett ezekről a jellemzőkről számolunk be ebben a gondolati egységben.

### ***A büntetés-végrehajtási intézetek jellemzői***

Az általunk felkeresett büntetés-végrehajtási intézetekben tapasztalatunk szerint sokszor igen rossz körülmények között tudják csak biztosítani a fogvatartottak elhelyezését. A legrosszabb körülmények között az előzetes házakban lévőek vannak: nekik 23 órán keresztül zárt ajtók mögött kell maradni. Ennek oka az, hogy a tárgyalásig a lehetséges bűntársakkal való kapcsolat, az információcsere és a kommunikáció lehetőségét ki kell zárni.

A túlszűfoltóság minden esetben jellemző, az eredeti létszám helyett sokszor kétszer annyian vannak elhelyezve a zárkákban. A mellékhelyiség itt – valahol csak az elmúlt években felszerelt – függöny elhúzásával szeparálható el a zárka többi részéről. A komfort növelésére, a fogvatartottak hatékonyabb, kevésbé túlszűfolt elhelyezésére azért sincs lehetőség, mert a börtönépületek életkora nem egyszer eléri a száz évet. A megfelelő átalakításokra ezekben a régi épületekben nincs, vagy csak komoly anyagi áldozatok árán van lehetőség. Ez is magyarázza, hogy – ahogy arról némely szabadult interjúalanyunk beszámolt – a rossz szellőzés és szigetelés miatt nyáron az elviselhetetlen melegtől kell szenvedni, míg télen a víz is megfagy a cellában.

A rossz fizikai körülményeknél talán még ártalmasabbak a mentális ártalmak. A napi 23 órán keresztül elzártság ingerszegény környezetet teremt. Az ingerszegénységgel párosult elzártság az agresszió növekedését eredményezheti.

Minél hosszabb ideig van valaki elzárva, annál nehezebb lesz a társadalmi – így munkaerő-piaci – reintegrációja. A börtönévek alatt ugyanis jó eséllyel lazulnak a családi, társadalmi kapcsolatok. Ezek gyengülése, elvesztése is hozzájárulhat ahhoz, hogy a bűnöző beépüljön a kriminális szubkultúrába.

A munkavállalást a szabadulás után az is megnehezíti, hogy a totális intézménybe fogvatartott alkalmazkodik néhány egyszerű és egyértelmű parancshoz, helyezethez. Mondhatni hospitalizálódik a börtön körülmények között, a börtön körülményekhez.

## ***A program értékelése***

A büntetés-végrehajtási intézetek parancsnokai valamint az általunk felkeresett munkatársak is egyértelműen úgy nyilatkoztak: az **AVP-Háló program szükséges és hatékony támogatást** ad számukra.

A visszajelzések szerint az előző fejezetben felsorolt ártalmak közül a **mentális ártalmak csökkentésében** van szerepe a hálózat munkatársainak. A BV intézetek ugyanis – elsősorban finansziális, ezzel összefüggésben a humán erőforrás területén megjelenő korlátok miatt – csak nehezen tudnak az ingerszegény környezetet ellensúlyozni képes elfoglaltságot biztosítani a fogvatartottak számára.

*„Természetes ugye, hogy a büntetés-végrehajtási intézeteknek a feladata között szerepel az, hogy ezeknek az embereknek hasznos időtöltést biztosítsunk. De pénz is kell ehhez. Mi szervezett körülmények között próbálunk azért programokat szervezni ezeknek az embereknek. A szakembereinknek a felhasználásával. De ez kevés. Ezért gondoltam azt, hogy rettentő jó dolog lenne az, ha ebbe külső személyek is besegítenének, és minél több hasznos időtöltést biztosíthatnánk a fogvatartottaknak.”* Egy BV intézet parancsnoka

Ilyen elfoglaltságra márpedig szükség van. A korábban leírt agressziószint-növekedés ugyanis a fogvatartottak mellett a BV intézetek munkatársai számára is komoly problémát jelent. Ezek a problémák főleg az ügynevezett előzetes házakban jelennek meg. Az itt fogvatartottak még nem tudják, hogy elítélik-e őket, és ha igen, akkor mennyi időre.

*„Nekik bizonytalan ugye, hogy milyen ítéletet kapnak. Emiatt ugye ezek az emberek feszültebbek. És ha kijöttek bizonyos időszakonként a zárkáikból, akkor megfeledeztek ezekről a problémáikról, és felszabadultabbak voltak. Tehát ilyen szempontból mindenképpen egy hasznos dolog volt.”* Egy BV intézet parancsnoka

A BV parancsnokok többsége emiatt a pozitívum miatt támogatja az AVP módszert alkalmazó civil szervezetek munkáját. Számukra elsődleges fontosságú az, hogy a fogvatartottak az intézet falai között minél inkább „kezelhetőbbé” váljanak, minél kevesebb konfliktusnak a feloldási, kezelési feladata terhelje a munkatársakat. Természetesen az is szerepet játszik a program támogatásában, hogy sikeres munkaerő-piaci integráció esetén **csökken a visszaesés kockázata**.

*V: A 20 fogvatartottból egy vagy kettő esett vissza. [...] Az összes többi tudott váltani. Nem biztos, hogy még teljes a váltás, de már elindult egy úton, ami arra visszavezethető vissza, hogy ha ő megmarad egy munkahelyen akár huzamosabb ideig az anyagi helyzete is megoldódik, és nem a bűnözésből kell magát fenntartani.*

*K: A tapasztalat az, hogy ha valaki visszaesik, akkor ennyi idő után már visszaesik?*

*V: Elmondom, hogy a sok éves tapasztalat, hogyha valaki visszaesik, akkor a szabadulást követő két hét belül már halljuk a nevét.”* Részlet egy nevelővel készült interjúból

A munkahellyel – így jövedelemmel – rendelkező szabadult kisebb eséllyel használja ki bűnözői kapcsolatrendszerét, kisebb az esélye annak, hogy ismét összeütközésbe

kerül a törvénnyel. Közvetve, hosszú távon tehát a BV intézetek tehermentesítését is eredményezi az AVP-Háló program.

## ***Nehézségek***

A beszélgetések során rákérdeztünk arra is, hogy interjúalanyaink milyen nehézségeket látnak a program lebonyolításában, működtetésében. Az alábbiakban a kérdéseinkre kapott válaszokat foglaljuk össze.

**1. Biztonsági intézkedések.** A büntetés-végrehajtási intézetekben szigorú szabályok vannak a fogvatartottak őrzésére vonatkozóan. Biztonsági szempontból több parancsnok kockázati tényezőnek tekinti, hogy az intézet munkatársai csak kamerás távfelügyelet segítségével követhetik a tréningen zajló eseményeket.

*„Tulajdonképpen. ez mégis csak egy börtön, egy zárt intézmény. A programokon való részvétel, vagy inkább a felügyelete...főképp ezek a személyiség-fejlesztő tréningek, ahol külső személy jelenlétét nem...hát nem igazán igénylik finoman szólva. Tehát mi nekünk nincsen rálátásunk, hogy ott mi történik. Egyelőre nincs negatív visszajelzés, de mint kockázati tényező jelen van. Tehát ezt azért az ember...nem történt eddig semmi, de ott van, mint lehetőség, hogy esetleg történhet valami ezeken a programokon.”* Egy BV intézet parancsnoka

Egy tréningen történt események egyrészt csoporttitkot képeznek, azt külső személy számára se a tréning vezetőjének, se a résztvevőknek nem szabad kiadni. Másrészt egy külső, a tréningen részt nem vevő személy jelenléte megzavarhatja az őszinte megnyilatkozásokat, a csoport természetes működését. Mindezen okok miatt kívánatos a résztvevők számára egyfajta intimitás biztosítása, az, hogy a BV intézetek részéről külső szereplőként ne vegyen részt senki a tréningen. Ez, a tréning módszer alkalmazásával kapcsolatos igény tapasztalatunk szerint többször **összeütközésbe került** a biztonsági szempontokkal.

*„Egy alkalommal bementem egy ilyen foglalkozásra. És semmi zavaró jelenség nem voltam én, beültem hátul a padban. Lehet, hogy először volt,akit feszélyezett, de később... Már mindenki túl volt azon a ponton, hogy a parancsnok benn van. [...] És akkor a hölgy, aki vezette a foglalkozást, azt mondta, hogy „Miben segíthetek?” Most kicsit furcsa volt én nekem, hogy tudja, hogy ki vagyok, és ezt a kérdést teszi fel. Nekem ne segítsen semmibe, én mondtam neki, hogy én nem segítségre*

*szorulok. [...] Akkor aztán mondtam, hogy jól van, akkor eljövök, mert úgy tűnt, hogy zavarom ezt a foglalkozást.” Egy BV intézet parancsnoka*

**2. A tréning fogadtatása az intézet állományának körében.** A már több éve, évtizede a büntetés-végrehajtási intézetekben dolgozó munkatársak számára az agresszió csökkentés célja, de maga a tréning módszer „importálása” is **nehezen elfogadható változtatásnak** minősül. Ugyan információink szerint ezek a munkatársak is kaptak ismertetést az AVP módszer jellemzőiről, céljairól, eszközeiről, tapasztalatunk szerint ez a tudás-átadás azonban helyenként nem bizonyult meggyőző erejűnek. Mindez a fogvatartottak támogatása, a tréningen való részvétellel kapcsolatos motiváció erősítése szempontjából jelenít meg problémákat.

*„Vannak negatív dolgok. Érték az embert negatív dolgok. Ez még annyira új volt itt, hogy az őnök is hülyének nézték egy az egyben, aki megy. Hogy mit akartok ti...? Ezt mondták. Hogy mentek ugrálni az újságpapíron... Ezt szűrték le belőle. [...] Nagyon sokan nem látták be, és akik kétkedők voltak...aki kétkedő, az elég tetemes rész. Az meg nem meri elfogadni. Mert hogy őt ne mondják hülyének az őnök. Mert az őnökkel jóban kell lenni. Ez szerintem rohadtul nem számít, de emiatt nem volt 100%-os részvétel.” Egy szabadult*

A módszer elfogadtatásával kapcsolatos problémákról néha a büntetés-végrehajtási intézetek vezetői is beszámoltak.

*„Voltak gondok az állománynak a meggyőzése tekintetében. Mondhatni azt talán, hogy néha azért nem is meggyőzés, hanem emberek, ezt tudomásul kell venni. Tehát elég sokszor elhangzott, vagy próbáltam magyarázni, hogy ez nekünk igazából a mi munkánkat segíti, meg tényekkel is tudtuk igazolni azt, hogy akik ezen részt vettek, azoknak a magatartása javult.” Egy BV intézet parancsnoka*

**3. Helyhiány.** A büntetés-végrehajtási intézetekről korábban leírtak is alátámasztják, hogy több esetben csak korlátozottan van lehetőség a tréningek lebonyolítására alkalmas helyiség biztosítására. Erre sokszor csak az egyéb programok átütemezésével van lehetőség.

*„Ugye nincs annyi helyiség itt az intézetben, ami nagyobb volumenű dolgokra...be kell paszírozni ezt a napirendbe. Nagyon jó szó ez a paszírozás, mert előre meg kell határozni, hogy azon a napon csak az van, és amit addig abban a helyiségben terveztünk, az storno. Ezt egyeztetni kell, ez nagyon sok munkát ad.” Egy nevelő*

**4. Beforgatás hatékonysága.** Az AVP programmal együttműködő nevelők számára (is) nehézséget jelentett az, hogy olyan fogvatartottak beforgatását támogassák, akik a program lezárulása előtt szabadulnak. A bizonytalanságot az előzetes házak esetében nehezíti, hogy lényegében kiszámíthatatlan, hogy a potenciális kliens mennyi ideig marad a börtön falai között. A felmentő ítélet, de a börtönbüntetés is azt eredményezheti, hogy a kliens kilép a börtön illetve a civil szervezet látóköréből.

