

DIPLOMADOLGOZAT

Hevesiné Csanya Renáta

2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési¹ szak

**AZ INTEGROM – A ROMA FIATALOK MUNKAERŐPIACI
ELHELYEZKEDÉSÉT SEGÍTŐ PROGRAM BEMUTATÁSA**

A résztvevő roma munkakereső fiatalokra gyakorolt hatása szempontjából

Belső konzulens:

dr. Visztenvelt Andrea

Beosztása: Emberi erőforrás tanácsadó MA szakkoordinátor, egyetemi adjunktus

Készítette:

Hevesiné Csanya Renáta

Neptun kód: D7CO79

Tagozat: levelező

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

2024

¹ A megfelelő képzési szint (típus) meghagyása mellett a többi törlendő.

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés.....	5
1.1	Témaválasztás indoklása.....	5
1.2	Téma aktualitása	6
2	Szakirodalmi áttekintés.....	9
2.1.1	A romák helyzete a magyar iskolarendszerben és a munkaerőpiacon.....	9
2.2	Magyarországon élő romák munkaerőpiaci helyzete	11
2.2.1	Foglalkoztatási ráta.....	11
2.3	A romák munkaerő piaci helyzetének jellemzése	12
2.4	Foglalkoztatás jellemzői	14
2.5	Európai romapolitika	15
2.6	FRA riportok	16
2.6.1	Diszkrimináció	16
2.6.2	Zaklatás.....	17
2.7	Európai Unió programja a romák integrációjára	18
2.8	A romák diszkriminációja	20
2.8.1	A romák társadalmi integrációjának érzékelése és megítélése a magyar lakosság körében	21
2.8.2	Szociálpedagógiai megoldások a beilleszkedésre	22
2.9	Romák munkaerőpiaci elhelyezkedését támogató programok bemutatása	23
2.9.1	HROM Program	23
2.9.2	Integrom program.....	26
3	Saját vizsgálat.....	32
3.1	Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	32
3.2	Anyag és módszer.....	34
3.2.1	Az interjúk alanyai és a helyszín bemutatása	34

3.2.2	Kérdőíves felmérés módszertani jellemzői.....	41
3.3	Eredmények	44
3.3.1	Interjúk kivonata.....	44
3.3.2	A kérdőíves felmérés eredményei.....	52
4	Következtetések, javaslatok.....	60
4.1	Következtetések	60
4.2	Javaslatok.....	62
5	Összefoglalás	63
	Irodalomjegyzék	65
	Melléletek	68
5.1	sz. melléklet: Interjúkérdések	68
II.	sz. melléklet: Kérdőívkérdések.....	70
III:	sz. melléklet:Ábrák és táblázatok jegyzéke.....	75
	Függelék	76

1 Bevezetés

1.1 Témaválasztás indoklása

2014 májusában hallottam a programról az Uccu Roma Informális Oktatási Alapítványtól, ahol önkéntes moderátorként dolgoztam, így az Integrom Program második 4 napos tréningjében, mint résztvevő fiatal voltam jelen. Az Integrom Program az Autónia Alapítvány és a Boston Consulting Group (BCG) közös szervezésében valósult meg. A tréning elvégzése után a program segítségével munkát kaptam a szervező cégnél, a Boston Consulting Groupnál (továbbiakban BCG).

Diplomadolgozatom témájaként, azért választottam az Integrom Program bemutatását, mert számomra nagy jelentőséggel bír a munkájuk és az elért sikereik, hiszen a jövőben én is főként hátrányos helyzetű munkavállalókat szeretnék segíteni, hogy sikeresen, profiljuknak megfelelő munkát találhassanak. Úgy gondolom, ha egy munkahelyen minél diverzebb közösség dolgozik együtt, az hosszútávon hozzájárulhat ahhoz, hogy a magyar társadalom pozitív példákon keresztül befogadóbb szemlélettel álljon a kisebbségekhez tartozókhoz.

Mint az Integrom program gyakornoka részt vehettem a jelentkezők kiválasztásában, illetve a kiválasztott fiatalok interjúztatásában is. Nagyon érdekes volt számomra az, hogy a tréning napjai alatt olyan feladatokban is részt tudtam venni, mint a résztvevők önéletrajzának javítása vagy például az általunk kitalált pozíciókra való próbainterjú szimulációkban való részvétel, mint tanácsadó. Szakmai fejlődésemben rengeteget segített az, hogy a programban, mint gyakornok emberi erőforrás tanácsadó vehettem részt, és ezzel a gyakorlatban is kamatoztathattam az egyetemi tanulmányaim alatt tanultakat. Mint az Integrom Program 4 napos tréningjének résztvevője, nem csak hiszek a sikerességében, de tudom is, hogy valós szakmai és olykor lelki segítséget nyújt a programot sikeresen elvégzőknek. Magam is ennek a programnak köszönhetem, hogy egy számomra megfelelő munkát találtam, ahol egy befogadó és kulturálisan sokszínű környezetben dolgozhattam közel tíz évig.

1.2 Téma aktualitása

A foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása a társadalmi kirekesztés és a szegénység elleni küzdelem alapvető követelménye. A foglalkoztatási feltételek javításának jelentősége túlmutat a tágabb társadalmi kontextuson, különösen fontos a marginalizált csoportok számára, akik gyakran találják magukat kirekesztettnek különféle okok miatt (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022).

A nők, a migránsok és a roma munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek előmozdítása két egymással összefüggő tényezőn múlik. Egyrészt attól függ, hogy az e társadalmi csoportokhoz tartozó egyének rendelkeznek-e a szükséges készségekkel, képességekkel, kompetenciákkal és motivációval a munkaerőpiacon való aktív részvételhez. Emellett a társadalmi környezet befogadása és elfogadása (vagy annak hiánya) döntő szerepet játszik e csoportok sikeres munkaerő-piaci integrációjának elősegítésében vagy akadályozásában (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022).

A roma közösség előtt álló kihívások rendkívül összetettek, hiszen életkörülményeik, lakhatásuk, jövedelmük, iskolázottságuk és szakképzettségük jelentősen eltér a többségi lakosságtól. Amellett, hogy jövedelmi szegénységet élnek meg, nélkülözéssel és sokrétű hátrányokkal is szembesülnek, amelyek kiterjednek iskolázottságukra, foglalkoztatásukra és számos egyéb szempontra, amelyek befolyásolják általános életminőségüket, beleértve az egészségmagatartásukat és állapotukat (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022).

A romák munkaerő-piaci integrációját nehezítik a családi hátrányok, a korai iskolai lemorzsolódást eredményező korlátozott oktatáshoz való hozzáférés, valamint a strukturális diszkrimináció és a területi szegregáció. A jól dokumentált kelet-nyugati megosztottság Magyarországon rávilágít a keleti települések közötti egyenlőtlenségekre, ahol a szolgáltatások és a munkalehetőségek csökkennek, különösen a határhoz közeli kis falvakban (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022).

A szakirodalmi részben feltüntetett tanulmányok és források különböző aspektusokat tárgyalnak, beleértve az oktatási szegregációt, az integrációs programok hatékonyságát, valamint a romák foglalkoztatási helyzetét és kihívásait. A szakirodalom áttekintése során megfigyelhető, hogy az etnikai szegregáció az oktatásban komoly probléma Európa számos

részén, amelyet Messing (2014) és más kutatók is részletesen elemeztek. Ez a szegregáció számos hátrányos következménnyel járhat az érintett közösségek számára.

A romák foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos források, mint például Fedor, Zakor-Broda, és Balla (2022) tanulmánya, valamint a KSH (2022) statisztikai rámutatnak arra, hogy a roma népesség alacsonyabb foglalkoztatási aránnyal rendelkezik, és számos kihívással szembesül a munkaerőpiacon való részvétel során.

Az integrációs programok, mint például az Integrom program (Csatlós, 2016; Szabó, 2024), fontos szerepet játszhatnak a tehetséges roma fiatalok támogatásában és az integráció előmozdításában. Ezek a programok különböző módszerekkel segítik a roma közösségeket az oktatásban, képzésben és munkaerő-piaci részvételben.

Az uniós és kormányzati politikák szintén befolyásolják a romák integrációját és foglalkoztatását. A Parlament (2023) dokumentumai és az ECA (2016) jelentéseik részletezik az uniós szintű intézkedéseket és pénzügyi támogatásokat, amelyek célja a romák integrációjának elősegítése.

Dolgozatom célja, hogy bemutassa az Integrom Programot, melynek pilot szakaszában az Autonómia Alapítvány működött közre a BCG-vel. Az Autonómia Alapítvány 2016 után elindította a HROM programot a korábbi Integrom Program mintájára. A dolgozat következő részeiben részletesen bemutatom mindkét romák munkaerőpiaci elhelyezkedését segítő programot, viszont mivel a dolgozat témája az Integrom program hatását kívánja vizsgálni a roma résztvevőkre gyakorolt hatásának szempontjából, ezért a hangsúly és a vizsgálati eredmények csak erre alapozottan kerülnek bemutatásra.

A HRom Program 2014-ben indult el, alapítója pedig az Autonómia Alapítvány. Az azonosság az Integrom indulási dátumával nem véletlen, mivel az Alapítvány társmegvalósítója volt az Integromnak. A 2014-2016-os év közös munkával telt, amit mindkét program a pilot, kísérleti szakaszának tekint. A támogatás céljaul a hídépítést tűzték ki a multinacionális vállalatok és a roma fiatalok között. A programba minden olyan magát romának valló fiatal bekerülhetett, aki minimum érettségivel rendelkezett, illetve 29 évesnél nem volt idősebb. 150 fiatal vett részt a programban, és több mint a fele sikeresen elhelyezkedett a munkaerőpiacon. (Autónia, 2017)

Az Integrom program egy négy napos képzés, és ahhoz kapcsolódóan egy 6 hónapos mentorálás keretében igyekeznek felkészíteni a tehetséges roma fiatalokat arra, hogy tudomást szerezzenek az elérhető nagyvállalati állásokról, és ezekre a lehető legsikeresebben pályázzanak és nyerjenek felvételt. A négy napos képzés metakommunikációs tréningből, az önéletrajzok szerkesztéséből, szimulált állás interjúkból, kapcsolatépítésből, visszajelzésekből és pályaorientációból áll. A képzéssel elkezdődik a mentorálás folyamata is, ahol a mentor legfontosabb feladata, hogy a szakmai és érzelmi támogatással, valamint edukációval segítse a mentoráltak céljai elérésében. A programnak szintén része, hogy egy HR specialista személyre szabottan segíti a négy napos képzés után a fiatalok elhelyezkedését. 2014 óta 27 képzést tartottak. A jelentkezők száma 700-800 fő közé tehető, a tréningeken több mint 300 roma fiatal vett részt, akik közül eddig 140 helyezkedtek el azaz 30 százalékos részvételi aránnyal dolgoznak. A Programvezetők munkáját a partner vállalatokkal közösen végzik, illetve jelentősnek gondolják a diverzitás és nyitottság terjesztésében az, hogy a partner vállalatok munkatársai az interjúzások alkalmával, a mentorálás során és a kapcsolat építő vacsorákon keresztül közvetlen tapasztalatot szereznek a hátrányos helyzetű roma társadalomról. Tehát a programnak nemcsak a roma fiatalok a nyertesei, hanem azok a mentorok és cégek is, akik bekapcsolódnak ebbe a folyamatba. Egymás folyamatos megismerése és tisztelete új szemléleteket nyit mindkét oldalon.

