

J E G Y Z Ő K Ö N Y V

Készült az Országos Bírószági Hivatal (OBH) I. emelet 111. számú helyiségében megtartott, a Zalaegerszegi Törvényszék elnökhelyettesi állására benyújtott pályázat elbírálása tárgyában, a 2019. április 25. napján (csütörtökön) 15:25 órai kezdettel tartott meghallgatásról.

Jelen vannak:

dr. Handó Tünde

OBH elnöke

dr. Patus Sándor

pályázó

Nagyné Tarnai Teréz

jegyzőkönyvvezető

Dr. Handó Tünde köszönti a megjelentet. Megállapítja, hogy a Bírószági Közlöny 2019. évi 1. számában, a 99.E/2019. (II. 15.) OBHE számú határozattal a Zalaegerszegi Törvényszék elnökhelyettesi állására kiírt pályázatra dr. Patus Sándor nyújtott be pályaművet.

Tájékoztatja a pályázót, hogy a Bírószágok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. CLXI. törvény (a továbbiakban Bszi.) 132. § (1) bekezdése előírja az OBH elnöke számára a pályázó meghallgatását. A meghallgatásról jegyzőkönyv készül, amelyet a Bszi. 77. § (4) bekezdésére figyelemmel a bírószágok központi honlapján közzé kell tenni.

Tájékoztatja továbbá a pályázót arról, hogy a pályázati rendszer átláthatóságának biztosítása érdekében – amennyiben ehhez a pályázó hozzájárul – a jegyzőkönyv mellett a pályázati anyagot is közzé kívánja tenni a központi honlapon azzal, hogy amennyiben a pályázó kéri, a pályázati anyag csak eredményes pályázat esetén kerül közzétételre.

dr. Patus Sándor

A pályázatom nyilvánosságra hozatalához hozzájárulok.

dr. Handó Tünde

Van-e valami, amit kiemelne a pályázatából, vagy amivel kiegészítené azt? Látom, hogy a korábbihoz képest átrendezte, átfogalmazta, de sok elem ugyanúgy szerepel benne.

dr. Patus Sándor

Kicsit hozzátettem, átgondoltam, rövidítettem, tömörítettem. Remélem jobb lett, mint a korábbi, mert ha az ember még egyszer pályázik, az hasznos, mivel jobban átgondolja, és előrébb jut a saját tudásával is. Köszönettel kezdeném, egyrészt a Zalaegerszegi Törvényszék bírói karának, hogy véleményt nyilvánítottak, és hogy most abba a helyzetbe kerülhettem, hogy valamivel több igent kaptam (1), kevesebb nemet (4) és volt egy pár tartózkodás is. Köszönöm a pályázótársamnak is, hogy beadta a munkáját, mert ezzel a bíró kollégáknak két választási lehetőséget biztosítottunk, mindketten végiggondoltuk, és alapos munkát végeztünk. Ez azért is fontos, mert a bírósági szervezet én úgy gondolom, hogy a legértékesebb szervezet, ami létezik -, ha végig gondoljuk a szervezetek közül nagyon nincs olyan szervezet, amelyikben 30-40%-os nagyságrendben a dolgozók felsőfokú végzettséggel rendelkeznek, bírák, bírósági titkárok, bírósági fogalmazók, ügyintézők, gazdasági hivatalban, műszaki területen dolgozók, de a középfokú végzettséggel rendelkező dolgozók is hatalmas tudással és tapasztalattal bírnak. Olvastam, hogy a taylori modell visszaszorulóban van, amit írtam is a pályaművemben. Tehát, mivel ilyen értékes humán szervezetben dolgozunk, ezért a humán irányú gondolkodás fontos, kiemelendő, mert ez a szervezet rendkívül komoly humán értéket képvisel önmagában is. A debreceni modell is a Mayo irányba mozdult, ez jelenthet a gondolkodásban többletet vagy mást is. Ezen túl még azt szeretném elmondani, hogy a pályázók száma azért is fontos, mert jobb, ha elégedettebb, motiváltabb közegben dolgozunk és mindenkinek van lehetősége. Arról szót kell ejteni az egyenes, világos beszéd jegyében, hogy némi disszonancia látszik. Ez a disszonancia, úgy mondhatnám, hogy némi megosztottságban is megtestesül, és nyilván el kell valamilyen módon gondolkodni ezen. A humán gondolkodás segít ennek feltárásában, továbbá arra is gondolok, ha kimondjuk és világossá tesszük, hogy létezik ez a helyzet, el kezdünk rajta őszintén, egyenesen, világosan gondolkodni, ez önmagában egy problémamegoldó lehetőség.