*„Ez egy plusz meló, mint nevelőnek. Kicsit nyomozati munkát is folytatva, az őszinteséget, meg valahol a titoktartást is bele kell venni, mert nem lehet kiadni a fogvatartottat. Ha egyszer kiadott nekem olyasmit, amit lehet, hogy még a nyomozóhatóságnak sem. Nem biztos, hogy új bűncselekmény, csak hogy adott bűncselekményben mi a szerepe. És akkor az ember be tudta határidőzni, hogy most ez fog szabadulni a program alatt, vagy nem. [...] Az első két csoport összerakását is így csináltam, az egy kemény két-három hét volt.”* Egy BV intézet parancsnoka

## **Együttműködés**

Tapasztalatunk szerint a program elején kezdeti nehézségek nehezítették az együttműködést. A BV intézetekben újdonságot jelentett az AVP módszer alkalmazása, a tréning és a biztonsági szempontok ütköztek egymással. A visszajelzések szerint e két szempont meg nem felelése miatt elsősorban az AVP Hungary Közhasznú Egyesület és BV intézetek munkatársai között voltak konfliktusok.

*„V: Amikor megindult a tréning, én bementem. Akkor mondja az akkori személyügyi, hogy itt vagy? Jó! Menjünk, nézzük meg őket. De mondom, hogy megbeszéltük a műhelymunkán, hogy ott külső embernek semmi keresnivalója. Hát, de, azt mondta, hogy de, megyünk, és megnézzük, hogy minden rendben van-e. Akkor voltam először a BV falai között. És akkor ő szép lazán benyitott. És kijött valamelyik, és tájékoztatta, hogy ez nem így működik, ide nem lehet bejönni.*

K: Kiosztotta?

V: Kiosztotta keményen.” Egy szociális munkás

A büntetés-végrehajtási intézetekkel szemben azonban sikerült érvényt szerezni a tréning lebonyolításához szükséges követelményeknek. A kezdeti nehézségek után ezeket a feltételeket – elsősorban a külső személy távollétének fontosságát – a BV

munkatársak elfogadták. Ez magyarázza, hogy az interjúk lebonyolításának időpontjára a büntetés-végrehajtási intézetek mindegyikével **jónak mondták a kapcsolatot a civil szervezetek munkatársai**. A BV parancsnokok is pozitívan nyilatkoztak a civilekről, a szociális munkások tevékenységéről: az együttműködést **hatékonynak és előremutatónak** látták.

*„A büntetés végrehajtás ezzel a programmal csak nyert. Erre érdemes rákölni, mert nagy valószínűséggel feltételezhető, hogy ennek lesz haszna. Nem csak az, hogy ezeknek az embereknek itt meg van adva a hasznos időtöltés, hanem hogy utána vissza tud kerülni. A mai világban nagyon nehéz munkahelyet is találni. És hogyha tudnak neki ebben segíteni, akkor nagyobb az esély a talpra állásra.”* Egy BV intézet parancsnoka

Interjúalanyaink közül mindenki úgy vélekedett: a program annyira hatékony, annyira segíti a BV munkáját, hogy azt érdemes lenne egész Magyarországon elterjeszteni. A már korábban leírt agresszió szint csökkentése mellett az utógondozást, a visszaesés elkerülését is támogathatja a visszajelzések szerint a program.



## **A szabadultakkal zajló beszélgetések főbb tapasztalatai**

A beszélgetések során – egyfajta felvezetésként, bemelegítésként – először mindig arról érdeklődtünk, hogy interjúalanyunk mennyi ideig volt börtönben, hogyan került kapcsolatba a hálózatba tartozó szervezetekkel, mit tud ezen szervezetek tevékenységéről. Ezekkel a kérdésekkel célunk nem csak az információszerzés volt. Kutatás módszertani megfontolások vezettek, hiszen ezzel elértük, hogy interjúalanyunk felidézze a több hónappal ezelőtti eseményeket. Ezt követően a program értékelésével és a reintegráció nehézségeivel kapcsolatos kérdéseket tettünk fel. A főbb tapasztalatokról, eredményekről számolunk be ebben a gondolati egységben.

### ***A program értékelése***

Az előző fejezetben a börtönök állapotáról leírtakra elsősorban a szabadultak beszámolóit alapján tudtunk következtetni. Az igen rossz fizikai körülményekről és a mentális megterhelésről minden interjúalanyunk számot tudott adni. Valaki emberkínzásra szakosított intézménynek titulálta az előzetes házat, ahol fogvatartották, de az ennél kevésbé drasztikus leírást adó interjúalanyaink is sok negatívumot soroltak fel. Ezek a körülmények feszülté, agresszívvá tették a fogvatartottakat.

*„Ott benn a feszültség az adott. Mindenki büntetésben van. Ettől az ember egy kicsit olyan boxer fejű. Szóval mindenre harapna, mindenre ugrana.”* Egy szabadult

Az ezek között a körülmények között megjelenő külső, civil munkatársak, a hálózatba tartozó szervezetek szociális munkásai új szint hoztak a fogvatartottak életébe. A tréningen való részvétel elsődleges motivációja sokszor éppen ez volt: lehetővé vált az **ingerszegény környezetből való kilépés**. Ahogy egyik interjúalanyunk megfogalmazta: *„Unalomból jelentkeztem elsősorban, hogy kiszabaduljak a zárkából.”* Interjúalanyaink bármilyen, a változatosságot jelentő programon részt vettek, valaki például – habár ateista volt – rendszeresen járt paphoz. Az AVP módszerét felkínáló civil szervezetek iránt tehát a börtön-világ jellemzői miatt is nagy volt az érdeklődés.

A tréningeken való részvétel a visszajelzések szerint valóban lehetőséget jelentett a „kilépésre”, a **börtönkörülmények elfelejtésére**, a kikapcsolódásra.

*„K: Mit csináltak ezen a foglalkozásokon?”*

*V (férj): Játszottunk. Olyan szórakozások voltak, hogy az ember hat éves volt. Azok a dolgok előjöttek mind. Nagyon érdekelt is bennünket, mert többen jártunk... Nagyon jónak láttam én azt, ami ott benn volt.*

*V (feleség): Nagyon sokat segített neki lelkileg is. Kicsit kikapcsolódni, elfelejtette, hogy be van zárva. Elfelejtkezett egy kicsit róla.”* Részlet egy szabadult családjánál készült interjúból

A tréningek, az azt követő egyéni megbeszélések jelentősége nem csak a kikapcsolódásban artikulálódott. Ahogy arra korábban már utaltunk, a büntetés-végrehajtási intézetek munkatársai más viszonyban vannak a fogvatartottakkal. Velük személyes, mélyebb kapcsolatot kialakítaniuk nem szabad. A hálózatban tartozó civil szervezetek munkatársai azonban más státuszban jelennek meg a börtön falai között.

*„Nekem nagyon jó volt ez, mert szerettem lejárni oda hozzájuk, tudtam kivel normálisan beszélni, volt, aki ember módjával beszélt velem, nem pedig mint – most csúnyán fogom mondani – egy kutyával [...] Ha senkire nem tudtam volna támaszkodni, őrájuk bízós!”* Egy szabadult

A tréning módszer alkalmazásának, az azokon való önkéntes részvételnek, a személyes találkozók lebonyolításának **kulcsfontossága** van a **munkaerő-piaci integráció** szempontjából. A szociális munkások a szabadulást követően a fogvatartottal korábban kialakított kapcsolatra, bizalomra építve tudják a további támogató munkát kifejtetni. A szabadult bizalommal fog fordulni problémájával a hálózatba tartozó szervezetek munkatársai felé.

*„Először is bizalmat kell szerezni. De ezt szerintem abszolút jól meg is csinálják. Tehát a benti elítéltek megbíznak az AVP tréninget tartó személyekben. Ettől több szerintem nem kell. Mert miután elnyerték a bizalmukat, onnantól kezdve ez a bizalom kinn és élni fog. Akiben benn megbízik, abban kinn százszorososan. Ebben biztos vagyok. Akármilyen problémája van.”* Egy szabadult

Interjúalanyaink számára a program elsődleges előnyét a fent felsorolt tényezők alkották. A kikapcsolódás lehetősége, a szociális munkásokkal zajló beszélgetések „emberi mivolta”, a bizalom kiépítése igen sokat jelentett a fogvatartottak számára.

Csakúgy, mint a remény: a szabadulás után nagyobb esély van arra, hogy munkát találjanak.

*„Amikor beszélgettél négyszemközt velük, akkor az ember elővezette, hogy mit szeretne, hogy szeretne. És akkor láttad, hogy van valaki, akit érdekel. Akkor van valaki, aki próbál ebben segíteni. És akkor hallod vissza, hogy ezt is el tudták helyezni munkába, azt is. És akkor van egy reményed, hogy segítenek.”* Egy szabadult

A szabadulás utáni támogatásnak mégis **kisebb jelentőséget tulajdonítottak** a kliensek. Mindannyian fel tudták sorolni azokat a pénzbeli és szolgáltatásbeli támogatásokat, amikben részesültek. Mindannyian úgy vélekedtek, hogy ezek a támogatások sokat jelentettek a szabadulás utáni munkahelykeresésében, integrációban. A szabadulás előtti tréningekről és egyéni megbeszélésekről azonban mindenki hosszabb ideig, intenzívebben beszélt az interjúk során. Számukra az itt szerzett élmények igen meghatározóak voltak.

## ***A reintegráció nehézségei***

Minél hosszabb időt tölt az ember börtönben, annál inkább nehéz lesz a társadalomba való visszailleszkedése. Előfordulhat, hogy az elsődleges probléma nem a munkahelyszerzés lesz, hanem egyáltalán a **zárt intézményből való szabadulás traumájának** a feldolgozása.

*„Mintha az emberek állandóan néztek volna, a járdára nem mertem lelépni, a zebrára nem mertem lelépni, meg a buszon...! Hát el kellett mennem a munkaügyi központba elintézni nekem valamit és akkor bementem, és ott az a rengeteg ember, és rendesen olyan rosszul voltam, hogy le kellett ülnöm. Kí is mentem onnan, hazamentem, aznap nem csináltam semmit, visszamentem másnap, de már nem egyedül, hanem a menyasszonyommal. Visszamentem, de mondom, gyere velem, mert így nem tudok semmit elintézni. A buszon is minden bajom volt egyfolytában. Azt hittem mindenki engem néz, meg az a sok ember, meg az a zaj! Nagyon rossz volt.”* Egy szabadult

A reintegráció sikeressége nagyon erős kapcsolatban áll a **családi háttér** stabilitásával. Ha szabadulás után van hova hazamenni, ha támogató a család a szabadulttal szemben, akkor nagyobb az esély a visszailleszkedésre. A családnak a fogvatartás ideje alatt is nagy szerepe van, és nem csak a személyes kapcsolat, támogatás miatt. Sokszor az ügyvéd vagy a beküldhető csomagok „járulékos” költségeit is az otthon maradtaknak kell finanszírozniuk.

*„De mondom, az egy rohadt nagy dolog, hogy ott a családom. Akik tudtak segíteni. Mert sok embernek nem tudnak. Mert azért ez a 21 hónap, megmondom neked frankon, ügyvéddel együtt, cakkli-pakkli, ez a mutató közelített a három millió fele. Egy olyan polgár ezt miből fizeti ki? Mikor hazajöttem, akkor is mondták, hogy bármi van, szóljak, csak ne álljak neki hókusz-pókuszozni.”* Egy szabadult

A családi háttér mellett ugyanolyan jelentősége van annak a – munkahelyi, lakóközösségi – **kisközösségnek**, amelyik támogatni tudja a börtönből visszatértet. Ha ez a közösség elutasító, akkor az integráció esélyei csökkennek. Ha ez a közösség a börtönviselt személyekkel szemben **előítéletes**, akkor mindez a szabadulás utáni munkahelyszerzést nehezíti meg. Erről a problémáról minden interjúalanyunk beszámolt. Elsősorban a falukban, a kisebb városokban gyorsan kiderül valakiről, hogy börtönben volt.