2 Szakirodalmi áttekintés

2.1.1 *A romák helyzete a magyar iskolarendszerben és a munkaerőpiacon*

Habár Magyarország történetében számos kísérlet született arra vonatkozóan, hogy miként lehetne a nagy számú roma kisebbséget integrálni, ezek többnyire kudarcba fulladtak. A történelem órákon többnyire csak Mária Terézia, 18. századi magyar uralkodónő hírhedtnek számító erőszakos asszimilációs politikájáról tanulhatunk a romák vonatkozásában. Egészen 2011-ig kellett arra várni, hogy egy európai szinten ismert és elfogadott intézkedés csomag lánson napvilágot, a Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia, amely a szegénységben élő emberek, azon belül is a roma emberek helyzetbe hozását, úgymond felzárkóztatását tűzte ki legfontosabb céljául. (Lakner, 2020)

A gyerekek iskolába járási aránya jelentős mértékben növekedett a 20. század végére és csupán csak 10% marad ki az oktatásból és vannak immár értelmiségi pályákra kerülő cigány fiatalok is. Mind a területi, mind pedig az oktatási szegregáció miatt alacsonyabb szintű oktatáshoz jutnak sok esetben a roma fiatalok, amely hátrányos helyzetet teremt számukra. A roma származású gyermekek alacsony iskolai teljesítménye és alacsony arányaik a középiskolai és felsőoktatásban nemcsak a foglalkoztatási lehetőségeiket korlátozza, hanem hátrányos helyzetbe hozza őket a cigány középosztály kialakulásának szempontjából is. Ez az egyenlőtlenség nem csupán a munkaerőpiaci integrációt nehezíti, hanem akadályozza a roma középosztály kiépülését is (Liskó, 2002).

A roma származású gyerekeknek ebből adódóan nehezebb eljutni az érettségiig, főiskoláig, egyetemig. Az oktatási szegregációhoz vezető egyik első lépés, hogy értelmi fogyatékosoknak minősítik őket, ezért elkülönítik őket. A másik létező jelenség, hogy az iskolák mindent megtesznek azért, hogy a magyar gyerekek ne hagyják el az iskolákat, ezért külön roma és nem roma osztályokat hoznak létre, így megteremtve az iskolákon belüli szegregációt. (Kertesi, 1995) Az oktatási intézmények érdeke elkerülni a „white flight”² hatást, amiről Magyarország esetében, akkor beszélünk, ha a szabad iskolaválasztás

² White flight: vagy másnéven fehér exodus a fehér emberek nagyarányú akár hirtelen, akár fokozatos migrációját jelenti az olyan helyekről, ahol más etnikumú illetve rasszú emberek jelennek meg kisebb nagyobb számban. Az 1950-es és 1960-as évektől használják ezt a kifejezést az Egyesült Államokban, ami a fehér lakosság migrációját írja le a feketék által is nagyszámban lakott területekről. A kifejezést újabban a fehérek más migrációira is szokták alkalmazni, illetve más kisebbségek relációjában is. (W. Kweit, 2015)

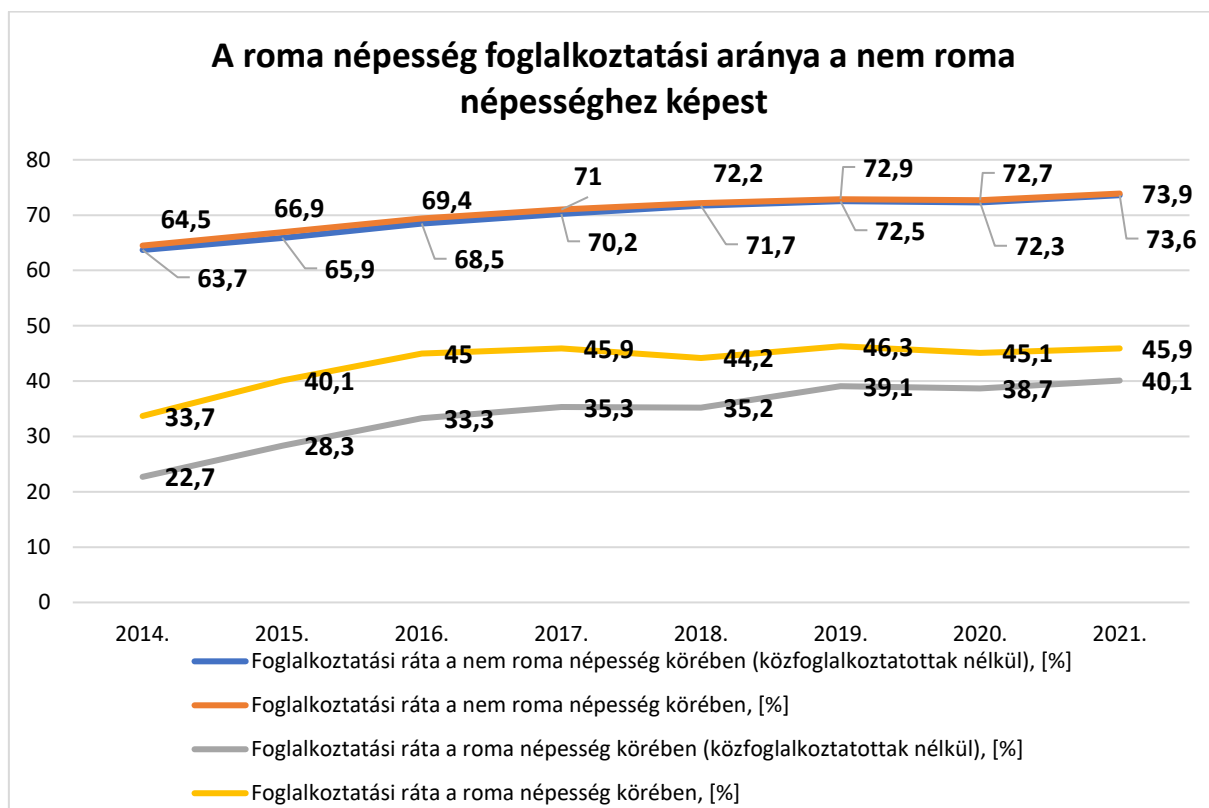
következményeként a nem roma szülők elviszik gyermekeiket a körzeti határok által számukra kijelölt intézményből, és átviszik másik iskolába, sokszor másik településre, ezzel elkerülve, hogy az inkluzív oktatás megvalósuljon és romák és nem romák együtt tanuljanak. Így a kisebb településeken olyan oktatási intézmények generálódnak, amelyben az úgynevezett „white flight” hatására túlnyomó részt csak roma tanulók tanulnak. (Messing, 2014)

Egy másik folyamat amikor úgy húzzák meg az iskolák körzet határait, hogy az egyik iskolába a nem romák kerüljenek a másikba pedig a romák. A jelenlegi politika nem foglalkozik ezzel a kérdéssel. Az egyházi iskolák nagyrészt magukhoz szívják a nem roma, sokszor elit gyerekeket, így az állami iskolákban ott maradnak a cigány osztályok, amelyek, mint láthatjuk sok esetben nem a lakóhelyből adódóan alakulnak ki. Súlyos probléma az alacsony minőségű oktatás is, amellyel akadályozottá válik a továbbtanulás és így az életben való boldogulásuk is.

A középiskolát és egyetemet, főiskolát végzett romák számának jelentős növekedése nélkül nem alakulhat ki roma középosztály. Ez a cigány középosztály kiépülésének lényeges feltétele. A cigány középosztály jelenléte nélkül nem alakulhat ki hatékony politikai erővel rendelkező cigány elit sem. Ennek hiányában a cigányság helyzetének javítására irányuló politikai törekvések gyakran elbuknak a többségi társadalom közömbös vagy akár ellenséges attitűdjén, valamint az új magyar politikai elitben tapasztalható szociális érzéketlenségen. A cigányság helyzetének javítására szánt jelentős költségvetési források mobilizálásához határozott reformokra van szükség, amit egy megerősödő cigány középosztálynak, valamint annak politikai elitjének kell képviselnie és megvívnia. A cigányok hátrányos helyzetén a hatékony iskolai képzések jelentősen javítani tudnának az integrálásuk legfőbb eszköze kellene, hogy legyen az oktatás, a kudarc oka azonban az alacsony minőségű általános iskolai oktatásban és a szegregációban keresendő (Kispál,1995)

2.2 Magyarországon élő romák munkaerőpiaci helyzete

2.2.1 Foglalkoztatási ráta



1. ábra: A roma népesség foglalkoztatási aránya a nem roma népességhez képest

Forrás: saját szerkesztés, KSH (2022) alapján

Ahogy az 1. ábra is mutatja, a romák csaknem négyötöde legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik, míg a nem romák kevesebb mint egyötöde átlag alatti a munkaerő-piaci képviselete és hátrányos helyzetűek. Az iskolai végzettség összetétele mellett a roma népesség regionális megoszlása is az egyik oka az alacsony foglalkoztatási rátának. A vizsgált időszakban (2014-2021) a romák munkaerő-piaci helyzete a nem romákéval párhuzamosan alakult: 2014-től lényegében erőteljes javulás tapasztalható, amelyet a világvárvány megszakított. A romák munkaerő-piaci helyzete továbbra is jelentős hátránnyal jár, hiszen a foglalkoztatási ráta különbsége a romák és a nem romák között megközelítőleg 25 és 30 százalékpont között mozog a 2021-es adatok alapján, ami csak minimális csökkenést mutat a korábbi évekhez képest, amikor ez az eltérés 28 százalékpont volt (KSH, 2022).

2.3 A romák munkaerő piaci helyzetének jellemzése

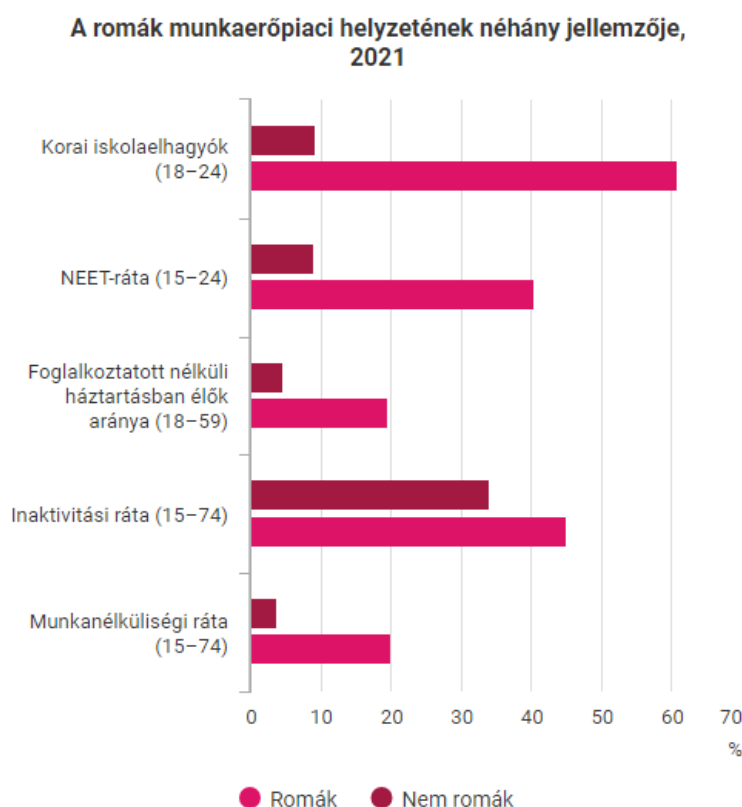
A romák munkanélküliségi rátája szintén aggasztó tendenciát mutat. Bár 2019-re sikerült csökkenteni a munkanélküliséget, és az aktív korú romák munkanélküliségi rátája 16,7%-ra esett vissza a korábbi 30,1%-ról, az elmúlt két évben ismét emelkedett, és 2021-ben közelítette meg a 20%-ot (KSH, 2022).