dr. Handó Tünde

Mi lehet ez? Egy-egy pályázatnál a személyeken ez kicsúcsosodhat, legyen szó akár bírói pályázatról is. Kit támogatnak a bírói tanácsban a pontokkal, az a pályázó kihez kapcsolódik, kinek a kezei között „nevelkedett”? Azt lehet hinni, hogy emberekről szól, emberek osztják meg a többi embert, de valójában ez csak a felszín azt gondolom, mert

valami van mögötte, amivel érdemes foglalkozni, hogy mi lehet a gond. Ez valóban egy érdekes dolog.

dr. Patus Sándor

Egyetértek Elnök Asszonnyal abban, hogy a személyek valóban csak megjelenítik ezt a disszonanciát. Valószínűleg mélyebbről fakad, indokolt volna körbejárni, feltáró beszélgetések során. Lehetőség lenne a coaching alkalmazására, a kollégákkal egyesével leülve, őszinte, világos beszéddel végigbeszélve, hogy milyen gondolatok vannak amit esetleg nem úgy mondtak ki, mi az ami bántja őket, milyen érzéseik vannak, és talán ezekben a tréningek során szerzett tapasztalatom, tudásom segíthetne, vagy felajánlom a segítségemet bárkinek, ha úgy adódik. Ezt egy olyan folyamatnak tudnám látni, hogy tényleg le kell ülni egy vezetőnek – 63-an vagyunk úgy tudom, a szavazáson talán 58-an voltunk – és valamilyen gondolkodás mentén végigbeszélni a helyzetet és kérdezni. Tehát nem elmondani az elképzeléseket, hogy ne befolyásoljuk a gondolatokat, végigkérdezni, a jelenlegi helyzetet feltárni, mit gondol, mit érez, milyen álláspontja van. Készítettem korábban az igazságügyi alkalmazottaknál teljesítményértékelést, lehet, hogy kell idő, amíg elindul az érdemi beszélgetés. Ezeknél a beszélgetéseknél voltak személyek, akik esetleg kevésbé tudtak feloldódni, hosszabb idő volt, amíg eljutottunk addig, hogy érdemi beszélgetést folytassunk. Szerintem ebben az esetben kevésbé lesz ilyen helyzet, de rá kell szánni az időt, és meg kell kérni a kollégákat, hogy ragadják meg ezt a lehetőséget, és tisztázzuk saját dolgainkat, mert én abban hiszek, hogy a kommunikáció egy problémamegoldó potenciál. Ha ez elindul, - mint az eljárásjog - , lehetőséget biztosít, mert már volt hasonló helyzet, amit megoldottunk jórészt. 2017. végére, 2018. elején a polgári ügyszakban a hatályon kívül helyezések aránya, ami felmerült.

dr. Handó Tünde

Nagyon romlottak akkor a mutatók.