*„Jobb ezt nem reklámozni. Hiába mondom, hogy nem loptam, nem erőszakoltam meg senkit, a börtön az börtön. Az emberekben, a társadalomban benne van az előítélet, hogy honnan jött az ember.”* Egy szabadult

A munkaadók, a munkatársak számára se jelent garancialevelet az, ha valaki börtönben volt. Ha az előzetes házban eltöltött hónapok után fel is mentettek valakit, ha esetleg kisebb bűncselekmény miatt is ítélték el rövidebb időre, a külvilág akkor se tesz különbséget börtönviselt és börtönviselt között.

*„Aki börtönben volt, az mindig olyan, mint egy replás. Az biztos olyan, hogy vele gond van. Azt nem szeretik egy munkahelyen. Az, hogy valaki börtönben volt, most mindegy, hogy mit csinált, azt úgyse fogják megkérdezni. Az a lényeg, hogy volt börtönben. Hát, akkor nem tudom, majd értesítelek....És úgy nem értesítenek, mint egy nőt, akinek gyereke van. Hátrányos megítélésű.”* Egy szabadult

A visszajelzések szerint fontos az is, hogy a szabadultaknak **gyors segítséget** tudjanak adni a hálózat munkatársai. A fogvatartottak ha dolgoznak is a börtön falai között, az így összegyűjtött – általában igen alacsony – összeget hamar felélik. Ebben az átmeneti időben nagy segítséget tud nyújtani a pénzübeli támogatás, de az is csak egyszeri összeget biztosít a kliensek számára. Ha valaki hosszabb ideig nem talál munkát, nagyobb az esélye annak, hogy ismét bűnözéssel fogja megkeresni a kenyerét.

*„Ilyenkor, mikor szabadulás után van az ember, az új életbe kijön, minden egyes hónap számít, mert ha az ember egy ilyen börtönben bent van, szerez olyan ismerősöket, amivel ha akarja, ha nem, kap olyan ígereteket, melyek esetleg megint visszajuttatják a börtönbe. Minden egyes hónappal, amivel el van tolvá a dolog, hogy munkát találjon, ennek a lehetősége nő. A gyors segítséggel meg lehet akadályozni, hogy visszajusson a dolog. Gyors, hathatós segítség kell!”* Egy szabadult

## Ajánlások

Beszélgetőpartnereinknek mindig feltettük a kérdést: milyen változtatásokat kellene eszközölni annak érdekében, hogy a szabadultak jobban el tudjanak helyezkedni a civil életbe való visszatérés után. A szabadultak válaszait az alábbiakban foglaljuk össze.

Néhány beszélgetőpartnerünk szerint nagyobb hangsúlyt kellene fektetni arra, hogy a börtön falai között **hatékonyabb, jobban fizető munkát** végezzenek a fogvatartottak. Jelenleg is végezhetnek munkát az elzártak, ami abból a szempontból előnyös, hogy nem szoknak így el a rendszeres munkavégzéstől, emellett azingerszegény környezetet is jobban el tudják viselni. A jelenleg végzett munkák azonban nem motiváló, nem produktív, emellett az érték kapott bérlemény is igen alacsony. Ez utóbbi tényezőnek azért van kiemelt szerepe, mert sokszor a család egyetlen keresője kerül börtönbe. Magasabb bérlemény esetén az otthon maradt családot jobban tudnák támogatni a fogvatartottak.

*„Ha tényleg úgy lesz, hogy itt munkahelyeket fognak létrehozni, és ez egy komolyabb dolog lesz, nem kefekötés vagy boríték ragasztás, akkor ennek lehet előnye talán. [...] Amit benn kerestek, az egy nagyon nevetséges összeg volt, ebből saját magukat se tudták eltartani. Ha ez a munka komolyabb lenne, ha komolyabb értéke lenne, az mindenképp sokat jelentene. Önbecsülésben. Meg abban is, hogy az otthoniakat is tudnák támogatni.”* Egy szabadult

Emellett az ajánlás mellett többen úgy gondolták: a szabadultak által felkereshető **védett munkahelyek** sokat segítenének abban, hogy a börtön után elhelyezkedjen, továbblépjen a szabadult. Azt is fontosnak tartották beszélgetőpartnereink, hogy az otthon maradt **családtagoknak utazási költséget** tudjon biztosítani a támogató szervezet. Annak érdekében, hogy el tudjanak látogatni a büntetés-végrehajtási intézetbe. Annak érdekében, hogy a családi kapcsolat ne, vagy csak kevésbé gyengüljön meg az elzárás éve alatt.

A legtöbb szabadult fontosnak tartaná azt, hogy a börtönben rendszeresebb időközönként lehessen találkozni a hálózat munkatársaival. Ezt sokan úgy tartják megoldhatónak, ha egy **állandó irodát** tudna a BV biztosítani a szociális munkások számára. Egy olyan irodát, ahol bármikor fel lehet keresni a civil szervezetek munkatársait.

Interjúalanyaink úgy vélekedtek: a program annyira jó, hogy azt – több börtön bevonásával – érdemes lenne **elterjeszteni**.

*„A nagy házakban nagyon nagy Chicago van, érted. Ha kicsit egy-két zsvány meg lenne fogva, akkor talán kicsit másképpen néznének a világba. Mert kis házban szép és jó ez a program. De itt nincsenek is annyira befeszülve a palik, mint a nagy házakban. Jártam én Baracsán is, Pesten, a gyűjtőben. Ott kéne. Jó az egész, csak minél többet kéne.”* Egy szabadult

## Az AVP-Háló szervezeteiről

Ebben a gondolati egységben a hálózat szervezeteinél készült interjúk tapasztalatait foglaljuk össze. A program értékelése mellett ezúttal is rákérdeztünk a különböző partnerekkel és hálózati tagokkal kapcsolatos együttműködés jellemzőire, az esetleges nehézségekre. Ugyancsak figyelmet fordítottunk arra, hogy feltárjuk: beszélgetőpartnereink szerint hogyan lehetne hatékonyabbá tenni a programot.

### ***A szervezetek jellemzői***

A programban résztvevő szabadultak támogatása a hálózatba tartozó szervezetek **civil jellege** miatt válik nagyon hatékonyá. A hatékonyságnak nem csak az az oka, hogy a programhoz való csatlakozás önkéntes a fogvatartottak részéről. Nem is kizárólag csak az, hogy a börtön falai között megjelenő szociális munkások és pszichológusok másképp – bizalmi kapcsolatot kialakítva – viszonyulnak a kliensekhez. A hatékonyságot az is növeli, hogy a program lezárulását, az OFA által biztosított források megszűnését követően is végeztek **támogató munkát a szociális munkások**.

*„Úgy néz ez ki, hogy amikor nincs is pénz, akkor is bejárunk önkéntesen a BV-be, csak akkor konkrétan pénzügyi segítséget nem tudunk adni. A megélhetési és a lakhatási támogatást.”* Egy szociális munkás

*„Megjelent ez az ember, de mondom neki, ne haragudjon, de nekünk lezárult a program, elszámolás megtörtént, én anyagi segítséget nem tudok nyújtani. De megadom...illetve felveszem a kapcsolatot a szocmunkásunkkal, fel is hívtam őt. Következő nap már tudta fogadni, megbeszélték hol van hajléktalanszálló, hol kap egy héten kétszer meleg étkezést, és ezzel rendben is volt...”* Egy szervezet vezetője

A civil szervezetek működésének előnye éppen ebben a **rugalmasságban** rejlik. A munkavégzést kevésbé akadályozzák szervezeti szabályok, működési kötöttségek. A feladatokat saját érdeklődés miatt is ellátó, a szociális ellátórendszerbe otthonosan mozgó munkatársak hatékonyan tudják támogatni a rászorulókat. A munkaerő-piaci integrációt a **szakmai kapcsolatok** felhasználhatósága is támogatja. A szociális

ellátórendszer más területein vagy éppen az önkormányzatoknál dolgozó munkatársak főállású munkahelyük kapcsolatrendszerére, kollégáikra is tudnak építeni, amikor munkát keresnek a klienseknek. Többször találkozhattunk azzal is, hogy a baráti, ismerősi kapcsolatok felhasználásával jutottak keresethez a szabadultak.

A továbbiakban már nem általános, hanem néhány, konkrét szervezeteket érintő tapasztalatról számolunk be.

**Debrecen** esetében – ahogy azt már a korábbiakban leírtuk – a szervezet **kívülre történő kommunikációjában, PR tevékenységében** találtunk fejlesztendő pontokat. Munkatársaink az AVP Hungary Közhasznú Egyesületet hosszú időn keresztül nem érték el, mivel az OFA által megadott telefonszámok és e-mail címek nem éltek. Az Interneten található elérhetőségekkel ugyanez volt a problémánk. A potenciális partnerek, a szervezettel kapcsolatot felvenni vagy információt nyerni kívánó külső aktorok előtt mindez akadályként jelenhet meg.

Az egyesület munkáját véleményünk szerint az infrastrukturális körülmények nehezítik. Az egyesületnek otthont adó helyiség kicsi, ott párhuzamos munkát – kliensek fogadását, telefonok lebonyolítását – csak egymást zavarva tudnak végezni a munkatársak.

Az interjúk elkészítése során úgy éreztük: az itt dolgozók otthonosan mozognak a „terepen”, a börtön világát, a reintegráció munkájában rejlő nehézségeket jól ismerik, kezelik.

**Miskolc** esetében infrastrukturális problémák nincsenek: több szobából álló, tágas, szeparált munkavégzést lehetővé tevő „telephely” áll a munkatársak rendelkezésére. Az itt dolgozók a Drogambulancián keresztül kerültek kapcsolatba az AVP-Háló programmal. A drog jelenségével, problémájával kapcsolatos „érintettségre” jellemző, hogy a börtön világával is drogprevenációs program keretében ismerkedtek meg az itt dolgozók. A börtönbeli tapasztalatok az alapítvány munkáját megkönnyítették, azonban a hálózatépítés kezdetén nehézséget jelentett az együttműködésben. Ahogy arról a későbbiekben még beszámolunk: a miskolci munkatársak és a debreceni



„telepítő szervezet” közötti – a program végére megoldódó – szakmai konfliktus terhelte a hatékony munkavégzést.

Az alapítvány, az ott dolgozók városi, régióbeli „beágyazottságára” enged következtetni, hogy ott jártunkkor nyerte el a szervezet egyik munkatársa Miskolc város Nívó díját.

**Szombathelyen** a programvezető csak korlátozottan tudta ellátni a projekt menedzseléséhez, irányításához kapcsolódó feladatokat. Ezek között elsősorban azt OFA által átutalt pénzüsszegek feletti rendelkezési jog jelent meg problémaként. Ennek oka az volt, hogy az OFA által kiírt pályázatot formálisan elnyert szervezet – a Szombathelyi Egyházmegyei Caritas Alapítvány – csak „befogadta” a programot, a munkát egy, a programvezető által összeállított, külsős szakemberekből álló csapat végezte el.

Az alapítvány az AVP-Háló program lezárulást követően kilépett a program mögül. A szociális munkás, pszichológus és munkaügyi tanácsadó munkatárs így háttér szervezet nélkül maradt. A problémát a következő beadási határidő előtt azonban sikerült orvosolni: a Változó Világ Alapítványért adta be a pályázatot az OFA-hoz. Hosszú távon azonban továbbra is kérdéses: az önálló szervezet nélküli, „társbérletben” történő pályázás mennyire teszi lehetővé a hatékony munkavégzést. A program munkatársai megítélésünk szerint tapasztalt, elhivatott, a börtön világát jól ismerő szakemberekből tevődnek össze.