Az alacsony végzettségi szint, más társadalmi dimenziók mellett, közvetlen hatással van a romák munkaerő-piaci helyzetére. A Munkaerő-piaci Évkönyv 2013-as adatai szerint a magyarországi romák negyede volt csak foglalkoztatott, míg a nem romák több mint fele. Ez a különbség több mint kétszeres (TÁRKI, 2014). A tartós munkanélküliségi ráta is jelentősen magasabb a romák körében, az aktív korú romák negyede tekinthető tartósan munkanélkülinek, míg a nem romák huszada (TÁRKI, 2014). Az International Labour Organization (ILO) meghatározása szerint munkanélkülinek minősül az, aki egy adott héten egyetlen órát sem dolgozott, de aktívan keresi a munkát és szívesen dolgozna (Bernát, 2014, 257).

A romák munkaerőpiaci helyzetét további szempontból jól tükrözi a világbank által alkalmazott állástalanok arányát mérő indikátor, amely az aktív korú népességben belül nemcsak a munkaerőpiaci, hanem az iskolai inaktivitást is figyelembe veszi. Ez az indikátor azt mutatja, hogy Magyarországon 2011-ben a 15-64 éves roma férfiak több mint fele inaktív volt, míg a nem roma férfiak körében ez az arány jóval alacsonyabb volt. A roma nők esetében pedig még markánsabb volt az eltérés, hiszen háromnegyedük volt inaktív, szemben a nem roma nőekkel, akiknél ez az arány csak a fele volt.

Az alacsony iskolázottság és a következményes alacsony foglalkoztatottság miatt a magyarországi romák szegénységi mutatói rendkívül magasak. A TÁRKI háztartásmonitor vizsgálata szerint 2012-ben heteszer annyi roma volt relatív értelemben szegény, mint nem roma. A roma háztartások 76%-a élt a szegénységi küszöb alatt, míg a nem romák között ez az arány csak 12% volt. A roma háztartásfőjű háztartásokban élőknek 2012-ben 4,4-szer nagyobb esélyük volt a szegénnyé válásra, mint a nem romák, és az etnikai hovatartozás az egyik legjelentősebb tényező volt a szegénységi folyamatban.

További szegénységi mutatók is azt jelzik, hogy a romák helyzete nem változott érdemben. 2012-ben a relatív jövedelmi szegénység és a súlyos anyagi depriváció szintjén a romák száma nagyon magas volt. Ugyanebben az évben az Európa 2020 stratégia által meghatározott szegénységi célkomponens alapján a romák nagy arányban szerepeltek azok között, akik egyszerre szenvedtek szegénységben és társadalmi kirekesztettségben, annak ellenére, hogy a teljes népességben alacsonyabb volt az arányuk. Ez azt mutatja, hogy minden fontos szegénységi mutató szerint a romák továbbra is kiemelkedően rossz helyzetben vannak (Bernát, 2014).



2. ábra: A romák munkaerőpiaci helyzetének jellemzői (2021)

Forrás: KSH (2022) alapján

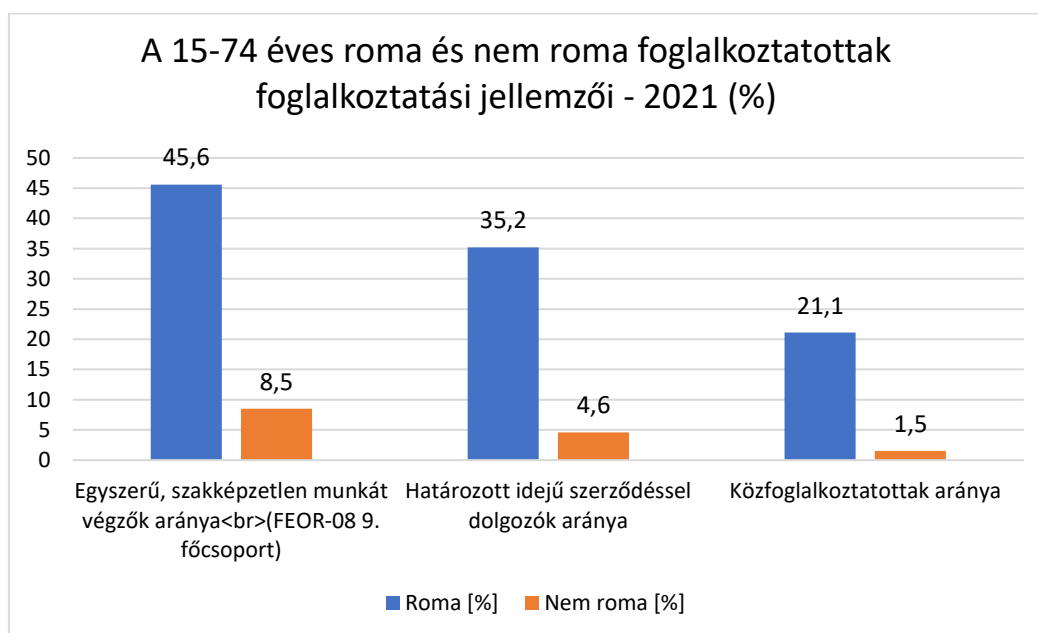
A foglalkoztatási ráta tekintetében markáns különbségek mutatkoznak a romák és a nem romák között, különösen a nemek között. A roma nők alacsony foglalkoztatottsági rátájának hátterében több tényező is állhat, köztük az, hogy általában több gyermeket vállalnak, ami nehezítheti számukra a munkába való visszatérést. A 2021-es adatok szerint a roma nők

foglalkoztatottsága mindössze 34,3%, míg a hasonló korú roma férfiaké 57,8% volt (KSH, 2022).

A 2022-es KSH adatokból továbbá kiderül, hogy kevés fiatal roma rendelkezik szakmai képezéssel, és magas a korai iskolaelhagyók aránya. Például 2021-ben a 18-24 éves roma fiatalok több mint 60%-a korai iskolaelhagyó volt. Ez az adat összefüggésbe hozható azzal, hogy a romák körében a se nem oktatásban, se nem munkában résztvevők aránya több mint négyszerese a nem romákhoz képest. Ez a tényező jelentősen befolyásolja a romák munkaerő-piaci helyzetét (KSH, 2022).

Fontos továbbá megemlíteni, hogy a romák és a nem romák közötti egyik legnagyobb különbség az, hogy a roma foglalkoztatási formák nagyobb arányban tartoznak az alacsonyabb presztízsű és alacsony jövedelemmel járó kategóriákba. Ez is hozzájárul a romák munkaerő-piaci hátrányaihoz és szegregációjához (KSH, 2022).

2.4 Foglalkoztatás jellemzői



3. ábra: A 15-74 éves roma és nem roma foglalkoztatottak foglalkoztatási jellemzői - 2021 (%)

Forrás: saját szerkesztés, KSH (2022) alapján

Ami a foglalkoztatást illeti, megfigyelhető, hogy a roma lakosság aránytalanul magas arányban találkozik olyan munkalehetőségekkel, amelyek alacsonyabb munkahelyi

biztonságot és jövedelmet kínálnak. Legtöbben közülük közfoglalkoztatásban vesznek részt, ugyanis 2021-ben a foglalkoztatott romák több mint egyötöde számolt be közfoglalkoztatásról, ami jóval meghaladja a nem romák arányát (KSH, 2021). Továbbá, ugyan ebben az évben minden harmadik roma munkavállaló határozott idejű szerződéssel dolgozott, míg a nem romák körében ez a foglalkoztatási forma kevesebb mint 5%-ot tett ki. (KSH, 2021).

2.5 Európai romapolitika

Az EU Nemzeti Roma Integrációs Stratégiai Keret 2020-ig célja a társadalmilag és gazdaságilag kiszorult romák integrációja, és átfogó megközelítést szorgalmaz a romák többségi társadalomhoz képest hátrányos helyzetére vonatkozóan. Az alacsony iskolai végzettséggel, a munkaerő-piaci akadályokkal, a lakóhelyi és egyéb szegregációval és a rossz higiéniaiával is foglalkozni kell (Parlament, 2023).

Az európai romapolitika foglalkoztatás célja a romák elhelyezkedési esélyeinek javítása, azaz a romák és nem romák közötti foglalkoztatási különbségek javítása. A romák számára teljes és megkülönböztetésmentes hozzáférést kell biztosítani a szakképzéshez, a munkaerőpiachoz és az önfoglalkoztatási lehetőségekhez és eszközökhöz (Parlament, 2023).

Az európai romapolitikába meghatározottakról elmondható, hogy világos és mérhető foglalkoztatási célokat fogalmaz meg, amelyek a következőket foglalják magukban (Parlament, 2023):

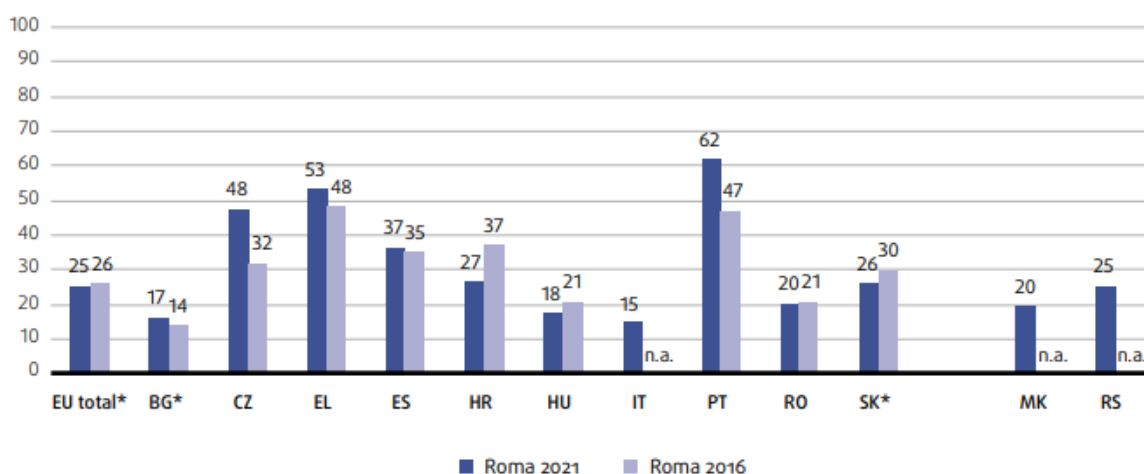
- ✓ A 20 és 64 év közötti romák és nem romák közötti foglalkoztatási különbségek legalább 50 százalékos csökkentése
- ✓ Csökkenteni a 16 és 24 év közötti, sem nem dolgozó, sem nem tanuló fiatalok számát
- ✓ A cél a munkanélküliségi ráta minimum 50%-os csökkentése, ugyanakkor a roma nők 45%-os foglalkoztatási rátája.
- ✓ Az új romastratégián belül az egyik konkrét célkitűzés annak biztosítása, hogy a romák, különösen a fiatalabb generáció egyenlő hozzáférést kapjanak a fenntartható, minőségi foglalkoztatási lehetőségekhez (Parlament, 2023).

A fenti célok megvalósításának eszközei a következők, amelyek Parlament (2023) alapján kerülnek bemutatásra:

1. Az elérhető foglalkoztatási és szociális szolgáltatások fokozottabb megértésére van szükség.
2. A roma fiatalok preferenciáit, motivációit és inaktivitási okait figyelembe vevő személyre szabott cselekvési tervek készítése kulcsfontosságú a fejlődésük során.
3. A kezdeti lehetőség gyakorlati tapasztalat megszerzésére, gyakorlati képzéshez való segítségnyújtásra és szakmai fejlődésre.
4. Személyre szabott támogatás, mentorálás, szakmai gyakorlatok, üzleti inkubátorok és duális képzések biztosításával az a célunk, hogy elősegítsük a zökkenőmentes átmenetet az oktatásból a munkaerőbe.
5. Az információs és kommunikációs technológiák elérhetősége döntő szerepet játszik a digitális készségek fejlődésének előmozdításában.
6. A foglalkoztatás támogatásának elősegítése, a foglalkoztatással kapcsolatos költségek megosztása, a munkahelyi képzés biztosítása, a készségfejlesztés elősegítése, valamint a szakmai képesítések megszerzésének és fenntartásának ösztönzése mind fontos kezdeményezések.
7. Céltámogatások megvalósításával elősegíthetjük az önfoglalkoztatáshoz és a vállalkozói tevékenységhez való egyenlő hozzáférést (Parlament, 2023).

