

Az idősekkel foglalkozó szociális munkások munkahelyi kihívásai és jóléti stratégiái

A szociális munka a segítő foglalkozások egyike, a szociális munkások legfőbb munkaeszköze a saját személyiségük, ezért munkájuk során fokozottan figyelniük kell a mentális egészségükre. A segítő foglalkozású személyek nagy érzelmi tehernek vannak kitéve, munkájuk során érzelmeiket szabályozniuk kell.

A kiégés egy folyamat, mely szakaszokra bontható, az első szakaszokban az egyén bizonyítási vágya nagyon magas, meg akarja mutatni képességeit, lelkiismeretességre hivatkozva vállalja a folyamatos terhelést. A folyamat során az egyén állapota romlik egészen addig, amíg el nem éri a teljes kiégés állapotát. A 21. század legmeghatározóbb folyamata a társadalmi elöregedés, mely új gazdasági és társadalmi problémákat vont maga után. Az idősekkel foglalkozó szociális munkások sok esetben néznek szembe a tehetetlenséggel és az elmúlással, az érzelmi teher ebben a szektorban magasabb lehet.

Kutatásom kvalitatív módszeren alapszik, szakértői interjúkat készítek, célom rávilágítani az esetleges diszkrepanciákra. Megelőzés szempontjából a munkakörülményekre szeretnék fókuszálni, mert az eddigi olvasataim alapján ez az egyik leginkább befolyásoló tényező.

Kulcsszavak: *kiégés, munkakörülmények, szociális munka, idősek, megelőzés*

Workplace Challenges and Welfare Strategies of Social Workers Caring for the elderly

Social work is one of the helping professions, the main tool of social workers is their own personality, so they must pay close attention to their mental health during their work. People working in helping professions are exposed to a high emotional burden, and they have to regulate their emotions during their work.

Burnout is a process that can be divided into stages. In the first stages, the individual's desire to prove himself is very high, he wants to show his abilities, and he accepts the continuous workload citing conscientiousness. During the process, the individual's condition deteriorates until he reaches a state of complete burnout.

The most defining process of the 21st century is social aging, which has entailed new economic and social problems. Social workers dealing with the elderly often face helplessness and passing away, the emotional burden in this sector can be higher.

My research is based on a qualitative method, I conduct expert interviews, and my aim is to shed light on possible discrepancies. In terms of prevention, I would like to focus on the working conditions, because based on what I have read so far, this is one of the most influencing factors.

Keywords: *burnout, working conditions, social work, elderly, prevention*

I. Bevezetés és témafelvezetés

A munkahelyi körülmények minden munkakörben kiemelkedően fontosak, azonban a segítő foglalkozások kapcsán a kiégés kialakulásában még ennél is nagyobb szerepük van. A szociális munka a segítő hivatások egyike, amely a társadalmi problémák professzionális megoldásaival foglalkozik. A Szociális Munkások Nemzetközi Szervezetének meghatározása szerint a szociális munka olyan gyakorlat alapú szakma és tudomány, amely elősegíti a társadalmi fejlődést, erősíti a társadalmi összetartozást, az emberek hatalommal való felruházásán keresztül. Fő célja a hátrányos helyzetű, másságba szorult vagy kényszerített emberek helyzetének javítása. Ezek az emberek önmaguktól nem képesek kitörni ebből az elnyomott állapotból, ezért van szükség a szakmai segítségre (Papp & Rácz, 2015). A szociális munkás feladata megtanítani a klienseit arra, hogy hogyan használják fel erőforrásaikat annak érdekében, hogy beilleszkedjenek a többségi társadalomba, integrálódjanak. Más alkalmakkor, a társadalom érzékenyítése a fő feladat annak érdekében, hogy az adott társadalmi problémával küzdő személyeket könnyebben elfogadják. A szociális munkások számos területen segítenek, foglalkoznak: szegénységgel, munkanélküliekkel, drogfüggőkkel, szenvedélybetegekkel, hajléktalanokkal, bántalmazottakkal, gyermekekkel, idősekkel, valamint egyéb okból kifolyólag hátrányos helyzetű személyekkel. A másság kontextus és kultúrafüggő. A kultúra határozza meg azt, hogy egy adott helyzetben mi a legfontosabb, legszükségesebb lépés (Katz, 2019).

A segítő foglalkozásuk esetében, így a szociális munka esetében is, az egyik legfőbb munkaeszköz maga a szakember személyisége, ezért kiemelkedően fontos az önismeret és az önreflexió és a folyamatos önfejlesztés (Deák, 2017).

A 21. század egyik legmeghatározóbb folyamata a demográfiai előregedés, amely új gazdasági és társadalmi problémákat von maga után. Az emberi élet egyik legkritikusabb szakasza az öregkor. Az öregedés elkerülhetetlen az emberi élet során, azonban ez a szakasz számos lemondással jár, amely komoly hatással van a személy életére (R. Fredor, Ungvári, & Markos, 2021).

A szociális munkások feladata az idősellátásban arra irányul, hogy az egyén minél aktívabb maradjon időskorában is. Az idős emberek esetében az egyik legnagyobb probléma az elszegényedés kockázatának növekedése mellett, hogy kapcsolataik leépülnek. A veszteség, amit átélnek idővel elhatalmasodik, ennek következtében az idős személy passzívvá válik. A szociális munkások feladatai közé tartozik a problémafelismerés, az idős személy lehetőségeinek felmérése, a lehetséges megoldás közös kiválasztása, a megfelelő szakemberekkel való összeköttetés. A szociális munkás az idős személy képviselőjévé válhat, ami akkor különösen fontos, ha az idős személynek nincsenek, vagy nem élnek rokonai a közelben, esetleg a velük való kapcsolat megromlott (Roş, 2012).

A kiégés vagy másnéven bourn-out kifejezés modernül hangzó fogalom és az utóbbi években számos szerző foglalkozott már vele, a sajtóban is nagy figyelmet kapott. A kiégés viszont nem egy újkeletű dolog. A kiégés valójában egy hosszan tartó folyamat, az elején bizonyítási vágy hajtja az egyént, meg akar felelni a felé irányuló elvárásoknak (Hézsér, 2014). Kulcsár Zsuzsa megfogalmazása szerint a kiégés az érzelmi kapacitás kimerülését jelenti, mivel az érzelmi terhelésnek kulcsszerepe van a kiégés megjelenésében. A kiégés egy tartósan fennálló állapot, amely emocionális terhelés eredménye (Kovács, Kovács, & Hegedüs, 2008).

