



# Iskolázatlan roma fiatalok munkapiaci integrációja – egy pilot program tanulságai

Scharle Ágota és Szedlacsek Eszter

## VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Ez a jelentés a Hopes for Low projekt főbb, 2018 és 2020 között megvalósított tevékenységeinek kvalitatív értékelése. Az elemzést a projekt koordinátor a projekt partnerek által küldött adatok és dokumentumok, partnerekkel és mentoráltakkal készült interjúk és a külső értékelés alapján készítette el.

- *A projekt célja és relevanciája*

A projekt főként arra irányult, hogy megerősítse a telepeken élő roma fiatalokat támogató civil szervezetek módszertani eszköztárát. E célból egy olyan szolgáltatáscsomagot fejlesztettünk ki, mely az alacsonyan képzett fiatalok mentorálása mellett a munkáltató megszólítására, érzékenyítésére is hangsúlyt fektet. A projekt célcsoportját képzetlen roma fiatalok alkották.

A projekt és a szolgáltatáscsomag megtervezésében nagy szerepet játszott, hogy a hasonló célú kezdeményezések ritkán célozzák a munkáltató érzékenyítését, a munkáltatói oldalon potenciálisan felmerülő diszkriminációt. Az iskolázatlan roma fiatalok munkába állását számos hátrány akadályozza: sok esetben támogatásra van szükségük az alapkészségek elsajátításához, alacsony az önbizalmuk, vagy kevés álláskereső- és munkatapasztalattal rendelkeznek. A romákat segítő helyi civil szervezetek általában az alapszükségletek kielégítésére fókuszálnak és nincs kellő kapacitásuk, vagy módszertani tudásuk a munkakeresés támogatására és a munkáltatók bevonására. Megfelelő támogatás és tanácsadás nélkül a munkáltatók sokszor előítéletesek a hátrányos helyzetű, fiatal roma munkavállalókkal szemben. Emellett a toborzási gyakorlatok is megnehezíthetik az álláskeresőket a képzetlen roma fiatalok számára: például az álláshirdetés bonyolult megfogalmazása, a szükséges orvosi vizsgálatok, beszerzendő hivatalos igazolások és bizonyítványok miatt költséges és hosszadalmas jelentkezési folyamat, vagy az online hirdetési csatornák kizárólagos alkalmazása miatt.

Ezért a projekt inkluzív toborzási és foglalkoztatási gyakorlatokat elősegítő szolgáltatásokat fejlesztett ki, mellyel a képzetlen roma fiatalok munkaerőpiaci integrációját is támogatta.

A projekt során szerzett tereptapasztalatok alátámasztották a kiinduló feltevéseket, és igazolták a projekt relevanciáját. Az értékelés azonban olyan elemeket is azonosít, melyek mentén a szolgáltatáscsomag továbbfejleszhető.

- *A projekt tevékenységei és eredményei*

A projekt során a módszertant Magyarországon és Szlovákiában teszteltük: mentorokat és mentorkoordinatorokat toboroztunk és képeztünk, roma fiatalokat mentoráltunk, illetve érzékenyítettük a munkáltatókat érzékenyítő tréningeken és tanácsadáson keresztül. Az eszközök és tréning anyagok kifejlesztése 2018 januárjában kezdődött. A projekt során tréning anyagok készültek (1) mentor tréningekhez, (2) mentor koordinátor tréningekhez, és (3) munkáltatói érzékenyítéshez, magyar és szlovák nyelven. A projektben Magyarországon 37 mentort és 18 mentor koordinátort készítettek fel, míg Szlovákiában 24 mentort és 11 mentor koordinátort.

A mentorálás 2019 januárjában kezdődött. A roma fiatalok mentoruktól folyamatos támogatást kaptak, mely munkába állásuk után is folytatódott. A magyar tesztben önkéntes mentorok vettek részt, míg szlovák





partnerünk olyan fizetett mentorokkal dolgozott együtt, akiknek már volt korábbi mentorálási, és/vagy szociális munkához kötődő tapasztalata. A projektben résztvevő munkáltatók HR döntéseket hozó vezetői és középvezetői csoportos tréningen vehettek részt, melyet a roma fiatalok munkahelyi beilleszkedése érdekében egyéni érzékenyítő tréningek és tanácsadás egészített ki. Ugyan a projekt 2020 decemberében lezárult, a mentorálás a magyar pilot helyszíneken folytatódik.

A projekt *magyar megvalósításában* a résztvevők kb. 7 hónapig kaptak mentorálást és közel 70% jutott el állásinterjúra, vagy tette meg az első lépéseket a saját vállalkozása elindításához. Az összes résztvevő 61%-át vették fel dolgozni, 36% pedig 3 hónapnál tovább is megtartotta az állását. Sokuknak a koronavírus járvány miatt bevezetett vészhelyzet alatt is sikerült megtartania állását 2020 tavaszán. A projekt *szlovák megvalósítása* több akadályba ütközött, így őket a koronavírus első hulláma még súlyosabban érintette. A szlovák megvalósításban ezért összesen 10 résztvevő vett részt, átlagosan négy hónapig kapott felkészítést és mentorálást, akik közül egy mentoráltat vettek fel az állásinterjút követően.