2.6 FRA riportok

2.6.1 Diszkrimináció



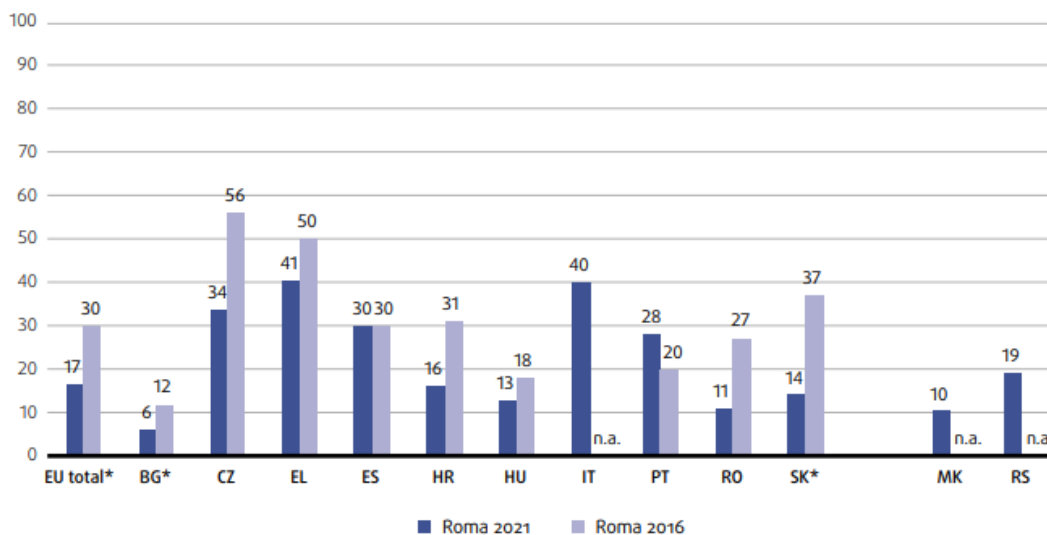
4. ábra: FRA riport, diszkrimináció

Forrás: FRA (2022) alapján

A romákkal szembeni diszkrimináció hangsúlyos bizonyos európai országokban, és az élet számos területén, ezt támasztják alá a legfrissebb 2022-es romákat érintő European Union Agency for Fundamental Rights³ által készített (FRA) riportok is, amelyből az látszik, hogy felmérés eredményei minimális változást jeleznek 2016-hoz képest (FRA, 2022).

A romák számottevő része az EU-ban továbbra is jelentős mértékű negatív diszkriminációval szembesül. Átlagosan minden negyedik roma résztvevő (25%) számolt be arról, hogy etnikai származása alapján diszkriminációt tapasztalt a felmérést megelőző egy évben (FRA, 2022). Horvátországban, Csehországban és Görögországban több roma férfi érezte magát, hátrányos megkülönböztetésben, mint roma nő. Az EU más részein átlagosan nincsenek lényeges különbségek a roma nők (27%) és a roma férfiak (30%) között. A 65 évesek vagy annál idősebb roma válaszadók magasabb arányban tapasztalnak diszkriminációt, mint a fiatalabb korosztály (FRA, 2022).

2.6.2 Zaklatás



5. ábra: FRA riport, zaklatás

Forrás: FRA (2022) alapján

³ Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége

A faji egyenlőségről szóló irányelv előírja a faji vagy etnikai háttéren alapuló megkülönböztetés közvetlen és közvetett formáinak megelőzését. A megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító vagy sértő környezet megszüntetésével is foglalkozik. A tagállamok kötelesek a rasszista és idegengyűlölő viselkedéseket súlyosbító tényezőknek tekinteni, és a bíróságoknak jogukban áll figyelembe venni ezeket a viselkedéseket a megfelelő szankciók meghatározásakor (FRA, 2022).

Ahogy a fenti diagram mutatja nincsenek jelentős különbségek a zaklatók átlagos előfordulási gyakoriságában a roma nők és roma férfiak között, sem a válaszadók között, akik betegség vagy fogyatékosság miatt korlátozásokat tapasztalnak mindennapi tevékenységeikben. Itt is a fiatalabb válaszadók átlagosan magasabb arányban tapasztalnak zaklatást, mint azok 65 évesek vagy a náluk idősebbek (FRA, 2022).

2.7 Európai Unió programja a romák integrációjára

Az integráció és a társadalmi befogadás kifejezéseket gyakran felcserélhetően használják a romák helyzetének javítását célzó politikai kezdeményezések céljainak leírására. Az integráció kifejezést gyakrabban használják olyan kezdeményezésekre, amelyek az alapvető jogok és értékek védelmét helyezik előtérbe. A kifejezés a nemzeti romaintegrációs stratégiában is szerepel. A társadalmi befogadás kifejezést gyakrabban használják a társadalmi-gazdasági kezdeményezésekkel összefüggésben. Ez tükröződik például az Európa 2020 stratégiában is (ECA, 2016).

Az EU elsősorban az Európai Szociális Alapon (ESZA) keresztül nyújt pénzügyi támogatást a romák integrációjának elősegítésére, de az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) is szerepet játszik az EU kohéziós politikájával összhangban (ECA, 2016).

A 2007–2013 közötti időszakban az ERFA költségvetése körülbelül 201 milliárd euró, az ESZA költségvetése pedig 76 milliárd euró volt. A 2014-2020-as tervezési időszakban az ERFA és az ESZA az Európai Strukturális és Beruházási Alapokhoz tartozik, ahol a költségvetésük a teljes időszakra körülbelül 197 milliárd euró (ERFA) és 86 milliárd euró (ESZA). Az Európa Tanács az első olyan intézmény, amely európai szinten foglalkozik a romák integrációjának kérdésével (ECA, 2016).

A romák uniós szintű társadalmi befogadásának kérdése különösen fontossá vált napjainkban. A Bulgáriával, Csehországgal, Magyarországgal és Szlovákiával megkötött

csatlakozási partnerségi megállapodások középtávú politikai prioritássá teszik a roma lakosság további integrációját (ECA, 2016).

2.8 A romák diszkriminációja

Különböző tanulmányok következetesen azt mutatják, hogy a magyarországi roma közösséget széles körben elterjedt előítéletek és diszkrimináció sújtja. Mindez kéz a kézben jár a közösségek növekvő társadalmi távolságtartásával. A diszkrimináció elterjedtsége ellenére a diszkriminációs ügyek nehezen jutnak el a jogorvoslati fórumokra (Király, Bernáth, & Setét, 2024).

Magyarországon 2004. január 27-én lépett hatályba az egyenlő bánásmódról szóló törvény, amely egységes szerkezetben rögzíti a megkülönböztetés különböző fajtáit, személyi és funkcionális hatályát, védett jellemzőit, valamint a felekre. Bár a korábbi minisztériumi jogszabályok tiltják a diszkriminációt. A törvény hatályba lépése előtt csak a közvetlen diszkrimináció és a jogellenes elkülönítés eseteit bírálták el, míg a közvetett diszkrimináció, zaklatás és megtorlás nem volt tényállás a törvény értelmében. A törvény fejezeteket szentel a mindennapi élet azon területeinek, ahol a védett csoportokat leggyakrabban diszkriminálják. E területek közé tartozik a foglalkoztatás, a társadalombiztosítás és az egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, az áruk áramlása és a szolgáltatások igénybevétele. A jogszabály megfelel az európai normáknak: 2004-ben az EU-csatlakozás egyik feltétele volt a diszkriminációellenes törvények harmonizációja. Ez a jogszabály az összes uniós irányelvet átülteti a hazai jogba (Király, Bernáth, & Setét, 2024).

Fontos, hogy a roma közösség tagjai tisztában legyenek az ellenük elkövetett jogsértésekkel, és tudják, hol és mely hatóságokhoz, bíróságokhoz fordulhatnak a különböző típusú ügyekben. A leírtakhoz azonban a közösségépítés a legfontosabb, valamint a meglévő romák közösségépítésben segítő civil szervezetek támogatása, helyi aktivisták felkutatása és fejlesztése. Ha helyi szinten aktív szerepet tudnak játszani, és saját érdekeiket képviselni tudják, akkor a helyi hatóságok is belátják, hogy nem olyan kiszolgáltatott csoporttal van dolguk, amely nem tud jogi lépéseket tenni, ha sérelem éri (Király, Bernáth, & Setét, 2024). Király, Bernáth, & Setét (2024) jelentése alapján elmondható, hogy a roma nők a diszkrimináció többféle formájától szenvedtek. Állampolgárságuk mellett nőként hátrányos megkülönböztetésben részesülnek alacsony társadalmi helyzetük miatt, és korlátozott hozzáférésük van az oktatáshoz, az egészségügyi ellátáshoz, a lakhatáshoz és a

foglalkoztatáshoz. A fókuszcsoporthoz tanúsága szerint a roma nők több területen különösen kiszolgáltatottak (Király, Bernáth, & Setét, 2024).

2.8.1 A romák társadalmi integrációjának érzékelése és megítélése a magyar lakosság körében

Bernát Anikó (2010) szerint a romák kirekesztettséget másként megfogalmazva a cigányság társadalmi integrációjának sikertelen mivolta a rendszerváltás óta addig eltelt több mint huszonöt esztendő alatt, megszakítás nélkül érzékelhető. Tény, hogy az utóbbi időszakban az egy nyilvánvalóbb mindenki számára a hazai cigányság helyzetének magyar lakosság általi megítélése az utóbbi évtizedek alatt egy nyíltabb módon cigányellenes. A magyar lakosok körében általános a vélemény, hogy a cigányság önmaga hibájából tehető felelőssé jelenlegi helyzetéért. Bernát Anikó, (2010) szerint ilyen nézetekkel lehetett boldogulni 2010-ben politikai berkekben is, sőt parlamenti párttá is lehetett válni, ugyanakkor szerinte szintén ennek az attitűdnek tudható be a 2008-2009-es évek során lezajlott cigányok ellen irányuló támadássorozat is. Úgy vélem a média is felnagyítja a dolgokat, és ennek is megvan a maga hatása. Felvetődik a kérdés, hogy a magyar lakosság valóban a cigányságot okolja jelenlegi kedvezőtlen gazdasági és politikai helyzetéért? Mi az általános vélemény a cigányság helyzetéről? Bernát Anikó szerint a magyarországi cigányság többségi társadalomba történő integrációja valóban megrekedt. A romák helyzete semmit sem javul továbbra is a társadalom periferiáján élnek, mint kirekesztettek. Ez egy olyan folyamat, ahol némi részsiker mutatkozik ugyan, de látványos javulás helyzetüket illetően nem tapasztalható. Ez a tény a rendszerváltás óta eltelt időszakon belül vizsgálva nem javult a cigányság helyzetét illetően. Nem kijelenthető, hogy a magyarországi romák helyzete Európában, vagy a világban egyedi lenne, ugyanis a kelet-közép-európai régió országaiban a romák hasonló vagy ettől még sokkal rosszabb helyzetben élnek a mindennapokban a fő válság területek szinte mind ugyanazok hangsúlybeli eltolódás azonban tapasztalható, hiszen az adott ország általános gazdasági fejlettségéből származó eltérések kirajzolódnak a más- más országban élő roma lakosok jelenlegi általános helyzetét illetően. (Ladányi-Szelényi,2004)

2.8.2 Szociálpedagógiai megoldások a beilleszkedésre

A szociálpedagógia alapvető célja a segítségnyújtás. Baumer 1929-ben úgy határozta meg, hogy a szociálpedagógia minden olyan fajta nevelés, amely nem az iskolában és nem a szülői házban történik. (Rauschenbach,2000,243) A szociálpedagógia az ifjúság szociális problémáit komplex egységben kezeli és az érintett személy csoportjaival együttműködve, és a környezeti erőforrásokat kihasználva próbál egyensúlyt teremteni a fiatal egyén életében. Mindezzel az optimális életvezetést segíti és támogatja. A szociálpedagógia foglalkozik az elhanyagoltságból eredő károk rendbetételével. A szakmán belül az 1960-as években egy új realista fordulat következett be, amelyet emancipációs fordulatnak hívunk. Ekkor kezdődik meg a problémával küzdők esetében a mindennapi élet világuk felé fordulás. Manapság rendkívül fontos feladat lett, a tanácsadás, a segítő források helye, és struktúrák megszervezése. (Tsésits-Alpek-Hoványi, 2000). Heinrich Tuggener szerint a szociálpedagógia végső célja az egyén nevelése a társadalomba való beilleszkedésre (Rauschenbach, 2000, p. 167.)