A kiégés nemcsak az adott személy munkájára van kihatással, hanem az egész szervezetet befolyásolja. A rendszerelmélet napjainkban nagyon elterjedté vált, különösképpen a szisztematikus működési problémák terén. A rendszer alrendszerekből áll, és ezek az alrendszerek elemekből állnak, a rendszer valamely részének változása hatással van a rendszer többi tagjára is. A rendszer több mint alkotóeleminek összege, azon alkotóelemek is hatással vannak a többire, amelyek első látásra függetlennek tűnhetnek. A munkahely rendszerként való értelmezése során világossá válik, hogy egyetlen elemének patológiája az egész rendszer működését befolyásolja (Petróczi, 2007).

A kiégés tünetei nem mindig egyértelműek. Ennek oka pedig az, hogy nagyon sokféle tünet jelentkezhet, pszichés tünetek és a magatartásbeli változás mellett a fiziológia tünetek is megjelenhetnek. A megjelent tünetegyüttes egyénenként eltérő. A fiziológiai, tehát fizikai tünetekhez sorolható a fejfájás, immunrendszer gyengülés, az egyén a megszokottnál hamarabb lesz beteg, magas vérnyomás, alvászavar, állandó fáradtság. A pszichés tüneteket tekintve a reménytelenség érzésének elhatalmasodása, a tehetetlenség érzése, a segítő úgy érzi, hogy hiába is tesz erőfeszítéseket, nincs eredménye, ebből kifolyólag önértékelése, önbecsülése is sérül. A beazonosítást tekintve a magatartásbeli változások a leginkább árulkodóak, mivel nem látja értelmét erőfeszítéseinek jellemző a csökkent kezdeményezőképeség, dühkitörés, kontrollálatlan agresszív megnyilvánulás a személy részéről. A érintett teljesítőképesége csökken, improduktívvá válik, érdeklődése a szakmája iránt elenyésző. A kiégése szociális tüneteivel sorolható a kapcsolatok megromlása, a munkahelyi kapcsolatok lazulása mellett, a baráti kör elhanyagolása is előfordulhat, a kliensekkel való nem megfelelő bánásmód megjelenése is árulkodó. A percepcióváltás kapcsán elmondható, hogy a cinizmus és a közömbösség jellemzi, a negatív beállítódás alkohol, illetve drogfüggőség kialakulásához is vezethet (Mihálka, 2023).

Bagdy Emőke szerint a segítő motivációja a munka szempontjából kiemelkedően fontos, mert meghatározza a munka jellegét, és a kiégés előfordulásának gyakoriságát. A segítő foglalkozású személyek esetében is előfordul a rejtett nácizmus, amikor is a segítőt az elismerés motiválja, a kudarcot

nagyon rosszul éli meg, a sikertelenséget saját veszteségeként tekinti. Ezzel szemben a szorongó segítő önértékelési problémával küzd, érzelmileg labilis, ami a kiégés magasabb kockázatához vezet. Vannak olyan úgynevezett imposztor segítő, akik nem tudnak mit kezdeni saját problémáival. Ezért foglalkozik más problémáival. Ebben az esetben is nagy hatást gyakorol a sikertelenség a segítőre. Az onnipotencia és az értéktelenség is jellemző lehet a segítőkre, ebben az esetben a segítő személy nem képes segítséget kérni, folyamatosan túlhajszolja magát. A segítő esetében a motiváció tekintetében a legdominánsabb a rejtett nácizmus késztette segítség, ahol a segítő személy elismerésre vágyik, amit a magánéletében nem kap meg. A segítő motivációja a legtöbb esetben tudatalatti, a segítő ezen rejtett motivációkat nem tudja beazonosítani (Kovály, 2022). A segítő foglalkozású személyek esetében nagyon gyakran előfordul a személyes érintettség, mint motivációs faktor, ebben az esetben a segítő nagyon korán árván maradt, esetleg intézményben nőtt fel, vagy a családjában él testi vagy szellemi fogyatékos személy. A kliensekkel való kapcsolatának kialakítása kapcsán ezek a segítő magasabb empátiát mutatnak, a bizalom könnyebben kialakulhat, ugyanakkor a segítő érzelmi bevonódása magasabb az elvártnál, amely a kiégés szempontjából magasabb kockázatot eredményez (Hézsér, 1996).

A kiégés megjelenésének vannak belső tényezők, amelyek az egyéni személyiségbeli, készség és képességbeli tényezőket foglalja magában, valamint külső tényezők is, amelyek leginkább a munkakörülményekre fókuszálnak, mivel az egyén idejének nagy részét munkahelyén tölti. A kiégés egyik legmeghatározóbb tényezője az egyén munkakörülményeivel való elégedettsége. A munkahely körülményei önmagában nem okoznak kiégést, nem teheti az egyént neurotipikussá, viszont abban az esetben, ha az egyénnek megvan a személyiségbeli egyensúlyzavara, komoly kockázatot jelent. Ha az egyén folyamatos feszültséget, frusztrációt él meg munkakörülménye miatt a kiégés bekövetkezésének valószínűsége magasabb (Deák, 2017).

A munkahelyi követelmények és erőforrások kapcsolata is meghatározó a kiégés szempontjából. Az erőforrások, mint például a kontroll érzete vagy a támogató munkakörnyezet, segíthetnek csökkenteni a munkavállalók terheit és növelhetik a sikeres teljesítményt. A követelmények, például a magas munkaterhelés vagy az időszükében végzett munka, viszont növelhetik a stresszt és a kiégés kockázatát. Fontos az egyensúly fenntartása ezek között a tényezők között (Szabó & Jogodics, 2016).

A jó munkahelyi légkör kialakítása mellett nagyon fontos az intézmény vezetési stílusa, ennek fejlesztése, a munkavállalók felé tanúsított elvárások mellett megfelelő támogatást kell nyújtania a munkavégzésben. Lehetőség szerint a dolgozók fejlesztésére kell fókuszálnia, olyan képzéseket, szakmai programokat kéne biztosítani, amely védőfaktorként hathat a kiégés szempontjára.

ból, ilyen lehet például különböző kommunikációs továbbképzések, konfliktuskezelési tréning, szupervízió, de akár a munkahelyi csapatépítő programok is ide sorolhatóak (Csehák & Papp, 2006).