A program létjogosultságát erősíti, hogy információink szerint Szombathelyen egy új, 800 fős börtön építése folyik. Az átadást követően a hálózat munkatársai jóval nagyobb célcsoporttal létszámmal számolhatnak.

**Nyíregyházán** az egyesület az AVP hálózat építése kapcsán került kapcsolatba a börtönök világával. A szakmai tapasztalatok esetleges hiányosságát feltételezésünk szerint bőven pótolta az az informális kapcsolatrendszer, amelyen keresztül a szabadultak integrációját biztosítani tudták az itt dolgozók. Az egyesület vezetői a települési önkormányzat munkájában is aktív szerepet töltenek be, ami a munkavégzést megkönnyíti.

Az egyesületen belül zajló információáramlás véleményünk szerint korlátozott. Tapasztalatunk szerint vezetői szinten több lényeges, a szakmai munkavégzést támogató információ elakad.

Az egyesület munkájának létjogosultságát erősíti, hogy hamarosan Tiszalökön átadásra kerül egy új börtön. Ez a feladatok megnövekedését, a klienskör szélesebbé válását fogja eredményezni.

**A Zalaegerszegen** a felnőttképzési programok adnak többletet az AVP hálózat többi szervezetéhez képest. Az egyesület már az AVP-Háló programot megelőzően kapcsolatban volt a helyi BV intézettel. Ez a kapcsolat a munkatársaknak tapasztalat szerzési lehetőséget biztosított, emellett a zökkenőmentes együttműködés alapjait is lerakta.

A program munkatársai megítélésünk szerint tapasztalt, elhivatott, a börtön világát jól ismerő szakemberekből tevődnek össze. A beszélgetések során a családgondozás szerepének a hangsúlyozása kiemelt szerepet kapott. Az egyesület vezetője megítélésünk szerint a program minden szintjén jelen van, a különböző tevékenységek kialakításában, működtetésében igen aktívan részt vesz.

## ***A módszerről***

Interjúalanyaink többsége úgy vélekedett: az **AVP tréning módszere hatékonyan tudja támogatni a szabadultak munkaerő-piaci integrációját**. Ahogy azt korábban leírtuk: a későbbi munka szempontjából igen hangsúlyos, hogy már a BV intézet falai között kialakuljon egy bizalmi kapcsolat.

*„Nagyon fontos az, hogy már a BV-ben elkezdjük velük a munkát. Mert ahogy látod, amikor szabadultak, akkor nagyon nehéz őket elérni és megtalálni. Ha nem dolgoznánk benn velük, akkor egyszerűen nem találnánk meg ezeket az embereket. Másrészt meg a börtönben kiépül egy olyan bizalmi viszony, ami a tartalmi része a dolognak. [...] Az egyik legfontosabb dolog az, hogy elkezdenek bennünk bízni. És azt gondolja, hogy ha szabadul, akkor talán mi tudunk neki segíteni.”* Egy szociális munkás

A bizalom kialakulásában igen fontos szerepe van annak a támogató szociális munkának, amely az egyéni problémák megbeszélésére, a problémák és feszültségek

ventillálására koncentrálni. Ennek a munkának köszönhetően a későbbiekben, a szabadulást követően nagyobb az esély a visszailleszkedésre.

*„Az, hogy ő hogyan képes megküzdeni a benti problémákkal, az nagyban befolyásolhatja azt, hogy szabadulás után hogyan tud boldogulni az életben. Ha nagyon befordul, ha nagyon sok bánatalom éri, akkor nyilván szabadulás után is nehéz lesz a helyzet. Azzal, hogy arra tanítjuk őt, hogy ezeket a nagyon nehéz helyzeteket hogyan tudja odabenn megoldani, azzal abban is segítünk, hogy amikor kiszabadul, akkor ezeket a nehéz helyzeteket hogyan tudja kezelni.”* Egy szociális munkás

A támogató munkának a visszajelzések szerint nem csak a fogvatartottakra kell koncentrálnia. Legalább ugyanilyen fontos az, hogy az **otthon maradókkal is foglalkozzanak a szociális munkások**. A munkaerő-piaci integráció sikerességét a stabil, befogadó és visszaváró családi háttér nagyban támogatni tudja.

*„Úgy másfél év után szokott az lenni, hogy már nem hiszik annyira, hogy megvárják őket kint, hogy minden rendbe fog jönni. Addigra indul lefele a kinti kapcsolatrendszer, akár barátokkal, akár szerelmével, akárkivel. Ott azért eléggé rá kell erősíteni. És azért nem mindegy, hogy mire megy ki. Nem mindegy, hogy várja kinn barát, várja kinn partner, várja kinn család, vagy elmentek világgá, állami gondozásba kerültek a kölyköcskék.”* Egy szociális munkás

Néhány szociális munkás jelezte: az AVP tréning módszernek az alkalmazása nem jelentett újdonságot számukra. Ezek szerint a beszélgetőpartnereink szerint a szociális munka eszköztárából nekik már el kellett sajátítaniuk azokat a készségeket és tudáselemeket, amelyek segítségével ilyen és ehhez hasonló tréningeket le tudnak bonyolítani.

Olyan véleményekkel is találkozhattunk, amelyek szerint az AVP tréningnek kifejezetten és kizárólag az agresszió-csökkentésben van szerepe. A közös foglalkozásokon való részvétel elsősorban a börtönben töltött idő frusztrációtól és agressziótól mentes eltöltését támogatja. A munkaerő-piaci integrációt támogató bizalmi viszony kialakulásában, a fogvatartottakkal való kapcsolat kiépítésében sokkal fontosabb szerepe van az **egyéni esetkezelésnek**.

Ahogy azt az egyes szervezetek beszámolóikban olvasható, az AVP módszer alkalmazása mellett több szereplő **saját elemeket** emelt be a programba. Miskolcon például az álláskeresés és a drog kérdéskörével, Zalaegerszegen a felnőttképzés programjával foglalkoznak kiemelten.

## ***Az együttműködés értékelése***

A hálózat kiépítésének kezdetén több olyan **neuralgikus pont** volt, amely nehezítette a szervezetek együttműködését. Az elsődleges probléma abban a **pályázati kiírásban** rejlett, amelyben több bizonytalan, csak a későbbiekben tisztázódó kitétel szerepelt. A hálózathoz csatlakozó szervezetek számára csak a pályázat elindulása után vált egyértelművé például, hogy a debreceni egyesületnek a pályázat lebonyolításában, koordinálásában kiemelt szerepe lesz.

*„V1: Hiába kértünk az AVP-sektől konkrétumot, hogy mit rejt az együttműködés, ez nem derült ki még a pályázat beadása előtt...”*

*V2: Sőt a szerződésből se. Ott is csak egy mondat van, hogy köteles együttműködni az AVP Hungary-val. Na most ugye, ha ezt felületesen olvasod, hát együttműködök, kész. De hogy ez egy ilyen szoros, feszes, és nem együttműködés, hanem bizonyos értelemben irányító jelleget is magába foglal...”*

Részlet egy szervezet vezetőivel készült interjúból

Ugyanígy újszerű volt néhány pályázónak az, hogy kéthetente mentori találkozókra kell részt venniük, vagy az, hogy külön programvezetőket kell biztosítani a szervezetnek. Mindez nem csak időbeli nehézségeket vetett fel. A megnövekedett munkamennyiségért a szervezetek nem tudtak többletjuttatást biztosítani.

A kiírásra jelentkező szervezetek közül többen panaszolták: ugyan saját pályázati anyagot állítottak össze, mégis a debreceni egyesület által alkalmazott technikákat kellett elsajátítaniuk és alkalmazniuk. A kiírás véleményük szerint ugyanis úgy szólt: habár az AVP módszert át kell venni, a szolgáltatások módszereit mégis szabadon választhatják meg a pályázatot beadók.

*„Mi megírtuk a mi kis pályázatunkat, ami a mi kis gyerekünk volt, és lementünk Debrecenbe, ahol mondták, hogy na tessék, itt az AVP Egyesület programja, ezt kell csinálni! Mivaaan...? Mi megírtunk egy pályázatot, amit megnyertünk, azt akarjuk csinálni. Najó, de ahhoz hogy hálózatban tudjunk működni, mindenkinek ugyanazt kell csinálnia. Najó, de akkor minek dolgoztunk, minek van a kiírás? Akkor mondták volna azt, hogy ehhez keresnek partnereket.”* Egy szervezet vezetője

*„Mi tudtuk azt, hogy a börtön falain belül a mi szociális munkásaink fognak dolgozni. Mi már kidolgoztunk egy programot, mi már elképzeltük, hogy milyen tréningeket fognak tartani. De azt nem tudtuk, hogy ehhez nekünk utasítást fognak adni.”* Egy szervezet vezetője

Ugyancsak félreértésekre adhatott okot az, hogy nem tisztázódott előre: a hálózathoz tartozó szervezetek munkatársainak hány napot kell eltölteniük a képzések, továbbképzések során Debrecenben. Mivel a programban résztvevők többsége főállás mellett végezte munkáját, ezért számukra nagy nehézséget jelentett a több napos távollét megoldása. A legtöbb munkatársnak szabadságot kellett kivenni.

*„Akkor kaptuk az első nagy pofont, amikor megnyertük a pályázatot és kiderült, hogy a két hónapos felkészítő műhelymunkák során, amire mi számítottunk...és az előzetes megállapodásban arról volt szó, hogy talán 8 vagy 9 napot kell Debrecenben tölteni, hogy megismerjük a programot, mert a hálót kiépítjük. Aztán kiderült ott rögtön első nap, hogy a 9 nap az 15 nap.”* Egy szociális munkás

Az együttműködést az is megnehezítette, hogy a hálózathoz kapcsolódó szervezetek közül többnek már volt „börtönös tapasztalata”. A több éve a büntetés-végrehajtási intézet falai között dolgozó munkatársak számára nehézséget jelentett az, hogy a börtön világról szóló előadásokon, foglalkozásokon kellett részt venniük.<sup>4</sup> Ezek a munkatársak is azt gondolták azonban: az ezzel a területtel csak most ismerkedő szervezetek számára az ilyen jellegű képzés fontos és hasznos lehet.

*„Ami még kicsit fölösleges volt nekünk, de a többi szervezetnek nem, mert nekik még nem volt börtöntapasztalatuk...elkezdtek mondani az AVP-sek, hogy milyen egy elítélt. Hát most ne kezdjük már! Ez most olyan volt, ami ilyen lerágott csont volt az egész. Úgyhogy mi kicsit feleslegesnek éreztük ez ott töltött időt. De ez a többi szervezetnek fontos volt.”* Egy szociális munkás

Könnyebbséget jelentett volna ezeknek a szervezeteknek, ha az ilyen jellegű képzéseken nem, vagy csak kevesebb munkatárssal kellett volna jelen lenni. De azt is elképzelhetőnek tartották volna az érintett interjúalanyaink, hogy az erre a témára koncentráció összejöveteleken ők is beszámolhattak volna saját tapasztalataikról.

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a **pályázati kiírásban rejlő pontatlanságok** a kezdeti feszültséget növelték a hálózat tagjai között. Ezzel is magyarázható, hogy a különböző szervezetek tevékenységét közös nevezőre hozó törekvés kezdetben heves ellenállását fejtett ki.

---

<sup>4</sup> A későbbiekben ez a nézeteltérés a mentorálás kapcsán is artikulálódott a miskolci szervezet esetében. Erről a konfliktusról jelen tanulmány keretében nem írunk, arról részletesen és bőven beszámoltak az OFA felé az érintett szereplők.

Az AVP Hungary Közhasznú Egyesület ugyanis ugyanazt a képzést biztosította mindenki számára, függetlenül a korábbi tapasztalatoktól, tevékenységtől. Emellett a módszer ugyanolyan módon történő alkalmazását követelte meg, függetlenül a regionális sajátosságoktól, a csatlakozó szervezetek igényeitől, szakmai észrevételeitől.