Mivel dolgozatom témája a multik világába vezet, ebben a fejezetben szeretném egy kicsit kifejteni, hogy mit is jelent a szociális pedagógia a hátrányos helyzetű munkakeresők szempontjából, hogyan tudnak a szakemberek segítséget nyújtani számukra. A jelenlegi munkaerőpiaci környezet a rendszerváltás utáni időszakban a 2000-es évek elején arra kényszerült, hogy orvosolja a gazdasági válság okozta munkavállalói és humán erőforrással összefüggő szolgáltatások gondjait. Kiemelkedő szerep kezdett jutni az egyéni és csoportos tanácsadásnak, amely abban segítette a munkakeresőket, hogy mihamarabb állást találjanak vagy gyakorlatot szerezzenek, illetve, hogy kapcsolatba tudjanak lépni a munkáltatókkal, ezen kívül mentorálással egybekötött személyre szabott program tervek születtek, amelyek abból a szempontból váltak jelentőssé, hogy segítettek felmérni a munkaerőpiaci lehetőségeket, és így egyéni megoldásokat lehetett kidolgozni az adott munkavállaló adottságai és elképzelései mentén. A mentor ebben a rendszerben folyamatos segítő háttérrel biztosít a leendő munkavállalónak a személyes és szakmai fejlesztésben, ezeknek a programoknak a sikeressége a bevont személyek korától és iskolai végzettségétől függ, mivel a fiatalok és elavult szakképzettséggel rendelkezők vesznek részt bennük általában. A sikerességet a területi elhelyezkedés is befolyásolja. Sokkal jobbák a lehetőségek és nagyobb sikerek vannak a fővárosban, megyeszékhelyeken, Sok esetben a munkavállalóval való

kapcsolattartás okozhat problémát, ami leginkább a vidéki településeken élőknel jellemzők. (Tsésits-Alpek-Hoványi, 2000). A szociálpedagógiának tehát a munkaerőpiacon is van létjogosultsága a hátrányos helyzettel küzdő munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolattartásban, valamint az egyéni pályautak, mentorálási feladatok kialakításában, továbbá a munkavállalót a megfelelő környezetbe besegítő felkészítésben, és a vállalatoknál a beilleszkedési folyamatokban.

A dolgozat további részében két speciálisan a roma munkavállalók multinacionális cégeknél való elhelyezkedésére, beillesztésére, támogatására kialakított programról fogok írni.

2.9 Romák munkaerőpiaci elhelyezkedését támogató programok bemutatása

2.9.1 HRom Program

A HRom az Integrom Programhoz hasonlóan egy támogató program, amely 2014-ben indult el. A program alapítója az Autonómia Alapítvány. Az azonosság az Integrom indulási dátumával nem véletlen, mivel az Alapítvány társmegvalósítója volt az Integromnak. A 2014-2016-os év közös munkával telt, amit mindkét program a pilot, kísérleti szakaszának tekint.

A program első szakaszában, mely 2016-2019-es időszakban zajlott, olyan nemzetközi szervezetek segítettek a program megvalósítását, mint az Open Society Institute (Bulgária), és a Közép-Európai Egyetem. Ez idő alatt 150 fiatal vett részt a programban és több mint a felét tudták elhelyezni a munkaerőpiacon. (Autónia, 2017)

A támogatás célja hasonló volt, mint az Integrom Program esetében, segítettek hidat építeni a multinacionális vállalatok és a roma fiatalok között munkavállalási és munkaadási szempontból is. A programba való bekerülés minimum érettségihez kötött volt, illetve legfeljebb 29 éves korig tudtak jelentkezni a résztvevők, akik legalább középfokú végzettséggel rendelkeznek. A program fehérgalléros (irodai) és kék galléros (fizikai) pozíciók felé tudta becsatornázni a résztvevőket.

A vállalati partnereket a jelentkezőkkel való informális találkozás lehetőségével, valamint rendszeres workshopokkal segítették, illetve rendszeres kapcsolattartással, tanácsadással. A

vállalati HR szakemberek számára készítették a program végén egy módszertani kiadványt is.

A képzés kezdetben 4 majd 3 napos alapképzést biztosított, ahol olyan készségeket fejlesztettek, mint az önéletrajzkészítés, állásinterjúra való felkészülés, illetve interjúval való sikeres szereplés, magabiztos kommunikáció. Továbbá a képzés elvégzésével a résztvevők számára lehetőség volt - ha a betöltendő állás megkívánta - felhasználó szintű számítógép ismereti képzésen vagy nyelvtanfolyamon korlátozott számban részt venni. Személyes tanácsadást. Mentorálást is biztosítanak a munkakereséshez beilleszkedéshez.

A programhoz kapcsolódó költségeket megtérítették, mint például az utazás, szállás, étkezés, képzési anyagok. Ismerkedésre is volt lehetőség a sorstársakkal, akik addigra már céges munkavállalóként dolgoztak valahol a programnak köszönhetően. Ebből a felsorolásból is érzékelhető, hogy sokaknak a mobilitás a területi megközelítés is akadályokat okozhat az álláskeresésben.

A betölthető állások alapvetően három nagy csoportba oszthatóak:

- adminisztratív ügyfélszolgálati pozíciók- ezeket az érettségivel rendelkező fiataloknak ajánlják (bankok IT- telekommunikációs vállalatok, energiaszolgáltatók)
- szakirányú végzettséget igénylő munkakörök: (programozóknak, mérnököknek pénzügyeseknek)
- gyakornoki helyek: ennek az a feltétele, hogy éppen folyamatban lévő felsőfokú tanulmányokat kell folytatni ezek a pozíciók gyakorlat szerzésre szolgálnak és nyilvánvalóan megkönnyítik a jövőbeni álláskeresést kapcsolati tőkét lehet velük szerezni és megtudják ismertetni magukat a leendő lehetséges munkaadókkal (Autonómia 2017)
- az együttműködő vállalatok listája nem olyan széles mint az integrornál, de itt is megtalálhatjuk a Budapest bankot vagy az IBM- et és az Roma Education Fund is természetesen mindkét program esetében ott van a háttérben együttműködő civil szervezetként a Romaversitas Alapítvány és az UCCU Alapítvány.

Külön érdekessége a programnak, hogy mivel hazánkban nem álltak rendelkezésre módszertani szempontok ezért megvizsgálták az észak amerikai gyakorlatokat összefoglaló szakirodalmat hiszen ott már volt ilyen munkában tapasztalat. Ezeket felhasználva a vállalati

HR szakemberek számára készítettek a program végén egy módszertani kiadványt is. A munkáltatók felé komoly tájékoztatást és érveket ad ez a gyűjtemény, hogy miért éri meg roma munkavállalókat alkalmazni. Természetesen sokkal inkább a sokszínűsége és a nyereségre van kihegyezve az anyag, ilyen érvek többek között, hogy ha a vállalat szélesebb körből választhat munkatársakat magasabb létszámú és minőségibb munkatársakat tud megszerezni. Érvként említhető még, hogy, így vagy úgy- valahogyan szinte mindenki kapcsolatban van sérülékenyebb csoportokkal, például megváltozott munkaképesség, többségtől eltérő származású személy, nő, elvált, sok gyerekes anya. További megfigyelt adat, hogy azok a cégek, amelyek A HR programjukba a sokszínűség elvét beillesztik, kisebb fluktuációval számolhatnak a hátrányos helyzetű csoportoknál. Még fokozottabb ez a tendencia hosszú távon. Lehet számítani az ilyen munkavállalókra, a másság növeli az érintett munkatárs termelékenységét és teljesítményét, illetve sokkal több energiát tud a munkájába tenni, ha nem kell arra energiát fordítania, hogy rejtőzködjön, hanem nyíltan felvállalja, hogy kicsoda ő valójában, így tehát a sérülékenyebb csoportokból származó munkavállalók erősen hozzá tudnak járulni a vállalat hatékony működéséhez. (Illés, 2018)

Egy sokszínű csapatban az innováció és a kreativitás is növekszik. Különböző szempontok, megoldási javaslatok, ötletek jelenhetnek meg a közös munkában, amely leginkább a kreatív iparágakban előnyös. A sokszínű ügyfélkör igényeit a sokszínű munkavállalók jobban ki fogják tudni elégíteni. A vállalatok ügyfél körében megjelenő sérülékeny csoportok igényeit jobban fel fogja tudni mérni és ki tudja szolgálni egy hasonló csoportból származó munkavállaló. A front desk pozícióban dolgozó sérülékeny csoporttag bizalmat kelt az ugyanazon csoportból származó ügyféltől és előszeretettel fog inkább tőle kérni segítséget, ezért ügyfélkör bővüléssel lehet számolni. A sokszínűség és a befogadás jegyében sikereket elérő vállalatok díjakat elismeréseket gyűjthetnek be, amelyek következtében javulhat a cég image és új üzleti partnereket szerezhethet. A sokszínűség tehát nemcsak emberbaráti szeretetről szól, hanem profitot is termel az adott vállalatnak, közhelyesen kifejezve a jó cselekedet kifizetődik. Mindezen érvek elhangozhatnak akár egy állásinterjú is, amikor egy roma fiatal vagy bárki más szeretné eladni magát a piacon, mit nyer velem az adott vállalat, ha engem alkalmaz, legyenek én bárki, ne legyenek illúzióink a cégek pénzt akarnak keresni és azt meg kell mutatni, hogy ezt hogyan tehetik meg ha romákat vagy más sérült csoportból alkalmaznak munkavállalókat (Illés, 2018).

2019 végétől a program tevékenységeit a Startvonal program keretén belül folytatták a program vezetői, amely az európai hátrányos helyzetű 7-8. osztályos általános iskolás-szakképzésben tanuló vagy érettségivel rendelkező, valamint olyan fiataloknak segített, akik kiestek az oktatásból. A program 4 országra kiterjedően valósult meg-Magyarországon, Spanyolországban, Romániában és Bulgáriában, és 4 évig tartott az EEA és a Norvég Alapok támogatásával. A Magyarországi működést a Velux Alapítvány támogatta és társ finanszírozta, melynek keretén belül pályaaorientációs foglalkozásokat, személyes és csoportos formában megvalósuló készségfejlesztő és motivációs képzéseket tartottak a résztvevő fiatalok és a partner szakképző, valamint általános iskolák munkatársai számára egyaránt.