Összességében a projektben kidolgozott megközelítés és tréning anyagok jó minőségben készültek el. A projekt megvalósítása sikeresnek bizonyult a magyar tesztelés során, míg a szlovák tesztelés során kevésbé.

- *Fő kihívások*

Az értékelés négy fő kihívást azonosított, melyek a projekt eredményeire jelentős hatással voltak. Először: a szlovák pilotban részt vevő mentorok nem rendelkeztek korábbi tapasztalattal a kiválasztott romatelepen, így sokkal tovább tartott a bizalom kiépítése a roma közösségben. A projekt során kiépített bizalom ingatagnak bizonyult és a 2020 tavaszán kialakuló járványhelyzet rendkívül negatív hatással volt a szlovákiai pilot megvalósítására. Másodszor, a projekt második felében a világjárvány miatt megszakadt a mentorálási folyamat, a kialakult helyzetben a képzéseket és a disszeminációt is teljesen újra kellett tervezni. Harmadsorban, a munkáltatók megszólítása a koronavírus előtti időszakban is kihívásnak bizonyult, különösen Szlovákiában, ahol a projektet tesztelő partnerek nem tudtak az inkluzív gyakorlatok felé nyitott munkáltatók meglévő szakmai közösségére támaszkodni. Végül, nehézséget jelentett a mentorálásba bevonható civil szervezetek megtalálása (Magyarországon), és a kifejlesztett módszertan átadása más szervezetek számára (mindkét országban).

- *Tanulságok*

A projekt tevékenységei és fenntarthatósága kapcsán is merültek fel tanulságok.

*Mentorálás.* A projekt egyik legfontosabb tanulsága, hogy a mentorálás megkezdését előtt szükség van egy felkészítő szakaszra, melynek célja a bizalom kiépítése és a mentoráltak foglalkoztathatóságának felmérése és fejlesztése. A felkészülés fontosságát az eredeti módszertan is tartalmazta, azonban a további disszeminációban ezt fontos külön is hangsúlyozni. A projekt másik, mentorálással kapcsolatos tanulsága, hogy az önkéntes mentorok alkalmazása több rugalmasságot biztosít és nem bizonyult kevésbé hatékonynak, mint a fizetett mentorok alkalmazása.

*Érzékenyítés.* A munkáltatói érzékenyítés nagyon hasznos a képzetlen, alacsony iskolázott fiatalok toborzása során, de tartalmát a munkáltató körülményeihez, a csapattagok attitűdjéhez és igényeihez kell szabni. Ehhez tapasztalt tréningekre van szükség, illetve érdemes az igényeket egy előzetes adatfelvételben felmérni.

*A megközelítés elemei.* A kifejlesztett szolgáltatás csomag bizonyos elemeit meg kell erősíteni, vagy jobban ki kell emelni a tréning anyagokban. Ilyen elemek a mentorálást megelőző felkészítés, a munkáltatók bevonásának módszerei, a mentoráltakat a munkahelyi diszkriminációval és előítéllettel szemben felvértező eszközök és gyakorlatok, a toborzási folyamat felülvizsgálatának támogatása, és a munkahelyi befogadó gyakorlatok bevezetésének szakmai támogatása (pl. belső „buddy”-k képzése).





*A munkáltatók megszólítása.* Elsősorban két hatékony csatornát azonosítottunk: (1) olyan munkáltatók közvetlen felkeresése, akik a roma telephez közel helyezkednek el, és munkaerőhiánnyal küzdenek, valamint (2) a HR menedzserek megszólítása meglévő, népszerű HR fórumokon keresztül.

*Fenntarthatóság.* A program egyes elemei, például a munkáltatói érzékenyítés és a mentoráltak számára biztosított személyi költségek fedezhetőek a munkáltató finanszírozásával, míg más költségek tekintetében külső pénzügyi forrásokra van szükség. A magyar pilotot a Bagázs tovább működteti, míg a szlovák partner a módszer egyes elemeit egy új projekt eszköztárába integrálva használja fel a hátrányos helyzetű régiókban elindított társadalmi vállalkozások fejlesztésére.

*A módszer továbbadása.* A civil szervezeteket célzó disszemináció folytatódik, azonban a módszer országos szintű elterjesztéséhez az állami szolgáltatók bevonása is szükséges lenne. Magyarországon a módszert, vagy egyes elemeit a helyi munkaügyi paktumok és/vagy a hátrányos helyzetű térségekben indított fejlesztési programok integrálhatnák meglévő eszköztárukba.

- *További információ*

Az értékelő jelentés teljes szövege angol nyelven:

[http://www.budapestinstitute.eu/uploads/H4L\\_qualitative\\_evaluation\\_report\\_2020.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/H4L_qualitative_evaluation_report_2020.pdf)

Eredmények és projektdokumentáció:

[http://budapestinstitute.eu/index.php/projektek/adatlap/supporting\\_employers\\_hiring\\_low\\_skill\\_roma\\_youth/hu](http://budapestinstitute.eu/index.php/projektek/adatlap/supporting_employers_hiring_low_skill_roma_youth/hu)