A mentális támogató csoport a szociális munkások számára azért fontos, mert így tudatosulhat az egyénnel, hogy problémáival nincs egyedül. Az egymással való interakciók során a kapcsolat erősítése mellett megjelenik még az egymástól való tanulás jelensége is, amely szerves hatást gyakorolhat a munka hatékonyságára (Deák, 2017). A szupervízió azért fontos, mert ez egy önreflektív folyamat, amelynek során a szakember a résztvevő szakemberek saját szakmai tevékenységüket vizsgálják meg a hatékonyabb munkavégzés érdekében. Ez nem krízisintervenció vagy tanácsadás, hanem inkább a szakmai személyiség fejlesztése és karbantartása. A szupervízió biztonságos térként szolgál, ahol a résztvevők magas szintű személyes és szakmai fejlődést érhetnek el, valamint kérdéseket vizsgálhatnak meg etikai és szakmai kompetenciahatáraikkal kapcsolatban. A szupervízió segít fejleszteni a szakmai identitást, amely a kiégés szempontjából az egyik legfontosabb védőfaktorként működik (Csetneki, Kajtár, & Szerdahelyi, 2021).

II. A kutatás módszertani kerete

Kutatásomban kvalitatív módszerrel, szakértői interjúk segítségével vizsgáltam az idősekkel foglalkozó szociális munkások kiégését és munkakörülményeit. Az interjú módszerét választottam, mert lehetőséget ad az alanyoknak, hogy részletesen és szabadon beszéljenek tapasztalataikról és érzéseikről, így mélyebb betekintést nyerhetünk a kiégés jelenségébe és az ezt okozó tényezőkbe. Az interjúk rugalmasak, lehetővé teszik a válaszokra való gyors reagálását és a kérdések mélyebb átbeszélését. Összesen hat interjút sikerült elkészítenem, az alanyaimat szakértői ajánlás útján értem el, négy interjúm személyes részvétellel, míg két interjúm online formában került megtartásra a Google Meet platform segítségével.

Az interjúvezető összeállítását megelőzően feltérképeztem a szakirodalmat, majd kérdéseimet négy blokkra osztottam. Az első blokk a személyes adatokra vonatkozó kérdéseket tartalmazta, a szociális munkások tapasztalatait és motivációját mértem fel. A második blokkban az idők helyzetére tértem ki, beleértve egészségüket és a segítség elfogadását. A harmadik blokk az intézményre vonatkozott. Kérdéseim az intézményi szolgáltatásokra, a segítők támogatására és a belső kommunikációra fókuszálnak. A negyedik blokk a munka érzelmi hatásait tárgyalja, beleértve az örömeket, a nehézségeket, a kiégés észlelését és a munka-magánélet egyensúlyát. A kutatói munka során négy kutatási kérdést fogalmaztam meg, amelyek a következők:

- A szakmában dolgozók milyen jelek mentén azonosítják be a kiégést?
- Az idősekkel foglalkozó szociális munkások hogyan vélekednek, szakterületükön mennyire vannak kitéve a kiégés kockázatának?
- A munkahelyi közegben megjelennek e a kiégést megelőző vagy csökkentő szolgáltatások, programok?
- A szociális munkások körében megjelennek e önkéntes / informális támogatási hálózatok, amelyek segítik a munkahelyi kihívásokhoz való alkalmazkodást?

III. Kutatási eredmények bemutatása

Kutatásom során hat interjút készítettem, alanyaim szociális munkásként dolgoznak egy- egy időszotthonban, három alanyom Bihar megyében, a másik három pedig Arad megyében dolgozik. Életkorukat tekintve a legfiatalabb alanyom 32 éves, míg a legidősebb interjúalanyom betöltötte az 59. életévét. Alanyaim eltérő tapasztalatokkal rendelkeznek az idősellátás terén, a legrégebben időszotthonban dolgozó személy 8 éve dolgozik az adott intézményben, a legkevesebb tapasztalattal rendelkező személy 2,5 éve foglalkozik idősekkel. Az interjúk során vizsgált időszotthonok befogadóképessége és lakóinak állapota is eltérő. A Bihar megyében vizsgált intézmények esetében a legmagasabb befogadóképességgel rendelkező intézmény 92 férőhelyes, míg a legkevesebb férőhellyel rendelkező intézményben 30 időst tudnak egyszerre ellátni. Az Arad megyei intézmények esetében elmondható, hogy ezek jóval kisebb kapacitású intézmények, két intézmény is 18-20 időst tud ellátni egyszerre, míg a legnagyobb kapacitású általam vizsgált intézmény 30 férőhelyes. A bekerülés feltétele minden intézmény esetében a 65. életév betöltése, vagy orvosi igazolás/határozat arról, hogy az adott személy egészségi gondjai miatt képtelen magát egyedül ellátni. A Bihar megyei intézmények esetében a demencia az, ami a leginkább kiemelkedik. Az Arad megyei intézmények körében pedig a súlyos, immobilis betegek vannak többségben.

Az első kérdésem arra irányult, hogy miért választották ezt a hivatást, mi motiválta őket abban, hogy szociális munkások legyenek. A hat interjú alanyom közül négy személy volt aki érettségit követően szociális munka szakra iratkozott, ketten későbbi életkorban iratkoztak be a szociális munka képzésre, az egyik interjúalanyom 43 éves korábban, míg a másik 45 éves korában iratkozott be az egyetemre. A család hatása több alanyom esetében is megjelenik, a szülői elvárás hangsúlyozódik a továbbtanulás esetében, ugyanakkor azt is kiemelték az alanyaim, hogy szakterület szempontjából szabadon döntöttek.

„A szüleim is szerették volna ha továbbtanulok, nem volt különösebb elvárásuk a szak terén, bár anyukám könyvelő volt, én pedig szerettem volna emberekkel foglalkozni, embereken segíteni, ezért választottam a szociális munkát.” (L.A. 36)

A szülői elvárás mellett a segíteni akarás, másokról való gondoskodás fontosságát is kiemelték, az elköteleződés ezen a területen kiemelkedően fontos:

„A segíteni akarás, mint olyan mindig is bennem volt, nagyon sokat gondolkodtam annakidején, hogy akkor mit is válasszak. Édesanyám tanítónő, ez is szóba került de valahogy nem éreztem, hogy ez nekem való. A barátnőmmel sokáig a pszichológián gondolkodtunk, de végül mindketten a szociális munkát választottuk” (V.A.32).