2.9.2 Integrom program

A programot a Boston Consulting Group stratégiai tanácsadó cég hozta létre 2014-ben. Az iroda ebben az évben ünnepelte az 50. évfordulóját és elhatározták, hogy valami olyanba kezdenek bele, amely fontos társadalmi probléma és segítség nyújtást jelenthet a rászorulóknak. A cég döntő többséggel a roma integrációra szavazott. A tanácsadók önkéntes munka keretében kezdtek el a programmal foglalkozni. Ahogy a HROM program bemutatása során, dolgozatomban már korábban kifejtettem 2014-2016 között a program pilot szakasza zajlott, melyben az Autonómia Alapítvánnyal közösen dolgoztak. A program célja, hogy minél több tehetséges roma fiatal tudjon elhelyezkedni a nagyvállalati szférában.

A program étosza, hogy segítse a roma középosztályosodás folyamatát, hogy létrejöjjön a roma társadalmon belül egy olyan réteg, amelyik autonóm, nem függ sem az állam vagy önkormányzatok jóindulatától, versenyképes tudása van és egzisztenciálisan stabil. Arra a tapasztalatra építve, hogy ugyan az összpulációhoz viszonyítva a roma populáció továbbtanulási aránya lényegesen elmarad, de nominálisan még így is több ezer olyan tehetséges roma fiatal van, akik alkalmasak nagyvállalati állások betöltésére, azonban többségük nem mer jelentkezni ilyen pozíciókra vagy információhiány miatt eszükbe sem jut. A program célja, hogy ezen változtasson.

A program 18-35 év közötti csoportot céloz meg, az ország egész területén. A résztvevőknek érettségije mindenképpen van, de nagy arányban jelentkeznek felsőfokú végzettségűek is. Idegennyelv tudásban is igaz az, hogy a roma fiatalok az összes populációhoz képest rosszabbul teljesítenek, de a mentor programon keresztül ezt is fejleszteni próbálják.

Azokkal, akik már elvégezték a programot szoros kapcsolatot tart fenn a program, negyedévente meghívják őket egy alumni vacsorára, így egy aktív roma közösséget szerveznek az Integrom köré. A mentorálást az utóbbi években fejleszteni tudták, a mentor jelölteknek egy előzetes interjún és egy képzésen is részt kell venniük, hogy mentorrá válhassanak, illetve a mentorálás fél éve alatt a mentorok is kapnak segítséget és folyamatos konzultációs lehetőséget, ezzel segítve a 4 napos képzésen a résztvevőkben elindított fejlődés tartóssá válását, végső soron az elhelyezkedés sikerességét.

A kísérleti szakasz bemutatása: Ezalatt az időszak alatt a program egy úgynevezett önkéntes platformként működött, amely jogilag nem számított önálló gazdasági egységnek. Ez a működési forma megkönnyítette a partner cégek kapcsolódását a programhoz és a program menedzselését a bevezető szakaszban. A partner cégek vállalásai az Együttműködési Megállapodásban voltak rögzítve, amely egy szóbeli megállapodással egyenértékű és jogilag nem kötelező érvényű a felekre nézve. A program működéséhez szükséges pénzalapot az Autonómia Alapítvány pályázat útján nyerte el.

A bevezető szakaszban, az operatív csapatot egy rész munkaidős BCG által alkalmazott programmenedzser vezette, illetve az Autonómia Alapítvány szintén biztosított egy részmunkaidős önkéntes menedzsert, a BCG tanácsadói pedig évi 3-4 hónapnyi önkéntes munkával támogatták, a program működtetését Ezen kísérleti időszak alatt olyan Roma NGO-kat állítottak maguk köré, mint az Uccu Roma Informális Oktatási Alapítvány, a Romaversitas Alapítvány, a HBLF Romaster Program vagy a Roma Education Fund. A program együtt dolgozott a Hays, Dramatix, és az Assessment System cégekkel, amelyek pro-bono alapon nyújtottak kommunikációs, illetve interjútechnikákkal kapcsolatos tanácsadást. (Integrom Case Study, 2014)

A 2014-es év célmutatói a következők voltak:

- 60 roma tréning résztvevő
- 15-20 roma munkavállaló a partner cégeknél

A programot Magyarországon élő sajátos célcsoport számára hozták létre és az alábbi hat irányelv alapján működik A program 2014-ben indult a BCG társadalmi felelősségvállalási programjaként.

1. Olyan hátrányos helyzetű csoport számára, akik olyan kihívásokkal találkoznak a munkaerőpiacon, amelyet a piaci mechanizmus nem tud megoldani.

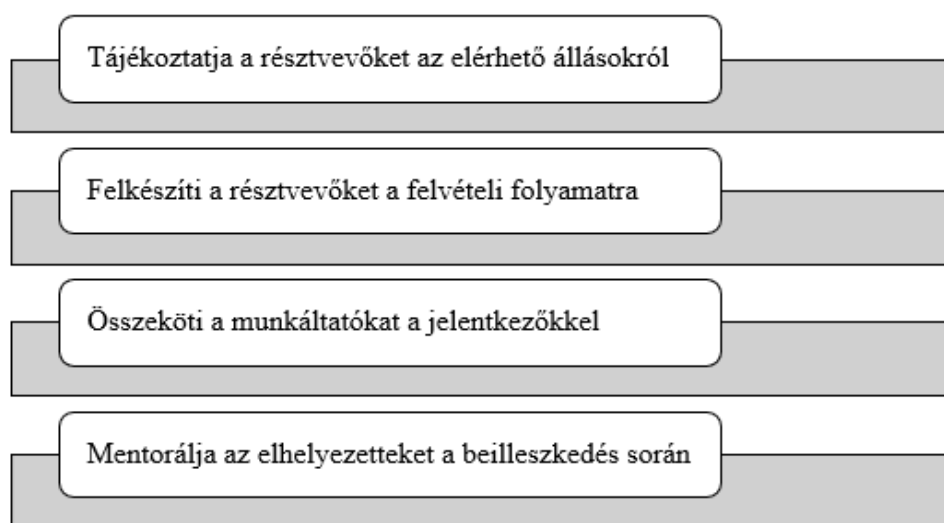
Ilyen például: kisebbségi, migráns, büntetett előéletűek, fogyatékossgal küzdők, munkanélküli nők csoportja

2. Olyan nagy cégeket von be a programba, amelyek elkötelezettek az ügy mellett, üzletileg is motiváltak e célcsoportok alkalmazására és hajlanak arra, hogy a felvételi folyamatot rugalmasá tegyék
3. A program a célcsoport sajátos olyan szakembereit fogja össze, akik ismertek a csoport által és a nevük a bizalmat kelt a célcsoport tagjaiban. Ez a bizalmi tőke biztosítja az elköteleződést a munkaadó cégek részéről és az érdeklődést a célcsoport részéről.
4. Hidat épít a célcsoport és a munkahelyeket biztosító cégek között tréningeken és kapcsolati háló építésén keresztül.
5. Önkéntes együttműködés.
A programban résztvevő felek legtöbbje fizetség nélkül szánja idejét és energiáját a program formálására
6. Politika és kormánymentes program menedzsment: a program egy független magán és civil szférai kezdeményezés, amelyet független szakmai szervezet működtet.

A résztvevő cégeknek 3 fő csoportjáról beszélhetünk, attól függően, hogy milyen szerepet tud betölteni a program működésében:

1. Olyan partner cégek, akik álláslehetőségeket tudnak biztosítani a program által támogatott fiataloknak és vállalják az után követést a munkába állást követően.
2. Azon cégek csoportja, akik a programhoz a saját szakértelmükkel járulnak hozzá, például a programban résztvevő fiatalok számára kommunikációs tréningeket tartanak, vagy jogi tanácsadással szolgálnak.
3. Toborzásban segítő partnerek: Ezek a cégek álláslehetőségeket juttatnak el az Integrom vezetői felé illetve a saját cégükön belül biztosítják a résztvevők állásinterjú lehetőségét.

A program az alábbi négy alaptevékenységével járul hozzá a roma fiatalok segítéséhez:



4. ábra: Integrom Program alaptevékenységei

Forrás: saját szerkesztés, Integrom (2024) alapján

Mit sikerült megvalósítani a pilot szakaszban?

A program indításakor kulcsteljesítmény mutatók lettek megállapítva azon célból, hogy mérni lehessen a program sikerét és meglehessen állapítani, hogy a koncepció maga kivitelezhető-e.

A program elindítóiban néhány kérdés merült fel:

Lehet-e társítani a célcsoport tagjait irodai munkát jelentő állásokkal, vajon a cégek fogják-e tudni módosítani a felvételi folyamatokat, hogy rugalmas és befogadó legyen a célcsoport számára, illetve hogyan fognak az álláspályázók alkalmazkodni az új munkakörnyezethez, motiváltak és sikeresek lesznek-e?

A kísérleti szakasz lezárása azt bizonyította, hogy minden kérdésre igennel lehet válaszolni. Bár az látszik, hogy a program néhány ponton természetesen fejleszthető. A kísérleti szakasz során 57 jelentkező helyezkedett el, és a cégek elégedettek voltak a teljesítményükkel. Ez világosan mutatja, hogy meg lehet és meg kellene nyitni a magyarországi romák számára az utat az irodai munka világába. (Autonómia Alapítvány, 2015)

Az alábbi adatok is ezt erősítik:

Tréningen résztvevők	Képzések száma	Elhelyezkedett résztvevők száma
180	13	57

A program egyik erőssége az, hogy a tréningen részt vettek magas arányban vesznek részt munkainterjún a másik erőssége pedig, hogy az elhelyezkedettek aránya 20%. A legtöbb elhelyezkedett pályázó jó visszajelzést kap a menedzsereitől és jól teljesít a munkahelyén. Ahhoz, hogy a program a következő szintre léphessen, növelni kell a pályázók számát. A bevezetési fázisban viszonylag alacsony volt a bevont pályázók száma és ez lehetővé tette, hogy minden pályázó és cég személyes figyelmet kapjon. A program következő kihívása az, hogy megtartsa ezt a megközelítést és e mellett növelje a jelentkezők számát.

A kísérleti szakaszban résztvevő céges és civil partnerek számát az alábbi táblázat mutatja:

Aktív partnercégek száma	legalább 1 főt már alkalmazó partnercég száma	Támogató partnerek száma	Toborzást segítő partnerek száma
36	9	16	7

A következő lépés a kísérleti program kibővítése volt, miután bebizonyosodott, hogy a program koncepciója működik és a program erős támogatottságot élvez a privát szektor, a civil szervezetek, illetve a célcsoport részéről. Mindez megerősítette a program vezetőit abban, hogy van igény és hely a növekedésre. Középtávon (3-5 éven belül) a program mérete jelentősen növekedett, intézményesítetté vált és egy bejáratott, jól ismert karrierépítési úttá vált a roma fiatalok számára, és egy igénnyé a cégek számára.

Ahhoz, hogy ezt a program megvalósítsa, a következő kihívásokat kellett leküzdenie:

1. A programot intézményesített keretek között kell elérhetővé tenni a célcsoport tagjai számára.
2. Biztosítani kell a megfelelő üzleti modellt a program pénzügyi alapjának a létrehozásához.

3. Szélesíteni kell az együttműködést megbízható szakmai partnerekkel, mert ezen keresztül lehet kibővíteni a program társadalomra gyakorolt pozitív hatását.
4. Erősíteni kell a programban résztvevők személyes motivációját, mert ez egy jelentős hajtóerő tud lenni.
5. Növelni kell a célcsoport képzését egy modulokra épülő képzés segítségével.
6. Ki kell építeni a lehetőségét, hogy a cégek HR tevékenységének egy állandó, szerves része legyen az Integrom célcsoportjának a toborzása.