*„Volt ellentét, ugye volt olyan szervezet, amelyik úgy gondolta el, hogy az ő pszichológusa bemegy, és az ő általuk elkészített pszichológiai tesztet fogja elkészíteni. Nem! Egységesíteni kellett! Amit az AVP dolgozott ki. Mindenki ezt a két féle tesztet kell, hogy használja.”* Egy szervezet vezetője

*„Na, most ha a BV azt mondja, hogy gyerekek, ezt így tudom biztosítani...ezt így kell tudomásul venni, mert ez az én sajátosságom. És az AVP meg azt mondta, hogy „Miért nem? Mi az, hogy nem tudja biztosítani?”. És mi mondtuk, hogy értsétek meg gyerekek, a személyi kapacitás nem áll úgy rendelkezésre, ahogy ti a tréningek megtartását le akarjátok vezetni.”* Egy szervezet vezetője

A hálózathoz csatlakozó szervezetek ezt a „kézi irányítást” a saját autonómiájukba történő beleszólásként értékelték: a debreceni egyesület irányító szerepét kezdetben nehezebben fogadta el néhány szervezet.

A fent bemutatott nehézségek leküzdését követően azonban a hálózat kiépítése, a tréningek lebonyolítása és a szabadultak támogatása már **zökkenőmentesen zajlott**. Miután sikerült tisztázni az egyes szervezetek feladatait és szerepeit, miután az egyes szereplők elfogadták ezeket a kereteket, már nem jelentett problémát se a munkavégzés, se az együttműködés.

*„Na, innentől kezdve simán ment minden. Nehéz volt nekünk is elfogadni, hogy ránk akarnak erőltetni olyat, ami nem biztos, hogy jó. De utána beláttuk, hogy...tehát ez ő általuk kidolgozott, ő általuk megfogalmazott, ő általuk már gyakorlatban hasznosított elemek.”* Egy szervezet vezetője

Tapasztalatunk szerint a követelmények tekintetében a debreceni egyesület is „engedett”. Itt nem csak műhelymunkákra szánt napok számának csökkenésére kell gondolnunk, hanem a produktív, hosszabb távú együttműködés formájára is.

*„Próbáljuk átadni nekik a szakmai terepet is. Például most már ők csinálnak egymásnak képzéseket. Műhelymunkát, tehát minden helyszín egyszer lesz gazdája ennek a műhelytalálkozónak, aminek megszervezi a szakmai részét. Segítünk, ha kell, de ők szervezik meg.”* A debreceni AVP Hungary Közhasznú Egyesület egyik munkatársa

## ***Nehézségek***

Az alábbiakban arról számolunk be, hogy interjúalanyaink szerint milyen olyan tényezők vannak, amelyek a munkavégzésüket megnehezítették. Arra voltunk kíváncsiak áttételesen, hogy a szabadultak munkaerő-piaci integrációja előtt milyen akadályok vannak. A felsorolt jellemzőket, nehézségeket több kategóriába gyűjtöttük össze.

### **A börtön világa**

A munkavégzést megnehezítő körülmények között vannak olyanok, amelyek a munkavégzés körülményeiből fakadnak, ezeken a program keretén belül változtatni nem, vagy csak igen korlátozottan lehet. Az egyik ilyen tényező az, hogy a szervezetek munkatársai tevékenységük egy részét egy, a fogvatartottak elzárására szakosodott intézmény falai között fejtik ki. Ahogy azt már korábban leírtuk: itt a **biztonsági követelmények akadályként jelenhetnek meg** a kliensek támogatása előtt. Egyik interjúalanyunk például elmondta: a 2006-ban, Budapesten történt zavargások miatt három hétig nem tudott ellátogatni a börtönbe. Ilyenkor – csakúgy, mint például választások előtt – lezárják a börtönt a külső látogatók elől. Ugyancsak nehézzé teszi a munkát a börtönben zajló események kiszámíthatatlansága.

*„Kívülről nem tudjuk, hogy milyen folyamatok zajlanak az intézményen belül. Embereké balhéznak, lehet, hogy pont akkor, amikor mi be szeretnénk menni. Előre meg van határozva, hogy mi mikor megyünk. És akkor lehet, hogy minket se engednek be. Tehát ha valamilyen fegyelmi ügy van, esemény van.”* Részlet egy szociális munkással készült interjúból

További nehézséget jelent a célcsoportot illető **kiszámíthatatlanság**: a fogvatartottal elkezdett munkát sokszor nem tudják „végigvinni” a szociális munkások. A klienst ugyanis többször másik büntetés-végrehajtás intézetbe helyezik át, vagy az ítélet meghozatala után kiderül: szabadulása csak a program lezárulását követően várható. Mindez hatékonyabb, a BV intézetekkel való szorosabb előkészítő munkát igényelt a hálózatba tartozó szervezetek részről.

*„A program felénél a fejünkhöz kaptunk, és kértük a nevelőket, hogy próbáljanak meg olyanokat válogatni, akik még ebben az évben szabadulnak, és nem tudom hány év múlva. Mert az OFA-nak fel kellett mutatni az indikátorokat, a számokat, amiket vállaltunk. És akkor utána már jobban ment az egész, mert akkor úgy már volt tapasztalat. De addig hat hónap eltelt, és egyetlen szabadultunk nem volt. Szabadult, nulla! Munkába állított, nulla!”* Egy szociális munkás

## **A kliensekről**

Vannak más olyan tényezők, amelyek megváltoztatása ugyancsak nem, vagy csak korlátozottan lehetséges a börtön falai között: a **célcsoport adottságai**. A fizikai és mentális ártalmakkal, előzetes ház esetén a jövővel kapcsolatos bizonytalansággal megterhelt kliensekkel való együttműködés igen nehéz. A tréningen való részvételt és aktivitást, az együttműködési készséget olyan tényezők befolyásolják, amelyekre nincs ráhatása, befolyása a hálózatba tartozó szervezetek munkatársainak.

*„A fogvatartottak se egyszerű esetek, ezek az emberek nagyon sérült, nagyon sok problémával küzdő, ezzel együtt nagyon agresszív, antiszociális emberek, akik időnként kiakadnak, befordulnak, falcolnak. Az is egy problémaforrás tehát, hogy dolgozunk, dolgozunk, megy a tréning, és valaki...lehet, hogy tők más ok miatt, lehet, hogy nem jött el a felesége, vagy a nője, vagy tők mindegy mi, vagy ott hagyta éppen...és emiatt olyan nagy benne a feszültség, hogy nem jön ki a tréningre, nem jön ki az egyéni beszélgetésre. Vagy éppen kijön, de a nagy feszültség miatt szétdobja a csoportot.”* Egy szociális munkás

A börtön falai közötti együttműködést más tényező is gátolja. Ahogy azt a szabadultakkal készített interjúk is alátámasztják, sokan azért vesznek részt a programban, mert a zárkában nagyon unatkoznak. Esetükben a munkába állás, a továbblépés **motivációja megkérdőjelezhető**, hiszen elképzelhető, hogy kizárólag a szórakozás céljából látogatják a tréninget.

*„Nagy nehézséget jelent a motiváció. Az is egy nagy kérdés, hogy akar-e dolgozni, vagy nem. A börtönben, a programban való részvételre egy csomó más dolog is motivál. Az, hogy unatkozik a zárkában, hogy nőket lát.”* Egy szociális munkás

Néhány szociális munkás jelezte: a tréningeken való részvétel egyik nagy „ellensége” a foci világbajnokság vagy a FORMA1-es televízió közvetítés. Ekkor ugyanis megcsappan a tréningeken résztvevők száma. Mindez a fentiekben leírtakat támasztja alá.



A visszajelzések szerint az is nehézséget jelent, hogy szabadulás után **nehéz megtalálni** a volt klienseket. A megadott telefonszámok sokszor nem élnek, a megadott címen – ha létezik is – előfordulhat, hogy nem ismerik a keresett személyt. Ez az elérhetetlenség akkor nem is jelent problémát, ha a szabadult mögött támogató családi háttér van, ha biztosított a jövedelem-szerzés lehetősége. A hálózatba tartozó szervezeteknek azonban elérhetetlenség esetén minderről nincs információja.

Ha sikerül is felvenni a kapcsolatot a szabadultakkal, előfordulhat, hogy azoknak – a kezdeti felkészítő munka ellenére – **irreális elképzelése** van a börtön utáni munkavállalásról. Magas jövedelemre, bejelentett munkahelyre számítanak.

*„És akkor még van olya elvárása, hogy keressen havi 100-150 ezer forintot, lehetőleg ne trógeroljon, tehát vezetői állást igen sokan szeretnék. Így elég nehéz, ilyen feltételek mellett.”* Egy szociális munkás

A realitásokkal való találkozás arra készítheti a szabadultakat, hogy újra törvénytelen módon tegyenek szert jövedelemre. Az így szerzett pénz jóval több annál, amit bejelentve keresnének meg. Az ön-, illetve családfenntartás miatt rá is lehetnek kényszerülve ezek a személyek az ilyen döntésre. A visszaesés kockázatát azonban mindez igen erősen megemeli.

Az elhelyezésben ugyancsak fontos szerepe van a szabadult **állomány jellemzőinek** is: a magasabb iskolai végzettség és a szakképzettség megkönnyítheti az álláskeresést. Tapasztalatunk szerint elsősorban a keleti régiókban jelenik meg mindez problémaként. Ahogy az is, hogy az iskolai végzettség hiánya mellett előfordulhat: a készségek, képességek se teszik lehetővé a munkába állást.

*„Időnként nem is alkalmasak arra, hogy dolgozzanak. Mentálisan, pszichésen. Nem tűrik a frusztrációt, a monotonitást.”* Egy szociális munkás

## A társadalmi környezet

A szabadultak elhelyezését nagy mértékben befolyásolják a regionális eltérések, az, hogy az adott régió milyen munkaerő-piaci, foglalkoztatásbeli adottságokkal rendelkezik. Kelet-Magyarországon jóval nehezebb munkába állítani a szabadultakat, mint a nyugati régiókban.

*„A nyugat-dunántúli régióban azért itt vannak állások. Különösen olyanok, amelyek alacsony iskolai végzettséggel betölthetők. Tehát egy több oldalas állás listája van a munkaügyi központnak, annak 80%-a szakmunkás vagy 8 általánost igénylő. Segéd és betanított munka.”* Részlet egy Zalaegerszezen készült interjúból

*„Borsodban, az észak-magyarországi térségben más elhelyezni, mint Zalában. Ez ki is derült. Zalában azt mondta a kolléganő, hogy a börtönlakók közül majdnem mindenki érettségizett vagy szakmunkás. Nekünk pedig olyan volt, aki írni meg olvasni nem tudott. Egyszerűen fel kellett olvasni neki a pszichológiai tesztet. [...] Ez egy nehéz pont volt. Más elhelyezni nálunk a 30%-át a szabadultaknak, meg más Zalában, vagy Győrben. Ott, ahol nem 20% körüli a munkanélküliség, hanem 10%, vagy alatta van. Ez itt dupla annyi energiát igényel.”* Részlet egy Miskolcon készült interjúból

A reintegráció nehézsége tehát makrogazdasági okokra is visszavezethető. A megszűnő ipari létesítmények, az ezzel kapcsolatban kialakult magas munkanélküliség, a foglalkoztatók korlátozott jelenléte a munkahelyszerzést igen nehézé teszi a keleti területeken.

A szabadultakkal készült interjúk tapasztalatait összefoglaló fejezetben már írtunk a többségi társadalomnak a szabadultakkal szemben táplált **előítéleteiről**. Aki börtönben volt – függetlenül attól, hogy esetleg felmentették, függetlenül az elkövetet bűncselekmény jellegétől vagy súlyosságától – fekete báránynak minősül.