dr. Patus Sándor

Most már büszkén és örömmel el tudjuk mondani, hogy a 2018. évben a 2017. évhez képest nagyon komoly trendforduló következett be, és 1/3-al kevesebb hatályon kívül helyezés volt. Ezt én nagyon jó és hatékony eredménynek gondolom, nyilván ebben szerepe volt annak, hogy elindult a közbeszéd, ki lett mondva a probléma, mindenki hozzátette a gondolatait, nagy köszönet valamennyi polgári ügyszakban dolgozó bíró kollégának és a kollégiumvezető asszonynak, aki már kollégiumvezető-helyettesként is nagyon komoly munkát és hozzáállást tett bele és hozta azt a humán oldalt, ami segített a probléma feldolgozásában. Ez a probléma már majdnem ki van pipálva. Azt remélem, hogy ha ugyanezt a módszert – nyilván nehezebb és hosszabb folyamat - megpróbálnánk a törvényszék jelenlegi helyzetére, problémáira alkalmazni, akkor segítene. Ha találgatunk, annak nincs értelme, mert annak a találati aránya részleges, le kell ülni,

végigbeszélni, utána összesíteni a dolgokat és megtenni a szükséges lépéseket. Le lehetne vonni azokat a következtetéseket, hogy mit lenne szükséges tenni.

dr. Handó Tünde

Tagja és aktív részese, amelyet külön köszönök az Országos Coach-tréneri Hálózatnak. Úgy látom nagyon pozitívak a visszajelzések. Az egyik trénertársa mondta, akinek a volt bíróságán szintén vannak problémák: a hangulattal, az élethez való hozzáállással, vagy a boldogságfaktorról, hogy kellene velük foglalkozni. Azonban azt mondta, hogy ő a saját bíróságán nem tudná olyan jól csinálni, mint ahogy más helyszínen tud beszélgetni, mert minden más értelmet nyer, ha közvetlen kollégáival vagy beosztottjaival folytatna ilyenfajta beszélgetéseket.

dr. Patus Sándor

Igen, ez lehetséges. A tréningek esetében feltétlenül, tehát bírósági vezetőként tréninget tartani olyan közegben, ahol bírósági vezetőként működik a vezető, az nem megy. Én nem a tréningre helyezném a hangsúlyt, mert a tréningen 14-16 fő vesz részt.

dr. Handó Tünde

Hanem a négy szemközti beszélgetésre.

dr. Patus Sándor

Igen, ott viszont a teljesen idegen nem érti meg, ha nem él ebben a miliőben. Lehet azzal is próbálkozni, hogy a szervezetben van néhány coach, vagy felvállalni, hogy adott szervezeten belül kimondani, hogy ezt egy tisztázandó, megoldandó helyzetként vegyék, és tényleg őszintén kíváncsi az ember a véleményükre, rakjuk össze, gondoljuk együtt végig. Az eredményeket is el kell mondani azoknak, akikkel beszéltünk. Szokták vezetők alkalmazni, hogy belátható számú munkatárssal leülnek egyesével és megpróbálják a nyíltságot hozni, ekkor valóban kijönnek azok a gondolatok, amelyek mélységében foglalkoztatják az embert.

dr. Handó Tünde

Nem biztos, hogy az a minta, hogy a hétköznapi életben, ahogy a családban is van, hogy valamiért odaszólunk, vagy valamiért mérgesek leszünk, vagy megbántódunk, de nem biztos, hogy a közvetlen kiváltó ok a valódi oka.

dr. Patus Sándor

Mélységben tartjuk és lehet, hogy évekkel később egy konfliktus helyzetben bukik ki. Van egy mélységi rész, azonban, hogy kijöjjenek az információk, meg kell próbálni elbeszélgetni mindenkivel, hogy mi bántja, anélkül, hogy rosszallás érhetné Őket. Ezt kell elhiteni még akkor is, ha lehet, hogy nem kényelmes amit mond. Erre a helyzetre megoldást kell találni. Tréningeken is szoktuk mondani, hogy felerészben gondolatot tartalmazunk, felerészben érzelmeket. Ha belekerülünk egy konfliktus helyzetbe, akkor általában az indulati, az érzelmi oldal kezd emelkedni a gondolati kárára. Ha ezt lefordítom egy szervezeti szintre, ez ugyanúgy megvalósul. A hely-el-közzel a rossz érzés megjelenik egy érzelmi-indulati szinten a szervezetben.