3 Saját vizsgálat

3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

A dolgozat célja az Integrom Program részletes bemutatása, melynek pilot szakaszában az Autonómia Alapítvány működött közre a BCG-vel. Az Autonómia Alapítvány 2016 után elindította a HROM programot, amely a korábbi Integrom Program mintájára épült. Bár a dolgozat több részében részletesen bemutatásra kerül mindkét roma munkaerőpiaci elhelyezkedést segítő program, azonban a fő hangsúly és a vizsgálati eredmények kizárólag az Integrom program hatására összpontosulnak a roma résztvevőkre.

Diszkrimináció és az Integrom Program:

- Milyen mértékben és milyen formákban szembesülnek a hátrányos helyzetű fiatalok diszkriminációval az Integrom programban való részvétel előtt?
- Hogyan érinti ezeket a fiatalokat a diszkrimináció tapasztalata a munkakeresési és munkavállalási folyamatok során?
- Milyen hatással van a diszkrimináció tapasztalata az Integrom programban való résztvevők életútjára és munkahelyi sikerességére?

Kapcsolati háló és az Integrom Program:

- Milyen mértékben bővül a résztvevő fiatalok kapcsolati hálója az Integrom programban történő részvétel után?
- Milyen típusú kapcsolatok alakulnak ki az Integrom program során, és milyen szerepet játszanak ezek a kapcsolatok a fiatalok munkahelyi sikerességében és társadalmi integrációjában?
- Milyen tényezők befolyásolják a résztvevők kapcsolati hálójának bővülését az Integrom programban?

Csoportfoglalkozás vagy egyéni tanácsadás:

- Milyen előnyökkel jár a strukturált csoportfoglalkozás a romák munkaerőpiaci sikerességének előmozdításában az egyéni tanácsadáshoz képest?
- Hogyan segítik a csoportfoglalkozások a résztvevők szakmai fejlődését és önbizalmát a munkavállalási folyamatokban?
- Milyen kihívásokat és korlátokat jelenthetnek a csoportfoglalkozások az Integrom programban, és hogyan lehet ezeket kezelni vagy minimalizálni?

A szakdolgozat kutatásait a következő három hipotézis köré építem:

Hipotézis 1. Az Integrom programban résztvevő fiatalok túlnyomó többsége szembesült már a diszkrimináció valamilyen formájával.

Ez arra utal, hogy azok a fiatalok, akik részt vesznek az Integrom programban, feltételezésem szerint nagyobb valószínűséggel tapasztaltak már diszkriminációt, mint az átlagos roma fiatalok. Ez azért lehet, mert a diszkrimináció gyakori jelenség a roma közösség tagjai számára, és az Integrom programban való részvétel a diszkriminációval való szembesülést is magába foglalhatja, például az oktatási, foglalkoztatási vagy egyéb társadalmi területeken.

Hipotézis 2. A programban résztvevő fiatalok a tréning elvégzését követően olyan készségekre tehetnek szert, amelyek hatékonyan segítik őket a kapcsolati hálójuk bővítésében, illetve erősíti magabiztosságukat és a munkakeresési, valamint munkahelyi helytállásukat.

Ennek az az alapja, hogy az Integrom program tréningjei és tevékenységei olyan készségeket fejlesztenek ki a résztvevőkben, amelyek növelik annak esélyét, hogy sikeresek legyenek a munkakeresésben és a munkahelyi környezetben. Ilyen készségek lehetnek például kommunikációs, problémamegoldó, vagy társas készségek, valamint az önállóság és az önbizalom fejlesztése.

Hipotézis 3. A strukturált csoportfoglalkozás megfelelőbb formája a romák munkaerőpiaci sikerességének előmozdítására, mint csak az egyéni tanácsadás.

Ez a hipotézis azt állítja, hogy az olyan strukturált csoportfoglalkozások, mint amilyen az Integrom programban zajlik, hatékonyabbak lehetnek a roma fiatalok munkaerőpiaci sikerességének előmozdításában, mint az egyéni tanácsadás vagy mentorálás. A csoportfoglalkozások lehetőséget biztosítanak a résztvevőknek a tapasztalatok és tudás megosztására, valamint a társas támogatásra, amely mind hozzájárulhat a sikerebb integrációhoz és foglalkoztatáshoz.

3.2 Anyag és módszer

3.2.1 Az interjúk alanyai és a helyszín bemutatása

3.2.1.1 Interjúalanyok bemutatása

Félig strukturált vezetői interjú:

2024 januárjában Iván Katalin vette át az Integrom Program vezetését, aki HR végzettségűként, 3. gyermeke születése után szintén nehézségekbe ütközött a munkakeresés során. Kati szeretett volna belelátni az Integrom működésébe, ezért, mint önkéntes interjúztató csatlakozott hozzá, később pedig 6 évig HR specialistaként dolgozott a programban.

Résztevőkkel készített interjúk: A félig strukturált interjúkat az Integrom program terephelyszíni gyakorlatán megismert számomra korábban nem ismert, új részttevőkkel készítettem, mivel ez lehetőséget adott arra, hogy az aktuális tapasztalatokat is megismerjem. Valamint interjúztam néhány, az általam korábbról ismert alumni tagjaival, akikkel emailben, telefonon és személyesen beszélgettem szintén félig strukturált kérdéssor alapján. A résztvevők neveit vagy egyéb személyes adatait előzetes egyeztetés alapján nem közlöm.

3.2.1.2 A vizsgálati helyszín bemutatása

Az interjúkat a program budapesti helyszínén készítettem, mintegy terepgyakorlat formájában, hogy nagyobb mértékben legyen lehetőségem a résztvevők megismerésére, a program aktualitásainak és atmoszférájának mélyebb feltérképezésére.

A következőkben a tréning négy napját ismertetem, amelyből magam is részt vehettem egyes tréningeken, melyek megfigyelésre és dokumentáció készítésére adtak lehetőséget.

1. nap

13:00 – 17:00

Tréning I. – Kommunikáció
A Dramatrix egy olyan fórumszínház, amely egy saját fejlesztésű módszerrel elősegíti a tréningjeik résztvevőinek kommunikációs

szokásaiban a pozitív változást, úgymint a testbeszédben megnyilvánuló viselkedés, és az általános attitűdök. Minden esetben egyedi fejlesztési célokat határoznak meg, és a készségek felméréséhez videóra rögzített helyzetgyakorlatokat is használnak. Az Integrom program kérésére dráma pedagógiai eszközök segítségével történő kommunikációs tréninget bonyolítanak le a Dramatrix munkatársai, melynek keretében a résztvevők játékos gyakorlatokon keresztül ismerhetik meg jobban egymást, illetve különböző kommunikációs gyakorlatokban próbálhatják ki magukat. Az első napon a résztvevők improvizációs készségét fejlesztik páros szituációs gyakorlatokon keresztül, továbbá foglalkozik az attitűddel és a viselkedési formákkal. Gyakorolják a helyes testtartást és testbeszédet, különösképpen az interjúhelyzetekben a magabiztos szemkontaktus fenntartását. (Dramatrix, 2023)

17:00 – 18:30

Tréning II. – Roma identitás

Az UCCU Roma Informális Oktatási Alapítvány célja, önkéntes alapon történő részvétel biztosítása roma fiatalok bevonásával, illetve a társadalomban a romákkal kapcsolatos tévhitek és előítéleteket, lebontásán egy befogadóbb és nyitottabb gondolkodásmód elterjesztése. Általános és középiskolai tanulóknak szánt interaktív foglalkozásaik során párbeszédet teremtenek roma és nem roma fiatalok között, és tabuk nélkül beszélgetnek roma témában. Az

Integromban résztvevő fiatalok számára a számukra speciálisan fejlesztett és kínált foglalkozás keretein belül a roma identitás megerősítése érdekében, kibeszélik a romákkal kapcsolatos sztereotípiákat és ellen-naratívákat mutatnak be, valamint bemutatják számukra a roma kultúrát, a roma hírességeket, a különböző roma népcsoportokat és szokásaikat. (UCCU, [UCCU Alapítvány - UCCU Alapítvány \(uccualapitvany.hu\)](https://uccualapitvany.hu), 2022)

19:30 – 21:00

Vállalati vacsora HR vezetőkkel
A vállalati vacsora címet azért kapta ez a program elem, mert ennek az eseménynek köszönhetően találkozhatnak a roma résztvevők a résztvevő multinacionális partnercégek HR-vezetőivel. „Kelemen Ágnes szerint ez a vacsora azért is jó dolog, mert ilyen kötetlen környezetben valószínűleg soha nem találkozna egymással egy borsodi szegény telepről származó roma fiatal és egy multicég magas beosztású munkatársa” (Index: [Index - Belföld - Végigmenni reggel kétszáz ember között egyedüli cigányként](#), 2015)

2. nap

09:00 – 13:00

Tréning III. – Dramatrix tréning folytatása
A Dramatrix csoport második tréningjének alkalmával a fő fókuszban a roma résztvevők egyszerű feladatokon keresztül szereznek tudást arról, hogy miként lehet asszertívan kommunikálni. Szerepjátékok segítségével

gyakorolják, a manipulatív emberekkel való sikerre vezető asszertív kommunikációt. A Dramatrix színész-trénere játssza a kommunikációs partnert, aki valódi munkahelyi szituációkon keresztül vezeti a beszélgetéseket.

14:00 – 17:00

Tréning IV. – Konfliktuskezelés
A Dramatrix konfliktuskezelésre fókuszáló tréningje során a színész-tréner biztosítja, különböző személyiségtípusokat mutat be, hogy minden résztvevő a neki leginkább nehézséget jelentő szituációkat gyakorolhasson. A résztvevőknek alkalmuk van így több különböző konfliktushelyzetben is kipróbálni magukat, ezzel is felkészülve az esetleges munkahelyi konfliktusos szituációkra.

19:00 – 20:00

Vacsora az alumnival
A networking/kapcsolatépítés fontos részeként az alumni-vacsorára meghívunk minden olyan volt Integromos résztvevőt, aki aktívan részt vesz önkéntesként a program szervezésében és lebonyolításában, azzal a céllal, hogy elmondják az aktuális résztvevők számára az addig megszerzett munkakereséssel, valamint munkahelyi beilleszkedéssel kapcsolatos tapasztalataikat, nem rejtegetve se jót, se rosszat.

3. nap

09:00 – 12:00

Tréning V. – Álláskeresési praktikák, CV prezentáció, egyéni tanácsadás
A Hays Hungary, Magyarország egyik legismertebb meghatározó szereppel bíró, a hazai munkaerő-toborzással és kiválasztással foglalkozó cég, amely 2007-ben nyitotta meg irodáját. (Rólunk | Hays Hungary, 2024) Az általuk kínált foglalkozás során a résztvevők álláskeresési technikákkal ismerkednek meg, illetve az állásinterjúk lehetséges formáival, úgymint telefonos, online vagy személyes. Később pedig bemutatják a résztvevők számára, hogy milyen egy helyesen elkészített önéletrajz formája, milyen tartalmi követelményeknek kell megfelelnie, sőt személyes visszajelzést adnak minden egyes résztvevő elkészített önéletrajzára azzal a céllal, hogy jobba tegyék.

13:00 – 17:30

Tréning VI. – Egyéni interjúszimuláció
Az egyéni interjúszimuláció során önkéntes HR szakemberek bevonásával gyakorolhatják a program résztvevői, hogy miként is lehet egy állásinterjú során meggyőzően és magabiztosan fellépni annak érdekében, hogy kívánt állást elnyerhessék. Nagyon fontos, hogy a szimulációs helyzet végeztével a HR-es szakember visszajelzést ad, ami a való életben nem lehetséges. Ebből nagyon sokat profitálhatnak a résztvevők.