Több alanyom esetében is kihangsúlyozódik az élet negatív eseményeinek hatása a motiváció terén.

„Van mikor a negatív motiváció lendíti előre az embert, 43 évesen ültem be az iskolapadba, nem mindig ez a követendő példa, de tanulni sohasem késő, főleg a mai világban.” (D.F.I. 55)

„Nagyon érdekes, először közgázon voltam, majd otthagytam... mindkét szülőmet elvesztettem, úgy gondoltam, ha ezen túl tudtam tenni magam akkor másokon is segíthetek.” (P.S. 49).

A motiváció tekintetében hangsúlyozódik továbbá a család életének változása mellett, az akkori munkával való elégedetlenség, valamint a barátok kortárs csoportok hatása. Elmondható, hogy bár alanyaiknál más és más szempont jelenik meg a hivatás választása terén az emberek segítése iránti elköteleződés minden esetben fontos volt.

Szakmai tapasztalatuk tekintetében elmondható, hogy interjúalanyom közül négyen a szociális munka kapcsán is több intézményben is dolgoztak a diploma megszerzését követően. A munkahelyváltásnak eltérő okai voltak az alanyaim körében, a legfiatalabb alanyom a munka érzelmi megterhelése miatt váltott.

„A diploma megszerzését követően egy nappali központban kezdtem el dolgozni, ahol fogyatékos gyerekekkel dolgoztam, szerettem a munkám, de nehez volt nap, mint nap szembenézni a tehetetlenséggel. Időközben férjhez mentem és megszületett a kisfiunk. A gyermeknevelési szabadság lejárta után visszamentem dolgozni, de ekkor ennek az érzelmi része még nehezebb volt.” (V.A.32).

A munkahelyváltásnak egyéb okai is voltak, ilyen például a költözés, egy másik alanyom pedig az elhelyezkedési nehézségeiről is beszámolt.

A tapasztalat esetében nemcsak a szociális munkás képzés vagy gyakorlat fontossága került kiemelésre, hanem az a korábbi munkahelyekről szerzett tapasztalat, önkéntes tevékenység fontossága is előkerül az egyik alany esetében.

A következő kérdésem kifejezetten az idősekkel kapcsolatos munkának a motiváltságára irányult. Az alanyok válaszaiból kiderül, hogy ez a többség esetében nem volt egy tudatos döntés.

„Soha nem gondoltam, vagy nem vágytam időskoromban dolgozni, viszont így hozta az élet, mostmár megszerettem és bár néha nehez, egyenlőre nem gondolkodom a munkahelyváltáson.” (M.M.59).

Ahogy én is tapasztaltam az egyetemi éveim alatt az egyik legkedveltebb csoport, akikkel a fiatalok foglalkozni szeretnének azok a gyerekek. Ez elő is

jön a kutatás során is. Két interjúalanyom dolgozott a gyermekvédelemben, egy másik pedig szeretett volna. Ezen kérdésem kapcsán kirajzolódott a szociális munka komplexitása is, valamint az idősektől való tanulás is mint motiváció.

„Az igazság, hogy mikor az egyetemre jártam se tudtam elválasztani az időseket, gyerekeket, stb, sőt külön ezeket a csoportokat most sem látom, a szociális munka komplex, és nyilván minden kornak megvan a maga problematikája. Mostmár mondhatom, hogy bele-szoktam. Számos et tanulsz, bölcsességet...” (D.F.I. 55).

Egyetlen interjúalanyom esetében erősebb kételyek merültek fel azzal kapcsolatosan, hogy ez-e a számára megfelelő terület,

„.... szüleim elvesztése után úgy gondoltam erre nem vagyok képes, egy gyermeket ha megkapsz az veled van hosszú éveken keresztül, nyomon követed a fejlődését, az idős ma van holnap nincs. ”(P.S.49)

Egy másik alanyom elmondása alapján normális dolog a félelem ezen a területen hiszen a veszteséggel és a tehetetlenséggel szembe kell nézni, ő is átélte ezt, azonban ő mindig is tudta, hogy idősekkel szeretne foglalkozni.

„Gyerekkori dolog, sokat önkénteskedtem már akkor is, és ez alatt számos et voltam idősek körében, és nagyon jól érzem magam, valahogy mindig is tudtam, hogy velük szeretnék foglalkozni. ”(K.Gy.É. 49)

A következő kérdésem arra irányult, hogy konkrétan munkájuk során milyen feladatokat végeznek el. Az adminisztrációs tevékenységek minden esetben kiemelésre kerültek, a családdal, egészségügyi dolgozókkal való kapcsolattartást valamint az idősekkel való beszélgetés fontosságát is kiemelték. Bár minden alanyom fontosnak tartja az adminisztrációt is, de sokkal jobban örülnének ha többet lehetnének az idősek körében. Alapvető feladatként jelenik meg az idősek aktívan tartása állapotuknak megfelelően, különböző programok szervezése akár az otthonon kívül is.

„...nagyon fontos a kreativitás, differenciált tevékenységeket igényelnek, állapotukhoz mérten. ”(K.Gy.É. 49)

A szociális munkás feladata az állapotfelmérés, illetve szabadidős és kulturális programok megszervezése.

„Igyekszünk nem elszigetelten tartani őket, kirándulni is elmegyünk azokkal az ellátottakkal, akik egészségügyi állapota megengedi, színpadra mentünk, még a szemközti parkot is nagyon szeretik. ”(P.S.49)

A következő kérdéseim az idősek egészségügyi állapotára vonatkoztak, valamint arra, hogy hogyan fogadják el a segítséget, előfordul, hogy elutasítják, ez pedig milyen hatással van a szociális munkásra.

Az általam vizsgált intézmények mindegyike változó egészségügyi állapotú időseket lát el, azonban elmondható az is, hogy minden intézményben kiemelkedő számban vannak immobilis vagy rossz mentális állapotnak örvendő idősek. Két intézmény esetében kiemelkedő számban vannak a demenciával élő idősek.

„Egészséges idős nincs az intézményben, olyan van, hogy valaki a saját lábán jön be, de általában mindenki segítségre szorul, a két és fél év alatt ha két személlyel beszéltem aki maga keresett meg.” (P.S.49)

A következő kérdésem arra irányult, hogy hogyan fogadja az idős személy a segítséget, ezt a kérdést azért tettem fel, mert úgy vélem a segítség elfogadása egyfajta kiszolgáltatottsággal is jár. Alanyaim beszámoltak az ezzel kapcsolatos nehézségekről, az ellenállás minden esetben felmerült mint nehézség.