dr. Handó Tünde

Mit gondol, hogy ebben a tréner munkában, amelyben most részt vesz, kinyílt Ön előtt a világ, vagy jobban érti a bírakat, bírósági vezetőket, személyesen mit tanult ebből, másképp gondol a bírakra, bírósági vezetőkre, amíg csak a saját közegét ismerte, mit tapasztalt?

dr. Patus Sándor

Igen, nagyon köszönöm a lehetőséget, hogy részt vehetek ebben a csapatban. Kitűnő csapat a Bírósági Coach-tréneri Hálózat. Több alkalommal volt szerencsém vezetői tréningeket tartani, ahol nagyobb járásbírói vezetők vettek részt, nagyon érdekes volt és jó volt látni az együttműködést, nagyon hatékony volt a visszajelzések alapján is. Sok jó dolgot elvittek a résztvevők a tréningekről. A gondolkodásomat annyiban befolyásolta – korábban is megvolt a coach és mediátori végzettségem -, és a mediáció során is kellett alkalmazni a háromszög kommunikációban azt a fajta képességét az embernek, hogy aktív hallgatóként a kérdéseivel rásegíti az embereket egy pozitív megoldás felé. Ez a coachingnál megismétlődött és a tréningeken facilitátorként, segítőként veszünk részt. Ebben érzem, hogy a korábbiakhoz képest mélyült a készségem, tudásom, nagyon sok információt kaptunk a tréningek alatt, ami beépül az emberbe, mint bírósági vezetőbe is. Azt érzem, hogy tudunk úgy elindítani tréningeket, coach beszélgetéseket hogy nem szólunk bele, elindítjuk és fel tudjuk építeni, hogy kialakuljon valami, hogy azt ne az én mondataim határozzák meg.

dr. Handó Tünde

Nehéz dolog ez egy bíró részéről, mert van egy véleményünk és kimondjuk.

dr. Patus Sándor

Igen, nagyon. Azért volt számomra nagy öröm, hogy ezt meg tudtam tanulni, mert egy hihetetlen erő. A magánéletben is tud az ember segíteni másnak, hogy tényleg jöjjenek ki azok a gondolatok, melyek valóban foglalkoztatják. Hajlamosak vagyunk felületi szinten kommunikálni egymással, ahhoz már bizalom, idő kell, hogy egy mélységi kommunikációba, gondolatrendszerbe tudjunk jutni. El kell hinnie az embernek, hogy tényleg így van, odafigyelünk rá. Ha ez mind meg van, azt érzem, hogy meg lehet oldani bármit, hiszek abban, hogy a kommunikáció majdnem mindent megold. Nyilván vannak olyan helyzetek, amikor nem, mert már falak emelkedtek, „antihelyzetek” amivel úgy szoktam példálózni, hogy amikor két ember között kialakulnak ezek a disszonanciák, és a félreértések, amelyek egymást gerjesztik és kiépülnek a jeges falak, akkor már az adott személy elveszítheti a saját szabadságát a másik személlyel szemben, csak azt veszi észre, ami rossz, anihelyzet alakul ki. Ebben a helyzetben a kommunikáció nagyon nehéz.

dr. Handó Tünde

Azért úgy gondolom, hogy kevés olyan szituáció van, amiben itt tartanánk. Nekünk nagyon pozitív élményeink voltak az ottlétünk során.

dr. Patus Sándor

Megpróbáltunk a maximumot kihozni: a mediáció, az épületek, team-munka modell, a sportolás. Mindenhol megvannak a pozitív elemek, amikre lehet építkezni, ezt el kell mondani.

dr. Handó Tünde

Igen, nagyon jó dolgok vannak és jó emberek. Személyesen is sokat tanultam és örülök, hogy ott lehettem Nagykanizsán. Látni a sok szépet, amit építettek, ahogy a bírőról beszélnek, odafigyelnek rájuk, Elnök Asszony is. Gratulálok.