*„Van egy srác, aki szabadult, alaptalanul gyilkossággal vádolták. [...] Na, most ő két évig volt előzetesben, kikészült totálisan. Ez az ember most nem képes arra, hogy elmenjen dolgozni, és nem is ajánlatos. Nem messze lakik, ahol mindenki ismer mindenkit, ebben az óvárosi részben. Hát én ezt nem annyira kívánom, hogy úgy nézzenek rám, mint egy gyilkosra. Pedig nem is az.”* Egy szociális munkás

Az előítélet a **fekete munka** végzésére is motiválhat. Ez a fajta munkavégzés amellet, hogy magasabb pénzösszeget biztosít, ugyanis nem igényel erkölcsi bizonyítványt. Ez pedig jól jöhet a szabadultaknak, hiszen ahogy az egyik szociális munkás a bejelentett munkavégzést leírva fogalmazott: *„Az erkölcsnél három hónap után megbukott a történet.”*

A feketemunka a biztosított jogviszony hiánya miatt hosszú távon a szabadult kárára válik. Rövid távon azonban jövedelmet, megélhetést biztosít. Márpedig a vizsgált célcsoport számára ez a szempont fontosabb, előrébb való.

A be nem jelentett munkának más veszélye is van. A visszajelzések szerint a munkaadók többször visszaélnék börtönviselt alkalmazottaik helyzetével.

*„Ezek az emberek rá vannak kényszerítve a fekete munka végzésre. Aki dolgoztatja őket, az ezt tudja. Ezzel nagyon gyakran visszaélnék. Tehát azt a minimális motivációt, amit sikerült itt nagy nehezen kiépítenünk, azt pillanatok alatt elveszítik. Csak egyszer ne fizessék ki egy heti munkájukat. Az a 20-30 ezer forint ezeknek az embereknek nagyon sokat jelent. Innentől kezdve azt mondja, hogy kész, megyek megint bűnözni.”* Egy szociális munkás

## **Egyéb tényezők**

A szélesebb társadalmi megítélés mellett a **közvetlen környezet** érték-, és normarendszere is erősen meghatározza, hogy milyen eredményességgel tudnak a szociális munkások együttműködni a szabadultakkal.

*„V1: Fontos az, hogy ahova visszakerül, ott a környezet támogatja-e azt, hogy elhelyezkedjen. Nagyon gyakran ugye a barátai meg a család inkább afelé tolja, hogy a bűnözés felé.*

*V2: Régen ugye azt mondták, hogy aki nem volt katona, az nem igazából férfi, most bizonyos társadalmi rétegben azt mondják, hogy öreg, ha nem voltál börtönben, akkor nem...*

*V1: Nem ez az átlag, de van ilyen.”* Részlet egy, szociális munkásokkal készült interjúból

A hálózat kialakítására szerveződő program célul tűzte ki a szervezetek közötti „kézről kézre adást”. Azt, hogy az egyik településen beforgatott, ámde a hatókörből *kilépett* klienssel a munkát egy másik, a hálózatba tartozó szervezet folytassa. Az AVP-Háló program azonban még új, kevés számú büntetés-végrehajtási intézetre kiterjedő kezdeményezés. A hálózatba tartozó szervezetektől – ítélet vagy az előzetes

fogvatartás megszüntetése miatt – sokszor olyan helyre szabadul a kliens, ahol a megkezdett munkát **nem tudják folytatni a hálózat más munkatársai**.

## ***Ajánlások***

Az interjúk elkészítése során mindig rákérdeztünk arra, hogy beszélgetőpartnereink milyen változtatásokat tartanak szükségesnek annak érdekében, hogy az AVP-Háló program még hatékonyabban és eredményesebben működjön. Az alábbiakban a kérdéseinkre adott válaszokat foglaljuk össze, csoportokba rendezve az elhangzottakat.

## **A működéssel és a programmal kapcsolatos ajánlások**

Néhány interjúalanyunk úgy gondolta: nagyban támogatná munkájukat, ha a BV intézet falai között **állandó iroda** lenne biztosítva számukra. Egy olyan helyiség, amit a fogvatartottak rendszeres időközönként fel tudnának keresni. A fizikai körülmények biztosítása mellett mások a programban részt vevő **kliensek számának a növelését** tűznék ki célul. Ennek két módját is elképzelhetőnek tartották interjúalanyaink.

1. A **program elterjesztésével**, újabb helyszínek, BV intézetek bevonásával az elért kliensek száma is nőne. A program eredményessége ezáltal nőne, a már beforgatott kliensek „kézről kézre adása” is hatékonyabb lenne. Ahogy egyik interjúalanyunk megfogalmazta, az lenne a jó, ha *„minden megyében, legalább egy intézményben ott vannak azok az emberek, akik hajlandók ezekkel a kliensekkel foglalkozni.”*

2. A célcsoport létszámának a növelését más szempontból is kívánatosnak tartották a szociális munkások és a felkeresett szervezetek vezetői. A visszajelzések szerint a **BV intézetekben dolgozó munkatársak is részt vehetnének** a hálózat munkatársai által tartott **tréningeken**. Ezzel (jobban) megismernék magát a programot, annak céljait, működését, jellemzőit, ami által a tréning módszerrel szemben idegenkedés és ellenállás csökkenne. Másfelől a munkahelyi konfliktusok és problémák leküzdésében is sokat segítené ez a fajta támogatás.

Több interjúalanyunk szerint fontos lenne olyan **védett munkahelyeket** kiépíteni, támogatni, amelyekben a kliensek a szabadulást követően el tudnak helyezkedni. Ennek a munkára való visszazoktatás mellett a munkaerő-piaci karrier elindítása szempontjából is szerepe lenne.

*„Nem volna annyira kötött, vagy szigorúan vett, mint egy multinál. Hogy szokja meg, hogy dolgozni kell, hogy szokjon vissza a munka világába. Ezt biztosítani kellene számukra két éves időszakban. Akkor visszazokik a civil életbe, hozzászokik a munkához. És ami nagyon lényeges, hogy ha el akarna menni egy másik munkahelyre, akkor ne azt kelljen mondania, hogy most szabadultam a börtönből, hanem XY helyen dolgoztam. Akkor nem az fog megjelenni a következő munkáltatónál, hogy a börtönből jött, hanem egy másik munkáltató neve.”* Egy szociális munkás

A hálózatba tartozó szervezetek nagyobb fokú együttműködése hatékonyabb munkavégzéshez, eredményesebb probléma-megoldáshoz vezethet. A pozitív gyakorlatok elterjesztésében, a közös álláspont kialakításában is nagy szerepe lenne **a rendszeres találkozóknak.**

*„A hálózat valamilyen előzetes együttműködést is feltételez, nem csak a kivitelezésben, hanem a tervezési szakaszban. Hogy leülni, és azt mondani, hogy mi volt a jó, beszéljük meg, és akkor azt tegyük bele. Mi volt a rossz? Azt vegyük ki. Bővítsük ki ezzel. Mert ez jó volt nálatok, mi is át vesszük. És akkor tudjuk, hogy ez van.”* Egy szociális munkás

Interjúink során többen utaltak rá: folyamatban van egy, a hálózat tagjai összefogó egyesület létrehozása. Ennek megszületése – aktív tagok esetén – megfelelő keretet biztosítana minderre.

Interjúalanyaink fontosnak tartották, hogy a program kezdetétől már **egyértelmű és világos feltételrendszer** mentén tudjanak dolgozni. Minden szervezet lássa, hogy milyen feladat és hatáskörrel vesz részt saját maga a munkába. Emellett legyen tisztában azzal, hogy a társszervezeteknek mi a feladata és hatásköre az együttműködés terén. Ezek előre történő tisztázása a konfliktusok elkerülését támogatja.

*„V1: A keretek. Nem teljesen tisztázódtak az elején. Nagyon sok olyan dolog jött elő időközben, amin aztán csodálkoztunk, hogy miért most mondják. Ilyen meglepetésszerű dolgok, ami váratlan volt és nem voltunk rá felkészülve.”*

*V2: Kicsit minthogyha előkészületlennek tűnt volna a dolog. Azt mondom, hogy komolyabb át kellett volna minden, a programhoz kapcsolódó lényeges pontot átbeszélni, leírni, tehát megkapni egy konkrét listát, hogy mik azok, amiket elvárnak tőlünk. És akkor nincs probléma.”* Részlet egy szociális munkásokkal készült interjúból

## **A módszer alkalmazásával kapcsolatos ajánlások**

A felkeresett szociális munkások megfogalmaztak olyan ajánlásokat is, amelyek a módszer alkalmazásával voltak kapcsolatban. Néhányuk úgy vélte: bizonyos módszerekhez **nem kaptak elegendő felkészítést**, így azok alkalmazása felelőtlenség lenne részükről.

*„V1: Azt gondolom, hogy azok a szituációk, azok a szerepek, amelyek egy ilyen szerepjátékban ...ott azért olyan szerepzavarokat eredményezhet, amire azt gondolom, hogy nem vagyunk kompetensek, hogyha valaki benne marad a szerepében például és nem tudjuk kivenni, az nem... Ez egy szociális munkás kompetenciáját meghaladja.*

*V2: A legnagyobb gond, hogy amennyi felkészítés volt, 16 óra ugye, ez alatt én azt gondolom, hogy nem lehet megtanulni szerepjátékot vezetni. Aki az életében soha nem csinálta, az ennyi idő alatt nem tudja megtanulni. Ráadásul nem úgy, hogy 16 órán keresztül intenzíven ezt tanulja, hanem azt is.”* Részlet egy szociális munkásokkal készült interjúból

Ezek szerint az interjúalanyaink szerint a felkészítésben, a képzési anyag kialakításában tehát nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a szerepjáték technikáinak, módszerének a megismerésére.

Az alkalmazott módszert illetően még egy észrevételt tettek beszélgetőpartnereink. Néhányan úgy gondolták, hogy **előnytelen a vezető tréner személyének állandó változása**. Jó, ha egyfajta stabilitás tud kialakulni ezen a téren.

Néhány szociális munkás jelezte: véleményük szerint praktikus lenne, ha a kliensek támogatás **nem kötődne a tréningeken való részvétel feltételéhez**. Ez azoknak a fogvatartottaknak is támogatást jelentene, akik csoportban nem tudnak megnyílni, de az egyéni esetkezelés során partnerként tudnak együttműködni a szociális munkásokkal.

## Finanszírozással kapcsolatos ajánlások

A program hivatalos lezárulását követően több szervezet támogatta az őt felkereső szabadultat úgy, hogy a szociális munkásoknak ezért juttatást, a kliensnek anyagi támogatást biztosítani már nem tudott. Ez alapján a tapasztalat alapján jelezték interjúalanyaink: a **folyamatos finanszírozásra** a munkavégzés stabilitása és hatékonysága miatt szükség van.

Néhány interjúalanyunk úgy gondolta: a szabadultakat akkor is támogatni kell, ha kezdetben nem is sikerült munkába állítani őket. Sikeres munkahelyszerzés esetén csak az első fizetésig szükséges az anyagi támogatás. Sikertelen munkavállalás esetén azonban az anyagi támogatásra nagyobb szükség van, hiszen ekkor megnő az ismételt bűnelkövetés esélye.

## Egyéb ajánlások

Találkoztunk olyan szociális munkással, aki az **előítélet csökkentését** jelölte meg fontos feladatként. A többségi társadalom tagjai a börtönviseltekkel szemben igen előítéletesek. Mindez a munkaerő-piaci integrációt (is) komolyan veszélyezteti.