„A kulcs az elfogadás. Van aki nagyon tiltakozik, ezért is kötjük azt a szerződést, az alatt kiderül, hogy illeszkedik be, tudunk-e együtt dolgozni. Segíteni csak azon tudunk aki engedi...” (D.F.I. 55)

Az egyik interjúalanyom beszámolt arról is, hogy őt az elején az elutasítás megviselte.

Az idősek hozzáállása nem kizárólag az elutasítás kapcsán viselheti meg az intézmény dolgozóit, a gondozónők nap mint nap szembesülnek azokkal az esetekkel is, amikor az ellátott azt sem hajlandó megcsinálni, amit még meg tud.

„Ilyenkor saját maga alatt vágja a fát, azzal, hogy inaktívvá válik, csak magának árt.” (K.G.).É. 49)

Bentlakásos intézményekről beszélve, megkérdeztem azt is az alanyaimtól, hogy az idős személyek hogyan fogadják magát a beköltözést az intézménybe. Az alanyaim elmondása szerint nagyon sok esetben előfordul, hogy az idős úgy gondolja, hogy azért kerül be egy ilyen intézménybe, mert nyűg a család számára, ezért teljesen elzárkózik, egyfajta gyászfolyamat indul el benne. Kiemelésre került a társadalom idősellátáshoz való hozzáállása, falusi településeken a társadalom negatív módon ítéli meg az idősothonokat, ami az idősekre is hatással van.

„Volt egy idős nénink, súlyos beteg volt, ő is és a fia is, azért került be, mert a fiát megműtötték. A műtétet követő első héten hazavitte az anyját, mondván, hogy a faluban, már így is őt beszélik.” (P.S.49)

Az intézményes ellátáshoz továbbá tartozik egy bizonyos program, vagy menetrend, amelyet az idős személynek meg kell szoknia, nem mindig csinálhatja azt, amit éppenséggel szeretne. Ez is nehézséget jelent minden esetben az idős ember számára, hiszen ezáltal bizonyos szempontból elveszti autonómiáját, kontrollát saját élete felett.

„Aki beköltözik az első két hét kritikusabb még megszokják a belső programot, például fürdést...” (D.F.I. 55)

Idővel belátják, hogy szükségük van a segítségre, és elfogadják azt, azonban azon betegek, esetében nagyon magas a szégyenérzet, akiket pelenkázni kell.

A következő kérdéseim a munkakörülményekre fókuszáltak, kíváncsi voltam arra, hogy a szervezeten belüli kommunikáció hogyan megy végbe, milyen konfliktuskezelési technikákat vetnek be. A kommunikáció létfontosságú szere-

pet játszik a bizalom kialakításában, a kollégák közötti kapcsolat jellege pedig hatással van a munkahelyi környezetre.

Megkérdeztem az interjú alanyaimtól, hogy a kollégák között milyen módon valósul meg a kommunikáció. Az interjúkból kiderül, hogy az általam vizsgált intézményekben váltásokban dolgoznak. Az egyik intézmény esetében minden váltás során átbeszéljük az aznap történeteket és az esetleges problémákat. Az intézmények esetében a fő kommunikációs mód a közös nagy gyűlések, az eltérés csupán ezen alkalmak sűrűségében mutatkozik meg. Az egyik intézményben heti rendszerességgel tartanak nagyobb gyűlést, míg a másik két intézményben havonta egyszer. Az interjúalanyaim elmondása szerint az intézmény dolgozói valamilyen platform segítségével, whatsapp vagy messenger alkalmazáson keresztül folyamatosan tartják a kapcsolatot. Alanyaik elmondása szerint ez nagyban megkönnyíti a kommunikációt, ám néha ez is konfliktusokat generál.

„...van whatsapp csoportunk is, ami sok esetben előny, de itt szoktak a konfliktusok is kibújni.” (L.A. 36)

Természetes módon minden intézményben előfordulnak kisebb nagyobb konfliktusok a kollégák között. Az interjúalanyaim elmondása szerint ezek leginkább félreértésekből, pletykákból adódnak.

„Előfordulnak konfliktusok, sokszor félreértésekből, mint a pletyka, vagy nem úgy értelmezzük.” (D.F.I. 55)

A konfliktusok egyik fő oka mégis a kollégák közötti kommunikáció hiánya.

Megkérdeztem az alanyaimat arról is, hogy a szervezetnek milyen konfliktuskezelési gyakorlata van. A válaszok alapján elmondható, hogy a legfontosabbak a nagy gyűlések, ahol mindenki jelen van, abban az esetben, ha komolyabb a konfliktus akkor külön az érintett személyekkel moderáltan leül egy harmadik fél is.

„Nagyon ritkán van nálunk komolyabb konfliktusra példa, igyekszünk azért kerülni ezeket, ritkán van csapatépítő is, vagy konfliktuskezelői tanácsadás.” (M.M. 59)

Az interjúalanyaim elmondása szerint mindig a kompromisszumra töreksenek, így viszonylag gyorsan találunk megoldás a problémákra. Az intézményen belüli konfliktusok mind a hat alanyra hatással vannak,

Megkérdeztem az interjúalanyaimat arról is, hogy mi okoz számukra örömet munkájuk során, minden esetben az apró öröмок kerültek a középpontba. Az idősek akár apró gesztusai, amelyek meghatározzák a mindennapok hangulatát, valamint az egyik interjúalanyom kapcsán az adminisztrációval való naprakészség is örömförrás. Több alanyom kiemelte azt is, hogy a legjobban akkor érzi magát, amikor az idős személynek sikerül beilleszkednie.

„Az ünnepek alkalmával vannak ellátottak, akiket hazavissza a család, Ica néni a múlt alkalommal közölte, hogy ő itthon akar maradni, vagyis az otthonban.” (P.S.49)

Ennél a kérdésnél is előkerül az a tény, hogy ez a munkakör számos szomorúsággal veszteséggel jár, azonban arra kell koncentrálniuk, ami pozitív.