dr. Patus Sándor

Köszönjük szépen.

dr. Handó Tünde

Van-e valami, amit szeretne még elmondani.

dr. Patus Sándor

Talán annyit összefoglalásképpen, hogy próbáltam több alkalommal is kidolgozni egy vezetési-, szervezetelméleti térképet.

dr. Handó Tünde

Igen, olyan a pályaműve, mint egy tanulmány.

dr. Patus Sándor

Öröm ha sokan pályáznak egy helyre, mert a pályázó átgondolja eddigi tevékenységét, gondolatait, mit csináljon tovább, mit javasol. Amit leírtam, mint módszertani részt azt tartanám, hiszek abban, hogy így tud egy szervezet működni. Hozzáírtam pár dolgot, és azt éreztem, hogy de jó, hogy ezt megírhattam, mert koncentráltabbra tudtam készíteni, ami nem terjengős, megpróbáltam összeszűkíteni és plusz információt beletenni. Lehet, hogy a későbbiek folyamán tanulmány keretében is megpróbálnám elhelyezni.

dr. Handó Tünde

Igen, ezt jó lenne megosztani. A tréningeken elhangzottakat is hasznosítani lehetne, egy kis gyűjtemény formájában, vagy heti sorozatként, mint pl. az internetes oldalakon hetente hírlevélként közreadni.

dr. Patus Sándor

Elnök Asszony munkaügyi bírósági elnökként, adott ki heti hírleveleket.

dr. Handó Tünde

Igen, hogy az a kis közösség legalább értesüljön a friss információkról, amit szétküldtünk az országban. Ezt Önöktől tanultam, a kollégiumvezetőjük küldte szét a kollégiumi véleményeket, és olyan jó témákkal foglalkozott a kollégiumuk anyagi és polgári jogban, ami nagyon szimpatikus volt, hogy egy kis közösség magának is elkészíti ezeket az anyagokat. Innen vettem az inspirációt, hogy „házi” műfajba is megjelenjen.

dr. Patus Sándor

Munkaügyi bíróként sok segítséget jelentet. Nagyon fontos a tudásmegosztás és a jó gyakorlatok átvétele. Nem biztos, hogy egy az egyben át lehet venni, de testreszabva, végiggondolva, behozva elemeket, lehetséges, például a debreceni modell nekünk nagyon jól importálható. Ha valami ott jól működik, az másik törvényszéken is jól működhet. Tehát

érdekes gondolatainkat megosztani, törvényszéken, akár járásbírószágon, akár a kollégák tudását. Erre biztatni, írjon, ossza meg, vigyük tovább.

dr. Handó Tünde

Az emberek nagy része azt szeretné, hogy nyugodtan tudjon dolgozni.

dr. Patus Sándor

A lehetőségeket kell biztosítani, - mint ahogy a pályaművem végén is írtam - az igazgatási vezető feladata a szolgálat, biztosítani a szellemi, anyagi lehetőséget a bíró kollégáknak és mindenkinek. A bírónak elsődleges az ítélezés, az ügyei, amiben teljesen szabadon jár el és saját belátása szerint dönt. Ha van indíttatása, hogy részt vegyen más tevékenységben, azt nagy örömmel fogadjuk és támogatjuk. Sok embernek van erre indíttatása pl. rajzpályázat, fotó pályázat, megtalálni ezeket az embereket, mert így tudunk igazi közösségé válni.

dr. Handó Tünde

Köszönöm szépen.

Dr. Handó Tünde a meghallgatást befejezettnek nyilvánítja.

Jegyzőkönyv lezárva 15 óra 50 perckor.

dr. Handó Tünde,
az OBH elnöke

Kmf.

dr. Patus Sándor,
pályázó

Nagyné Tarnai Teréz,
jegyzőkönyvvezető