*„Szerintem lehetne valamiféle propagandát folytatni, hogy a kirekesztés valamelyest csökkenjen. Hogy az emberek ne rögtön szívbajt kapjanak, ha valaki börtönből jött ki. Mondjuk baromi nehéz, ezen gondolkoztam, hogy ezt hogy lehet tálni, hogy a rabló, a gyilkos is ember, de aki reklámmal foglalkozik, az biztos tudna erre valamit.”* Egy szociális munkás

## A program értékelése

Interjúalanyaink mindegyike úgy vélekedett: a program **hasznos** és **hatékony** eszköz akkor, ha a börtönökből szabadultak munkaerő-piaci integrációja a cél. A börtönökben kialakult bizalmi kapcsolatra építve, a formális és informális kapcsolatrendszert és az intézményhálózatot felhasználva hatékony támogatás adható a munkát kereső szabadultaknak. Ezek a vélemények tehát összhangban vannak a kapcsolatrendszer más szervezeteinek – a pártfogó felügyelők és a BV intézetek képviselőinek – véleményével.

*„Biztos, hogy az OFA-nak ezt nem kéne feladni. Ezt mind igénylik a fogvatartottak, mind igénylik a szervezetek, illetve én azt gondolom, hogy mindenképpen egy kiegészítő, nagyon komoly munkát tudnak végezni azok a szakemberek, akik külsősként bemennek a BV-be. Ez nagyon fontos szempont. Ezt más módon azt hiszem, nem lehet megvalósítani. Ennél okosabbat még senki nem talált ki, ez az igazság. Ezt mindenkinek el kéne fogadni, ez mindenkinek jó. Ha megnézzük a társadalom szintjén, ez jó. Ha megnézzük fogvatartott szintjén, ez jó. Ez jó nekünk. Ez jó mindenkinek.”* Egy szociális munkás

## **A program hatékonyságáról**

A kutató munka során megpróbáltuk számszerűsíteni azt, hogy az OFA által biztosított támogatási összeg mennyire „térül meg”. Kíváncsiak voltunk tehát arra, hogy a szabadultak munkába helyezésével mekkora kiadástól tehermentesül az államháztartás.

Ezt a számítást megbízható adatok hiányában csak korlátozottan tudtuk elvégezni. A hálózatba tartozó szervezetek által az OFA rendelkezésére bocsátott adatokból ugyanis sokszor nem derül ki egyértelműen, hogy a munkába helyezett személy milyen körülmények között dolgozik. A jelentésekben szereplő „rendszeresen dolgozik” vagy „igazgatóhelyettesi státuszába visszatért” leírásokból nem derül ki, hogy vajon heti hány óráról, milyen munkaviszonyról, ebből fakadóan mekkora adó-, és járulékbefizetésről lehet szó.

Az adatok hiányossága miatt figyelmünket ezért inkább arra összpontosítottuk, hogy a munkanélküliség elkerülése esetén milyen és mekkora kiadásokat tud az állam megspórolni. Ugyan hozzávetőleges becslést így meg tudtunk határozni, azonban ismét jeleznünk kell: az így nyert adatok a szabadultak munkavállalásából származó esetleges bevételeket nem tartalmazzák. A számításaink megbízhatósága emiatt erősen korlátozott. Amiatt is, mivel arról se rendelkezünk elegendő információval, hogy a szabadulást megelőzően a kliensek mennyi munkaviszonnyal rendelkeztek. Mint azt a későbbiekben látni fogjuk, ez a különböző járadékok és segélyek összegének a meghatározásában játszhat fontos szerepet.



A munkanélküliséggel szembesülő kliensek **álláskeresői járadékban** részesülhetnek. Erre azonban csak akkor van lehetőségük, ha – több más kizáró tényező mellett<sup>5</sup> – az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonnyal rendelkeznek. A kiszámítás módja: öt nap munkaviszony egy nap járadékfolyósítási időnek felel meg, de maximum 270 napon keresztül adható a járadék. A járadék összegének a kiszámításához az álláskeresővé válást megelőző négy naptári negyedévben elért átlagkereset kell alapul venni. Mint látható, ennek az összegnek a kiszámításához is több bizonytalansági tényezővel kell kalkulálnunk. Nem tudjuk ugyanis, hogy a szabadultak hány nap munkaviszonnyal rendelkeztek, illetve mekkora átlagos jövedelemmel számolhatunk esetükben.

A számítás alapjának ezért – a járadék folyósításának második felében életbe lépő metódust figyelembe véve – a minimálbér 60%-át tekintettük. A minimálbér összege 2006-ban 65.500 Ft volt. A pályázat keretében összesen 69 főt helyeztek el a hálózatba tartozó szervezetek. Az alábbi táblázatba azt mutatjuk be, hogy az álláskeresői járadék elmaradásával összesen, havonta mekkora összegű kiadástól mentesül az államháztartás.<sup>6</sup>

<b>Minimálbér (Ft/hó)</b>	<b>Álláskeresői járadék (Ft/hó)</b>	<b>Összes elhelyezett kliensek száma (fő)</b>	<b>Megspórolt kiadás összege (Ft/hó)</b>
62 500	37 500	69	<b>2 587 500</b>

Fontosnak tartjuk jelezni, hogy ez a megközelítőleg 2,5 millió forintos spórolás a valóságban jóval magasabb összeget tesz ki. Nem tudjuk figyelembe venni azokat az indirekt munkaerő-piaci támogatási formákat – például a munkanélküliek egészségügyi ellátását vagy éppen a közlekedési támogatást – amelyek elmaradása újabb érvként jelenhet meg a program támogatása mellett.

Az álláskeresői járadék lejártá után úgynevezett **álláskeresői segélyben** részesülhet az (is), akik (1) legalább 180 napig álláskeresői járadékra volt jogosult,

<sup>5</sup> Erről lásd bővebben a 1991. évi IV. törvényt, a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról. Ezen belül az V. fejezet 25. §-a foglalkozik az álláskeresői járadékkal.

<sup>6</sup> A táblázatban szereplő adatok csak becslést jelenítenek meg.

de a járadék folyósítási idejét kimerítette, vagy aki (2) álláskeresési járadékra nem jogosult, de az álláskeresővé válását megelőző négy évben legalább 200 nap munkaviszonyban töltött nappal rendelkezik. Ez a támogatási forma maximum 90 napig adható, összege a legkisebb munkabér 40%-át teszi ki. Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be, hogy mekkora összeget kellett volna kifizetnie az államnak havonta akkor, ha a programban résztvevő szabadultak munka nélkül maradnak, és munkanélküliségük tovább tart 270 napnál.<sup>7</sup>

<b>Minimálbér (Ft/hó)</b>	<b>Álláskeresési segély (Ft/hó)</b>	<b>Összes elhelyezett kliensek száma (fő)</b>	<b>Megspórolt kiadás összege (Ft/hó)</b>
62 500	25 000	69	<b>1 725 000</b>

Az álláskeresési segély kimerülése estén a **rendszeres szociális segélyt** biztosít a szociális ellátórendszer az arra rászorulóknak. Ennek az összegnek a kiszámításához ismét nem áll rendelkezésünkre elegendő adat<sup>8</sup>, hiszen ehhez az érintettek családjába tartozó személyek létszámát is ismernünk kellene.

Az alábbi táblázatba az eddigi információkat összegezve mutatjuk be.

<b>Álláskeresési járadék kifizetésének elmaradásával megspórolt összeg (hó/Ft)</b>	<b>Álláskeresési járadék kifizetésének elmaradásával megspórolt összeg (270 nap/Ft)</b>	<b>Álláskeresési segély kifizetésének elmaradásával megspórolt összeg (hó/Ft)</b>	<b>Álláskeresési segély kifizetésének elmaradásával megspórolt összeg (90 nap/Ft)</b>	<b>Összesen (Ft/év)</b>
<b>2 587 500</b>	<b>23 287 500</b>	<b>1 725 000</b>	<b>5 175 000</b>	<b>28 462 500</b>

<sup>7</sup> A táblázatban szereplő adatok csak becslést jelenítenek meg.

<sup>8</sup> A rendszeres szociális segély havi összege a családi jövedelemhatár összegének és a jogosult családja tényleges havi összjövedelmének különbözete. A családi jövedelemhatár összege megegyezik a család fogyasztási egységéhez tartozó arányszámok összegének és az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 90%-ának szorzatával.

A programot követő egy évben tehát megközelítőleg 28,5 millió forintot nem kell kifizetni munkanélkülieket támogató pénzügyi ellátási formákra akkor, ha – a korábbiakban bemutatott feltételek mellett – a 2006-os évben elhelyezett 69 fővel számolunk. Ezt követően a rendszeres szociális segély összege emeli meg ezt az értéket. Kiemelten hangsúlyoznunk kell, hogy a fenti számítások elvégzése során:

- nem vettük figyelembe a munkahelyszerzéssel járó esetleges adóbevételeket,
- nem vettük figyelembe a növekvő vásárlóerő miatt a kliensek lakókörnyezetében növekvő keresletet,
- nem voltunk tekintettel a munkaerő-piaci szolgáltatásokra fordított összeg szükségszerű csökkenésére
- nem számoltunk a munkanélküliek támogatásával járó egyéb, indirekt kiadásokkal (mint a munkanélküliek egészségügyi ellátása vagy a közlekedési támogatás),
- figyelmen kívül hagytuk a tartós munkanélküliség esetén költségként felbukkanó rendszeres szociális segélyt.

A megbízható eredmények ellen hat az is, hogy az elhelyezettek munkaerő-piaci karrierjére koncentráció utánkövetéses vizsgálat nem került lebonyolításra. A program 2006. december 31-én zárult le, azóta olyanokat is munkába helyeztek a szociális munkások, akik ez után az időpont után jelentkeztek náluk. Ugyanakkor az is elképzelhető, hogy az elmúlt megközelítőleg fél év alatt a támogatott kliensek közül többen elhagyták munkahelyüket.

A fenti eredmények lényegesen módosulnak akkor, ha az AVP-Háló program egy járulékos következményét is figyelembe vesszük. A visszajelzések szerint a programban részt vevő szabadultak körében a visszaesés mértéke minimálisnak mondható. Véleményünk szerint a költség-hatékonyság elemzése során azt is figyelembe kell venni, hogy ez esetben az elítelt (vagy előzetes fegyházban lévő) fogvatartásának költségétől is el lehet tekinteni.

A Társadalmi Bűnmegelőzés Nemzeti Stratégiája információi szerint 2002-ben 4000 forint volt a szabadságvesztés költsége naponta, fogvatartottanként. Mivel a fogvatartás költségeire vonatkozóan ennél frissebb információt nem találtunk, ezért a KSH adatai alapján mért inflációs ráta alapján úgy becsültük, hogy ez az összeg 2006-ra megközelítőleg 5000 forintra tehető. Az alábbi táblázatban azt mutatjuk be, hogy mekkora költség takarítható meg akkor, ha a hálózat munkatársai sikeres

munkát végeznek. Ha az általuk elért szabadultak reintegrációja sikeres, és ezzel elkerülük a visszaesést.

<b>Szabadságvesztés költsége (Ft/nap/fő)</b>	<b>Szabadságvesztés költsége (Ft/év/fő)</b>	<b>Szabadságvesztés költsége az AVP hálózat által elhelyezett szabadultak számával számolva (Ft/év/69 fő)</b>
5 000	1 825 000	125 925 000

A fenti táblázatban bemutatott adatok természetesen csak egy korlátozott érvényű, legoptimistább forgatókönyvet bemutató becslést jelenítenek meg. A programban résztvevők visszaesésével kapcsolatos információkhoz a monitoring vizsgálat során nem tudunk hozzájutni, mivel ilyen irányú adatgyűjtést a felkeresett szervezetek nem végeztek. Ahogy azt korábban már kifejtettük, ugyan információk vannak a program sikerességéről, az alacsony visszaesési arányszámról, de objektív, pontos adatok mégse érhetőek el.

Ha a fenti legoptimistább forgatókönyvet vesszük alapul – azaz azt, hogy egyetlen egy kliens se esik vissza – és összevetjük az AVP-Háló kiépítésére és működtetésére fordított teljes összeget a fejezetben bemutatott adatokkal, akkor az alábbi eredményeket kapjuk.