„vannak napok amikor úgy érzem nem nagyon van okom az örömrre, de aztán történik valami, például egy demens beteg éppen abban a pillanatban tudja, hogy hogy hívják, és ez már egy örömteli pillanat. ” (M.M. 59)

Arra is kíváncsi voltam, hogy az idősekkel foglalkozó szociális munkások milyen nehézségekkel néznek szembe a mindennapokban. Ebben az esetben kiemelésre került, hogy az idősek nem szeretnék otthonban élni, nem szeretnék elfogadni a segítséget, de a szociális munkások beleegyező nyilatkozatot is alá kell írónak a beköltözéshez. Fontos, hogy a szociális munkás úgy biztassa az ellátottat, hogy közben ne vezesse félre.

Nehézséget okoz, érzelmi megterhelést a szociális munkások/gondozók számára az is, amikor az idős személy várja, hogy családja hazavigye vagy meglátogassa, de a szociális munkás tudja, hogy ez nem fog megtörténni, ezt a jelenséget két interjúalanyom is említette.

„van néhány ellátott, akit nem nagyon látogatnak, nagyon meg tud viselni, mikor látod, hogy mennyire várja őket, és te tudod, hogy senki se fog jönni.” (M.M. 59)

A nehézségek esetében az egyik leginkább hangsúlyozott, minden alany esetében az maga az elmúlás, idősek állapotából adódóan, ez elég gyakori ezekben az intézményekben. A szociális munkások feladata többek között értesíteni a családot, valamint egyes esetekben ha a család igényli temetkezési vállalkozással is együtt dolgozva segít a temetés szervezésében.

„A hozzánk bekerülő idősek nem térnek már haza, az elhalálkozásuk mindig egy szomorú pillanat, engem mindig megvisel. A családnak is nehéz megmondani mindenképpen, ha jó kapcsolatuk volt azért, mert tudod hogy a vonal másik végén lévő személy mit érez, de olyan reakciót is kaptam már ami nagyon felidegesített. Ez az értesítési folyamat a legnehezebb mióta édesapámat elvesztettem, az előtt sem volt könnyű.” (L.A. 36)

A következő kérdésem arra irányult, hogy mi segítené a szociális munkások mindennapjait, több esetben előjött, hogy a papírmunka miatt nem tudnak elegendő időt eltölteni az idős személyekkel. Bár fontosnak tartják az adminisztrációt a megfelelő működés szempontjából mégis úgy gondolják ezt a rendszert egyszerűsíteni kellene annak érdekében, hogy több időt tölthessenek el az idős személyekkel.

„ A sok papírmunka nehezíti, sok esetben érzem azt, hogy több időt szeretnék tölteni az idős személlyel, de nem tehetem. ” (L.A. 36)

Az idős személyek igénylik a beszélgetést, nagyon gyakori a magány érzése is, annak ellenére, hogy bentlakásos intézményben élnek, akár egy 5-10 perces beszélgetés is számukra fontos, apró- cseprő problémáikkal tudjanak valakihez fordulni.

„...bevezettem azt, hogy tettem egy széket és lehet jönni elmondja mindenki a kis gondját, én meghallgatom és közben csinálom a feladataim. ”(D.F.I. 55)

A legnagyobb nehézséget a folyamatosan változó szabályzások jelentik, amelyekről gyakran későn kapnak értesítést az illetékesek.

„Az állami támogatást elnyerni nehéz, de az állam itt ad, ott elvesz. A múltkor is megbűntettek, nekem minden egyes törvényt és változást tudnom kéne.” (P.S. 49)

A következő kérdésem a kiégés tüneteire irányult, mind a hat szakember kiemelte az empátia csökkenését, mint a kiégés első jelét. A folyamatos túlterhelés a munka hatékonyságának rovására megy, a kollégák közötti kommunikáció romlása nagymértékben hatással van az egész intézmény működésére.

„...a folyamatos fáradtság érzése, túlterheltség, volt olyan, hogy úgy éreztem semmi értelme annak amit csinállok.” (L.A. 36)

A tünetek közé sorolták a tartós stressz fennmaradását, az alvászavart, alvászproblémákat, a személy önmagának elhanyagolását. Ide sorolták továbbá a családi szerepek romlását, a munka értéktelenné válását, elzárkózást. A szakemberek elmondása alapján a legnehezebb felismerni ezeket a jeleket, sok esetben nem tulajdonítunk nagy szerepet akár a lelkesedés csökkentésére sem, a problémán viszont akkor tudunk segíteni ha felismerjük azt. A negatív, depresszív gondoltok is a kiégést jelzik, az önértékelés csökkentése is a kiégés jele lehet, el kell fogadnom, hogy kliensem kudarca nem az én kudarcom, az elutasítást az idősebb személy általában nem a szakember, hanem a rendszer ellen tanúsítja.

„Depresszió, reménytelenség, ez az önfeláldozó életmód bizonyítási vágy, hajítás, hajítás látványosan csökken a teljesítmény is, már az önértékelés is alacsony lesz közben.” (D.F.I. 55)

A hat szakember közül négy munkája során érezte már magán a kiégés jeleit, azonban ez eltérő mértékben volt megfigyelhető. Az interjúkból kiderül, hogy fontos az, hogy amennyiben ezt magunkon vagy másokon észleljük próbáljunk tenni ellene valamit. Az interjúalanyaim eltérő mértékben érezték a kiégést. Az egyik interjúalanyom csupán néhány tünetet érzékelt, és ezt követően mindig törekszik arra, hogy meglegyen a kapcsolási lehetősége, mentálisan karban tudja magát tartani. Egy másik interjúalanyom esetében a kiégés a koronavírus okozta munkarend hatására alakult ki. A helyzetet ebben az esetben azért volt nehéz beazonosítani, mert az alanyom elmondása szerint kollégái is nehéz időszakot éltek meg, ebben az esetben úgy gondolta az amit érez normális. Itt nemcsak a túlterhelés okozta feszültség hangsúlyozódik, hanem már a családtól való elszakadás is feszültségforrást jelentett. A családdal való kapcsolat romlásának észlelése is megfigyelhető ebben az esetben.

„nagyon sokat veszekedtünk, úgy a férjemmel, mint anyukámmal, a testvéremmel, igazándiból bármilyen apróság ki tudott borítani, persze, hogy mikor otthon voltam egy vagy két hétig össze voltunk zárva, nem tudtam egyedül lenni.” (L.A. 36)

Egy másik interjúalanyom is érezte már a kiégés jeleit magán, esetében ez súlyosabb kimenetelű volt, gyermekvédelemben dolgozott, majd a kiégés hatására váltott területet.

„Nagyon nehéz időszak volt, szinte minden területen elhanyagoltam magam, számos et sírtam veszekedtem a lányommal, nagyon megviselt a munkám során, ha valami nem úgy sikerült ahogy én azt elképzelte.” (M.M. 59)

A következő kérdésem arra irányult, hogy kapott-e valamilyen segítséget annak érdekében, hogy ez az állapot megszűnjön. A három alanyom közül csak egy kapott szakemberi segítséget a szervezet által, esetében voltak a legsúlyosabb tünetek. Első lépésként szabadságra küldték, amely nem volt túl hosszú, emellett felajánlották neki a pszichológiai segítséget. Kiderült, hogy kezdetben ezt egyáltalán nem fogadta jól,

„...nem gondoltam azt, hogy erre szükségem van, nem akartam elfogadni, azelőtt soha nem jártam pszichológusnál.” (M.M. 59)

A szabadság felajánlása az intézmény részéről segíthet, azonban ez egyedül nem megoldás a problémára. A másik három interjúalanyom nem kapott a szervezet részéről segítséget, ennek oka pedig meglátásuk szerint a, hogy az állapot nem volt tartós, az egyik esetben terhesség miatt esett ki az alany a munkából, míg a másik alanyom azt nyilatkozta, hogy biztosan kapott volna segítséget, abban az esetben, ha nagyon súlyos lett volna a probléma. A kiégés megelőzésének tekintetében az egyik interjúalanyom elmondása alapján törekszenek a gondozókkal minél több eseményen részt venni, ilyen az Alzheimer Café, de ő is szervezett már szupervíziót.

„A gyermekvédelemben volt szupervízió, itt is lehetne, de nincs rá keret sok esetben, nem nekem kellett volna tartanom, de így is jobb volt mint a semmi.” (P.S.49)

Az utolsó kérdésem pedig arra irányult, hogy hogyan tudják szétválasztani a munkát és a magánéletet. Az alanyok elmondása szerint a legnehezebb ez pályájuk kezdetén volt, ahol okozott is számukra nehézséget.

„Ez nagyon nehéz és teljes mértékben szinte lehetetlen, hiszen kötött hozzájuk, és magadról is megosztasz olyan dolgokat, amelyekre az idősek kíváncsiak. Én úgy érzem, hogy valamilyen szinten családtaggá váltak.” (K.Gy.É. 49)

Kiemelték, hogy fontos a határok meghúzása abban az esetben is, ha először ez nem tűnik problémának. Fontos, hogy a munkahelyi feszültséget, ne vigyük haza, a családuknak a benti problémákat ne érezze, ebben az esetben is célszerű lehet egy rutin kialakítása.

„A családra nem rúdíthatom rá, hogy mi volt bent, a jópofa dolgokat elmesélem, abból ők is tanulhatnak de a rúdírást azt bent hagyom, 5-10 perc még feloldom, iszok egy kávét és áthangolódok, aztán megbeszéljük, hogy kinek hogy telt a napja. Ha valamit nagyon szakmailag fogalmazok meg, akkor a gyerekeim azt szokták mondani őket is nagyon megszocmunkásosom.” (D.F.I.55)

Összességben elmondható, hogy az általam vizsgált egyének mindegyike ismeri a kiégés jeleit, többségük érezte már magán a tüneteket eltérő mértékben.

IV. Kutatási kérdések vizsgálata

Az első kutatási kérdésem a következő volt: A szakmában dolgozók milyen jelek mentén azonosítják be a kiégést? Az alanyok több tünetet is felsoroltak, azonban az empátia csökkenése minden esetben az elsők között szerepelt. Az empátia csökkenését vagy a tolerancia növekedését már egy jelnek veszik, kiemelve, hogy az empátia esetükben a munka legfontosabb része. A higgadt-ság, nyugodt légkör elvárt az ezen a területen dolgozó személyektől, az idősek pedig néha makacsak, ilyenkor a szakembernek türelmességet kell mutatnia az idős személy iránt. Az empátia elvesztése mellett a legnagyobb mértékben az alanyaim az önértékelés csökkenését emelték ki. A kezdeti bizonyítási kedv romlik, amelyet az átélt kudarcok csak súlyosbítanak, az egyén munkahelyi kudarcát saját kudarcaként éli meg, ezért ez a negatív érzés nemcsak munkájára, hanem az élete más területeire is kihat. A szakemberek reflektáltak arra is, hogy a kiégést nagyon nehéz az embernek saját magán beazonosítani. Az ember magával elfogult, soha nem fog tudni teljes mértékű objektivitást tulajdonítani akkor, ha egy szerettéről, vagy magáról van szó.

A második kutatási kérdésem az volt, hogy az idősekkel foglalkozó szociális munkások hogyan vélekednek, szakterületükön mennyire vannak kitéve a kiégés kockázatának? A kutatásom alanyai több esetben kitértek arra, hogy munkájuk során nagy érzelmi hatásnak vannak kitéve. Elmondásuk alapján a hat alanyomból négy észlelte már a kiégés tüneteit magán eltérő mértékben. A szakterület sajátosságának tekintik az elmúlást. Az elhalálozással való szembenézés nagy érzelmi hatást gyakorol a szakemberre. Az idősekkel való jó kapcsolat is egy bizonyos mértéken túl káros lehet a munkára nézve, abban az esetben, ha a kötődés mértéke magas, az elvesztéssel járó negatív hatás is magas.

A harmadik kutatási kérdésem a következő volt: A munkahelyi közegben megjelennek-e a kiégést megelőző vagy csökkentő szolgáltatások, programok? A szociális munkások elmondása szerint bár vannak csapatépítők, továbbképzések, de ezekből jóval többre lenne szükség. Ezen programok megvalósulásának nehézsége az, hogy idősothon lévén teljes körű szolgáltatást biztosít az idősek számára ezérta csapat egésze soha nem tud résztvenni egyetlen programon sem. Továbbá ezen programok szabadidőben való megvalósítása sok esetben nem vonzó az ott dolgozóknak. Alanyaim szerint a megoldás az egyénre szabott programokban rejlik.

Az utolsó kutatási kérdésem az önkéntes támogató csoportokra irányult, amely a következő: A szociális munkások körében megjelennek-e önkéntes / informális támogatási hálózatok, amelyek segítik a munkahelyi kihívásokhoz való alkalmazkodást? Az eddigi eredményeim alapján az önkéntes támogató csoport nem jellemző ezen a területen, a Bihar megyei idősothonban viszont jól működik a szociális munkás és a gondozók közötti kölcsönös segítő viszony.