<b>Munkánélküli támogatások elmaradása (Ft/69 fő/egy évvel számolva)</b>	<b>Szabadságvesztés költségének az elmaradása (Ft/69 fő/egy évvel számolva)</b>	<b>Az AVP-Háló program támogatási összege (Ft/év)</b>	<b>Megtérülő forint-összeg (Ft/év)</b>
28 462 500	125 925 000	90 733 000	<b>63 654 500</b>

Évente tehát összesen megközelítőleg 63 millió forint térül meg közvetve az AVP-Háló program működtetésével.

A program költség-haszon elemzésének az elvégzése érdekében fontosnak tartjuk jelezni: a hálózat eredményességének és hatékonyságának a méréséhez elengedhetetlen lenne egy olyan rendszer kiépítése, ami lehetővé teszi az objektív,

megbízható **adatok összegyűjtését**. Ennek a rendszernek mindenképpen koncentrálni kellene arra, hogy rögzítse:

- a hálózat munkatársaival kapcsolatba lépő kliensek munkaerő-piaci életútját a fogvatartás előtti időszakra vonatkozóan,
- szabadulás utáni munkába állás esetén a foglalkoztatás pontos körülményeit,
- a szabadultak utánkövetése révén a visszaesési arányszámokat.

## Összefoglalás

A monitoring vizsgálat tapasztalatait összefoglalva elmondhatjuk, hogy a program **eredményes**, a szabadultak munkaerő-piaci integrációját **hatékonyan** támogató kezdeményezésnek bizonyult. Ezt támasztja alá, hogy a hálózatba tartozó szervezetek, a pártfogó felügyelők, a BV intézetek munkatársai és a szabadultak is pozitívan nyilatkoztak a programról. A börtönben kialakított bizalmi kapcsolatra építve a civil szervezetek munkatársai a szabadulás után is hatékony támogatást tudnak adni a klienseknek. Támogatásuk hatékonyságát növeli, hogy a formális szervezetekkel – így a munkaügyi központokkal – való kapcsolatfelvétel mellett a személyes, informális networkot is „bevetik” munkájuk során. Az elhivatottságra, a szervezetek rugalmasságára enged következtetni, hogy majdnem mindegyik szervezet képviselője beszámolt arról: a támogatási program lezárulását követően is támogatták a náluk munkáért jelentkező szabadultakat.

A program hatékonyságát nem csak a szubjektív vélemények, értékítéletek támasztják alá. Az általunk elvégzett – az adatok hiányossága miatt csak korlátozott megbízhatóságú – költség-haszon vizsgálat is bizonyította: a hálózat kiépítésére és fenntartására fordított összeg megtérül.

Megítélésünk szerint a támogató munka nem csak egy, a foglalkoztatás és munkaerőpiac területén tevékenykedő szervezet számára mutat fel eredményeket. A büntetés-végrehajtási intézetek munkatársai számára is komoly támogatást jelentett a programban való részvétel. Mindezek miatt fontosnak tartjuk, hogy az **Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium** illetve a Büntetés Végrehajtás Országos Parancsnoksága **aktívabban vegyen részt a program finanszírozásában, működtetésében**, támogatásában.

A program hatékonyságának, a hálózat eredményes továbbfejlesztésének az érdekében szükséges bizonyos szempontokat, követelményeket figyelembe venni. Elsődleges fontosságú, hogy újabb pályázat kiírása esetén szükséges a mindenki számára egyértelmű **keretek kijelölése**. A pályázat teljesítésének és az együttműködés feltételeinek a kezdet kezdetén történő rögzítése csökkentheti a hálózatba tartozó szervezetek és az OFA közötti konfliktus kialakulását.

Ugyanilyen fontosnak tartjuk a hálózat terjesztését, továbbfejlesztését, **újabb szervezetek integrálását**. Jelenleg komoly problémát okoz az úgynevezett „kézről kézre adás” abban az esetben, ha a kliens olyan helyre megy, ahol nem érhető el a hálózatba tartozó szervezet. Ekkor a megkezdett munkát nem folytatja más, ezzel a munkaerő-piaci integráció esélye csökken.

Véleményünk szerint a hatékony, alulról építkező, **autonóm hálózat** kialakítása is célként kell, hogy megjelenjen a továbbiakban. Az autonómia kialakításához el kell érni, hogy a hálózat tagjai **egyenrangú félként** vegyenek részt a közös szakmai munkába. A közös tapasztalatok, problémák megbeszélése, a közös célok meghatározása egy erősebb, hosszabb távon is működni képes hálózatot hozhat létre.

A hálózatba tartozó szervezetek esetében fontosnak tartjuk a **szervezetfejlesztés** irányába ható lépések megtételét: a külső és a belső kommunikációban, a PR tevékenységben is elengedhetetlen a fejlesztés. Ugyancsak fontosnak tartjuk a program hatékonyságának a **mérésére alkalmas rendszer kidolgozását**. Ennek keretében kiemelt hangsúlyt kell fordítani arra az **utánkövetésre**, amely segítségével mérhetővé válik a munkaerő-piaci integráció sikeressége.

## **Mellékletek**

A mellékletben az egyes célcsoportok esetében használt interjúvázlatokat mutatjuk be.

### ***Melléklet I. – A Pártfogó Felügyelői Szolgálatoknál használt interjúvázlat***

#### 1. A pártfogó felügyelőkről

- Hány munkatárssal dolgoznak? Milyen területen? Milyen céllal?

#### 2. Az AVP-Hálóba tartozó szervezetről

- Tudomása szerint milyen tevékenységet végeznek a támogató szervezet munkatársai?

- Milyen pozitívumai/negatívumai vannak a programnak a szolgáltatást igénybe vevők szempontjából?

- Milyen akadályai/támogató tényezői vannak a program hatékony működésének?

- Mit kellene fejleszteni a hatékonyabb működés érdekében?

- A visszaesés mértékéről vannak információ? Milyenek?

- Hogyan értékelhető összességében a vizsgált program?

- Véleménye szerint mennyire lenne indokolt a módszer elterjesztése Magyarországon?

- Az ezt a módszert nem alkalmazó büntetés végrehajtási intézetekben tudomása szerint milyen eredményeket tudnak felmutatni a társadalmi reintegráció tekintetében?

#### 3. Az AVP-Háló programba tartozó szervezettel zajló együttműködés értékelése

- Munkatársaik hogyan működnek együtt a támogató szervezettel?

- Milyen nehézségeket látott az együttműködés során?

- Hogyan lehetne javítani ezeken a problémákon?



## ***Melléklet II. – A büntetés-végrehajtási intézetekben használt interjúvázlat***

### 1. A BV-ről

- Milyen büntetés végrehajtási intézetben vagyunk? Hány munkatárssal dolgoznak? Milyenek a körülmények a BV-ben?

### 2. Az AVP Hálóba tartozó szervezetről

- Tudomása szerint milyen tevékenységet végeznek a támogató szervezet munkatársai?
- Milyen pozitívumai/negatívumai vannak a programnak a szolgáltatást igénybe vevők szempontjából?
- Milyen akadályai/támogató tényezői vannak a program hatékony működésének?
- Mit kellene fejleszteni a hatékonyabb működés érdekében?
- A visszaesés mértékéről vannak információ? Milyenek?
- Hogyan értékelhető összességében a vizsgált program?
- Véleménye szerint mennyire lenne indokolt a módszer elterjesztése Magyarországon?
- Az ezt a módszert nem alkalmazó büntetés végrehajtási intézetekben tudomása szerint milyen eredményeket tudnak felmutatni a társadalmi reintegráció tekintetében?

### 3. Az AVP-Háló programba tartozó szervezettel zajló együttműködés értékelése

- Milyen nehézségeket látott az együttműködés során?
- Hogyan lehetne javítani ezeken a problémákon?

### ***Melléklet III. – A szabadultakkal készült interjúkhoz használt kérdéssor***

#### 1. Magadról és a szervezetről

- Mennyi ideig voltál a BV-ben? Mikor szabadultál?
- Mit tudsz a támogató szervezetről? Mi a szervezet működésének a célja?
- Mikor kerültetek kapcsolatba egymással? Mennyi ideig voltatok kapcsolatban egymással? Miért?

#### 2. A program értékelése

- Mi az, amit leginkább pozitívnak/negatívnak láttál a programban?
- Mi támogatta leginkább a szolgáltatások közül a munkahely-szerzést?
- A munkahely-szerzés érdekében milyen szolgáltatásokat kéne megerősíteni illetve beemelni a programba?
- Összességében hogyan értékeled az AVP-Háló program keretében biztosított szolgáltatást? Konkrétan: (1) tréning, (2) munkahelyszerzés.

#### 3. A reintegráció nehézségei

- A visszailleszkedésnek milyen nehézségeit látod?
- Kikre számíthattál leginkább ezeknek a problémáknak a megoldásában?
- Lakókörnyezetét, munkahelyét informáltad a büntetés végrehajtási intézetet érintő múltjáról? Ha igen: milyen reakciót tapasztalt? Ha nem: miért nem?
- Ha van állása: Munkáltatójával kötöttél munkaszerződést? Ha igen, milyen? [határozott, határozatlan idejű] Ha nem, miért nem?

## ***Melléklet IV. – A hálózat szervezeteinél készült interjúk vázlata***

### 1. Felvezetés – a szervezet jellemzői:

- Mikor jött létre a szervezet? Milyen céllal?
- Hány munkatárssal dolgoztok? Mióta dolgoztok a szervezetnél? Fő-, mellékállásban?
- Kinek, mi a feladata? Hogyan telik egy átlagos munkanap?
- Hány klienssel dolgoztatok az AVP program keretében? Ebből hány klienssel foglalkoztatok a szabadulás előtt? Hány klienssel a szabadulás után?

### 2. A módszerről

- Tudomásotok szerint mennyire újszerű ez a program Magyarországon?
- Véleményetek szerint mennyire lenne indokolt a módszer elterjesztése Magyarországon?
- Milyen nehézségeitek voltak a módszer alkalmazásában?
- Hogyan tudták ezeket a problémákat megoldani?

### 3. A program értékelése

- Milyen előnyeit/hátrányait látják a programnak?
- Milyen tényezők akadályozták/támogatták a program lebonyolítását?
- Mennyire tekintitek hatékonynak a programot? Hogyan lehetne a program hatékonyságát növelni?
- A program OFA által biztosított finanszírozása mennyire tette lehetővé a hatékony lebonyolítást?
- Az elhelyezéssel kapcsolatban milyen nehézségei voltak a szervezet munkatársainak és a klienseknek? Ez a véleménye/tapasztalata szerint mennyire régió-specifikus? [elhelyezési arányszám]
- Visszaesésről van tudomások? Mennyire jellemző ez?
- Összességében hogyan értékelhető a társadalmi reintegrációt célzó program?

#### 4. Az együttműködés értékelése

- Hogyan értékelitek a telepítő szervezet által biztosított képzést? Mennyire volt sikeres a facilitátorrá-képzés?
- Hogyan értékelhető a hálózatba tartozó szervezetek együttműködése? (Itt különösen a befogadó és telepítő szervezetek viszonylatára vagyunk kíváncsiak.)
- Milyen nehézségek voltak az együttműködésben? (A mentorálást, tanácsadást, esetmegbeszélést, szupervíziót stb. magába foglaló együttműködés terén.)
- Mennyire számíthattak a telepítő partner támogatására a problémák megoldásában?
- Hogyan tehető eredményesebbé és hatékonyabbá az együttműködés?
- Sor került-e a szervezetek közötti „kézről-kézre adásra”? Ha igen, milyen sikerességgel? [hány fő] Ha nem, az mire vezethető vissza?
  
- Hogyan értékelhető a büntetés végrehajtási intézetekkel és a Pártfogó Felügyelői Szolgálattal zajló együttműködés? (Itt különös figyelmet szentelve a büntetés végrehajtási intézetekkel kiépített korábbi kapcsolatok szerepére.)