Összességében elmondható, hogy az idősekkel foglalkozó szociális munkások tudatában vannak annak, hogy a kiégés veszélyt jelenthet, de azt is elismerik, hogy ennek az azonosítása nem egyszerű. Megelőzés tekintetében a különböző képzések és programok helyett hatékonyabbnak látnák a személyes segítséget, valamint a kellemes, konfliktusmentes munkahelyi viszonyokat.

V. Következtetések

Az idősekkel foglalkozó szociális munkások esetében az érzelmi terhelés leginkább az idősek egészségügyi állapotából, elhalálzásából adódik. Kiderül az is az interjúkból, hogy vannak úgynevezett kedvenc ellátottaik, akikben szüleiket, nagyszüleiket látják. Így egy egyénnek az elvesztése még nagyobb érzelmi teherrel jár.

A szervezetben való kommunikációs módok hasonlóképpen alakulnak, a konfliktusok az alanyok elmondása alapján a normál határon belül mozognak. A túlterhelés megjelenése minden esetben megfigyelhető, viszont mind a hat interjúalany fontosnak tartja, hogy a munkahelyi és az otthoni problémákat szét tudja választani.

A kiégés szempontjából kiderül, hogy a probléma felismerése egy hosszú folyamat, az érintett személy egyes esetekben nehezebben ismeri fel mint a környezete. Fontos a professzionális segítség támogatás, a megelőzés szempontjából elengedhetetlen a jó kollegiális kapcsolat.

A tartós stressz, különösen az idősekhez való kötődés és a kollégák közötti konfliktusok, kiemelkedő stresszfaktorok. Az empátia csökkenése, kapcsolatok megromlása és bezárkózás gyakori jelei a kiégésnek. A szakemberek gyakran saját kudarcként élik meg a nehézségeket, ami önbecsülésük csökkenéséhez és teljesítményromláshoz vezet.

A munkahelyi kihívások közé tartoznak a konfliktusos környezet és a kommunikációs problémák. Az intézményi támogatásra leginkább a kommunikáció és konfliktuskezelés terén van szükség. A szociális munkások tisztában vannak a kiégés veszélyeivel, és többen már tapasztalták is a tüneteket. A kiégés tünetei sokféleképpen jelentkezhetnek, ezért nehéz beazonosítani és kezelni őket. Az intézmény elhelyezkedése, a falusi vagy városi környezet, illetve az ellátottak állapota is befolyásolja a dolgozók érzelmi terhelését, azonban a támogatás nem mindig differenciált.

Fontos megemlítenünk azt is, hogy az intézmény elhelyezkedése hatással lehet a mindennapokra, illetve az ellátottjainak állapota nagymértékben befolyásolhatja az ott dolgozók érzelmi megterhelését. Ugyanakkor az interjúkból kiderül, hogy az eltérő munkakörnyezetben dolgozó személyek nem részesülnek ilyen formában differenciált támogatásban.

A szupervízió mint a kiegésző megelőzésének egyik leghatékonyabb módszere ezen a területen nem igazán van jelen, pedig igény az lenne rá. Bár a szociális munkások érzelmi jóléte hatással van az intézmény teljesítményére gyakran a költségvetés nem engedi meg hogy, szupervíziós foglalkozást tartsonak. Ugyanakkor az ott dolgozó szakemberek szabadidejüket nehezen áldozzák fel ehhez hasonló programokra.

Felhasznált irodalom:

- Bromley, D. (1972). *Az emberi öregedés pszichológiája*. Budapest: Gondolat kiadó.
- Csehák, A., & Papp, A. (2006). A kiegésző mint valós veszély. *Acta Sana*, 12-18.
- Csetneki, C., Kajtár, E., & Szerdahelyi, E. (2021). *A segítők segítésének formái: esetenedzsmet, szupervízió, coaching*. Budapest: Nemzeti Közzolgálati Egyetem.
- Deák, E. (2017). Mentálhigiénés támogató csoport szociális munkások számára. *Erdélyi Társadalom*, 41-51.
- Galuske, M. (2019). Empowerment. În *Szociális munka módszerei*. Budapest: Harmath kiadó, 246-252.
- Giddens, A. (2008). *Szociológia*. Budapest: Osiris kiadó.
- Hézser, G. (1996). *Miért? Rendszerelmélet és lelkipogondozói gyakorlat*. Budapest: Kálvin kiadó.
- Hézser, G. (2001). *Miért? Rendszerelmélet és lelkipogondozói gyakorlat*. Budapest: Kálvin kiadó.
- Hézser, G. (2014). *Újra szárnyra kapni: interjúk és előadások a krízisről és a segítségnyújtásról*. Marosvásárhely: Lector.
- Katz, K. (2019). A szociális munka kultúrái. *Esély*, 108-116.
- Kovács, M., Kovács, E., & Hegedűs, K. (2008). Az érzelmek szerepe a lelki kiegésző alakulásában. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 199-216.
- Kovály, E. (2022). A segítő személye. *Gondoskodás*, 16-27.
- Krémer, B. (2021). Az idősgogondozás tényei, elhallgatásai és narratív keretei. *Társadalomtudományi szemle*, 219-245.
- Mihálka, M. (2023). A kiegésző kialakulása és megelőzése. *Iskolakultúra*, 111-127.
- Papp, E., & Rácz, A. (2015). Vigyázat! Emberek!- Szociális és gyermekvédelmi szakemberek szakmaképének vizsgálata. *Metszetek*, 45-61.
- Petróczi, E. (2007). *Kiegésző-elkerülhetetlen?* Budapest: Eötvös József könyvkiadó.
- R. Fedor, A., Ungvári, S., & Markos, V. (2021). Az idősek szociális kapcsolatai és szabadidő-eltöltése. *Metszetek*, 86-104.
- Roş, N. (2012). Protecţia socială acordată persoanelor vârstnice. *Fiat Iustitia*, 76-99.
- Szabó, É., & Jogodics, B. (2016). Erőforrások és követelmények: a tanári kiegésző

munkahelyi tényezőinek komplex vizsgálata. *Iskolakultúra*, 3-15.

Szabó, L. (2013). Idősellátás kérdőjelekkel. *Esély*, 87-97.

Vargha, L. (2015). A társadalmi öregedés hagyományos és alternatív formája. *Demográfia*, 57-78.