17:30 – 18:30

Tréning VII. – AC/csoportos feladatmegoldás

„Az **assessment center** feladatok gyakran szerepelnek a nagy cégek kiválasztási gyakorlatában. Célja, hogy a kiválasztandó jelöltek várható bevéását felmérjék. Az **assessment center** (AC) magyarul értékelő központot jelent, ennek használata azonban egyelőre kevésbé terjedt el.” (Assessment Center feladatok, amikkel találkozhatasz | KarrierTréner (karriertrener.hu), 2015) A Hays munkatársai az AC feladat során a résztvevőket azonos létszámú kisebb csoportokra osztják, és ezeknek a csoportoknak azonos feladatot kell megoldania, ami egy ügyességi feladat specifikus, előre ismertett szabályokkal. A feladat megoldása során a Hays-es munkatársak figyelemmel kísérik a résztvevők interperszonális készségeit, magatartását, feladatmegoldó képességét, valamint együttműködési képességeit. Erről a feladatról az Integrom program vezetői adnak később személyes visszajelzést minden egyes résztvevőnek.

19:30 – 21:00

Vacsora a mentorokkal

Az Integrom Program egyik legfontosabb eleme a 6 hónapos mentoráció, amely időszak a tréning program végeztével kezdődik el. Ez a vacsora arra szolgál, hogy a kijelölt mentorok és a roma résztvevők megismerhessék egymást egy informális környezetben. Ez az első mérföldkő a mentorpárok közös munkájában, melynek célja, hogy a roma fiatalok minél

többet kihozassanak magukból és egy biztos támogatóra találjanak.

4. nap

09:00 – 12:00

Tréning VIII. – Pályaorientáció, Közben egyenként személyes visszajelzés

A pályaorientáció során minden egyes résztvevővel külön beszélgetést tartanak a program vezetői arra fókuszálva, hogy a tréningben résztvevő szakemberek milyen visszajelzést adtak a különböző feladatok során nyújtott teljesítményükről.

12:30 – 13:00

Hétféje lezárása

Egyéni, illetve kiscsoportos beszélgetések keretein belül a résztvevők visszajelzést adhattak a tréningről, megoszthatták érzéseiket és észrevételeiket. Az Integrom Program vezetői minden résztvevőt biztosítottak arról, hogy ha bármilyen kérdésük van a képzéssel vagy az egyéni karrier tervük megvalósításával kapcsolatban, akkor bármikor fordulhatnak hozzájuk.

3.2.2 Kérdőíves felmérés módszertani jellemzői

3.2.2.1 Módszer

A kutatás alapját egy kérdőíves felmérés képezte, amelyet online és offline módszerrel is elvégeztem, valamint interjúkat készítettem a program egyes roma résztvevőivel, valamint az Integrom Program vezetőjével. A kérdőívet széles körben terjesztettem, lehetőséget adva a részvételre az interneten keresztül vagy hagyományos, offline módon, például papír alapú formában. Az irányított interjúkat telefonon, személyesen, és emailen keresztül készítettem. Az interjú formája így eltérő volt attól függően, hogy az egyes alanyok mit részesítettek előnyben.

Kutatásom mind kvantitatív, mind kvalitatív eredményeket szolgáltatott. A kvantitatív adatok mennyiségi jellemzőket mutatnak, például statisztikai adatokat és százalékos arányokat, míg a kvalitatív adatok minőségi jellemzőket tárnak fel, például a résztvevők véleményeit, tapasztalatait vagy érzéseit.

Fontos megjegyezni, hogy a kérdőíveket anonim módon töltötték ki a résztvevők, ami azt jelenti, hogy nem volt kötelező megadni személyes azonosító adatokat vagy azonosítható információkat. Az interjúk során is biztosítottam a résztvevőket arról, hogy anonimok maradhatnak. Ez hozzájárult a résztvevők bizalmának növeléséhez és az őszinteség növeléséhez a válaszokban, mivel biztosította az anonimitást és a bizalmas kezelést.

3.2.2.2 Résztvevői kérdőívek és interjúk

A résztvevők mindannyian az Integrom program résztvevői voltak. A teljes mintán belül összesen csak három fő nem roma származású személy vett részt a kutatásban, ami azt jelenti, hogy a minta nagy többsége roma származású. Ez a részletes demográfiai összetétel arra utal, hogy a kutatás céljának megfelelően sikerült a célcsoportot megszólítani és a releváns adatokat összegyűjteni.

Azonban fontos hangsúlyozni, hogy bár a résztvevők demográfiai adatai reprezentatívnak tűnhetnek az Integrom programban részt vevő fiatalokra nézve, az eredményeket nem lehet általánosítani a teljes populációra. Ennek oka több tényezőre vezethető vissza. Először is, a kutatásban résztvevők száma viszonylag kicsi, ami korlátozhatja az általánosítást.

Másodsorban, a résztvevők önkéntesen vettek részt a kutatásban, ami befolyásolhatja a minta reprezentativitását. Végül fontos megjegyezni, hogy az Integrom programban résztvevők demográfiai és egyéb jellemzői lehetnek eltérőek attól a roma fiatalok teljes populációjától, akik nem vesznek részt ilyen típusú programokban.

3.2.2.3 Eszköz

A kutatási eszköz, egy kérdőíves felmérés, alaposan strukturált és részletes, amely sok különböző aspektust fed le a résztvevők munkaerőpiaci tapasztalataival kapcsolatban. A kérdések sokrétűek és célzottak, megvizsgálják a résztvevők demográfiai adatait, oktatási háttérét, munkahelyi tapasztalatait, valamint diszkriminációval kapcsolatos élményeiket.

Az első néhány kérdés a résztvevők demográfiai adataira és oktatási háttérére vonatkozik, beleértve nemüket, életkorukat, lakhelyüket, származásukat, legmagasabb iskolai végzettségüket, valamint az oktatásban eltöltött évek számát és az intézmények nevét. Ezek a kérdések lehetővé teszik a résztvevők demográfiai profiljának megismerését és az oktatási tapasztalatok mélyebb megértését.

A további kérdések főként a munkaerőpiaci tapasztalatokra, diszkriminációra és a felnőttképzési programokra összpontosítanak. Például megkérdezik a résztvevőket arról, hogy résztvettek-e már olyan tréningen, ami a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket vagy karrierjüket támogatta, és ha igen, milyen jellegű képzésben vettek részt, és hasznosnak találták-e azt.

A diszkriminációval kapcsolatos kérdések lehetővé teszik a résztvevők számára, hogy megosszák az esetlegesen tapasztalt diszkrimináció típusát és azokat a helyzeteket, amelyekben találkoztak vele, legyen az oktatás, munkakeresés vagy munkahelyi környezet. Végül, a kérdések arra is rákérdeznek, hogy milyen jellegű programokra lenne szükség a hátrányos helyzetű és/vagy diszkriminációval szembesülő fiatalok munkahelyi elhelyezkedésének és karrier előrelépésének segítéséhez, valamint hogy mi teszi sikessé egy felnőttképzési programot az egyén számára.

A kérdőív sokoldalú és részletes képet nyújt a résztvevők munkaerőpiaci tapasztalatairól és azon tényezőkről, amelyek befolyásolják azokat, és lehetővé teszi a kutatók számára, hogy mélyebb megértést szerezzenek a roma fiatalok munkaerőpiaci integrációjának kihívásairól

és lehetőségeiről. A kérdéssoron belül zárt végű kérdések, illetve szabadon kifejezhető típusúak is voltak, amelynek köszönhetően statisztikai szempontból elemezhető kérdések, illetve kvalitatív alapon értékelhetőek is gazdagították a kapott információkat.

További eszközként irányított interjút készítettem telefonon, személyesen, és emailben is néhány résztvevővel, akikkel jó kapcsolatot ápolok az Integrom alumni tagjaiból. Ezenkívül személyesen is készítettem interjút a terephelyszínen az aktuális tréningen résztvevő roma fiataljaival. Az interjú formája attól függően változott, hogy melyik volt számukra kényelmesebb és kivitelezhetőbb. Az interjú kérdéseit megmutattam nekik előre, így felkészülhettek a kérdések megválaszolására. Ennek az interjúnak a kérdéseit a dolgozatom mellékletében fogom közölni.

3.2.2.4 Kutatási design és mintavételi eljárás

A mintavétel hólabda módszerrel, illetve irányítottan és ezen belül véletlenszerűen történt az Integrom programban résztvevő magyarországi fiatalok körében, akik javarészt roma származásúak voltak. A résztvevőket e-mailben, telefonon, és személyesen kerestem fel, anonimitásukat biztosítva.

3.2.2.5 Adatelemzési módszerek

A papíralapú kérdőíveket manuális adatbevitellel digitalizáltam és csatoltam az eleve online formában felvett kérdőívek eredményeihez. Az adatokat Microsoft Excelbe vittem fel, illetve kértem le a Google Kérdőívekből, amelyet az elektornikus kitöltetésre alkalmaztam. Excel programban az adatokat letisztítottam, majd IBM SPSS 24.0 verziójú statisztikai elemzőprogramba importáltam, amely alkalmas volt a szöveges adatok numerikussá alakítására, így téve őket megfelelővé a statisztikai elemzésre. Alapvetően leíró statisztikákat, gyakoriságokat kértem le, amelynek eredményei alapján diagramokat készítettem Excel programban annak érdekében, hogy vizuálisan is tudjam szemléltetni az eredményeket a szöveges értékelés mellett. A szabad válaszos kérdésekre érkezett válaszokat, akárcsak az interjúk válaszait információtartalmukat tekintve kvalitatív elemzési módszerrel értékeltem, a válaszokban rendszeresen előforduló információtartalom kategorizálásával és ezen belül is az egyes vélemények gyakorisága alapján tettem meg következtetéseimet a hipotézisekkel kapcsolatban.

3.3 Eredmények

3.3.1 Interjúk kivonata

3.3.1.1 A kísérleti szakasz utáni időszak bemutatása: Az Integrom Program vezetőjével készített interjú alapján

A vezetővel készített interjúm által szeretném bemutatni az Integrom Program jelenlegi helyzetét. Kérdéseim leginkább arra irányultak, hogy a programnak, milyen nehézségekkel kell szembe néznie jelenleg, illetve milyen akadályokat sikerült már leküzdenie a több, mint 10 éves roma munkaerőpiaci elhelyezkedést támogató programnak. Többek között Iván Kati és közvetlen munkatársai kitartó munkájának köszönhető, hogy 10 év után is egy működőképes program tudott maradni, ami mára már 140 roma fiatalnak segített elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

Kati részletesen bemutatta az Integrom Program háttér munka folyamatait egészen a program kampány időszakától kezdve az egyes napok tréning elemeinek bemutatásáig. Bemutatásából kiderült, hogy a program rendelkezik több social media felülettel is, úgymint, Facebook⁴, Instagram⁵ és TikTok⁶. Ezeken a csatornákon keresztül próbálják meg elérni a roma fiatalokat, ezenkívül pedig közzéteszik saját honlapjukon a felhívásukat, illetve a közreműködő civil szervezetek is megosztják ezt a lehetőséget több felületükön is. Természetesen sok esetben az elégedett egykori résztvevők is átadják az információt saját közösségeikben a programról, így szájhagyomány útján is terjed a híre. A kampány időszak során befutó jelentkezésekből előszűrést végeznek telefonos interjú során annak érdekében, hogy a tréningre olyan fiatalok érkezzenek meg, akiknek valóban érdemi segítséget tud nyújtani az Integrom. Tehát vannak olyan esetek, amikor a program munkatársainak el kell utasítania egy jelentkezőt arra hivatkozva, hogy a program csak multinacionális környezetben tud állást biztosítani, így aki például híres zenész szeretne lenni, annak nem megfelelő a program.

⁴ <https://www.facebook.com/integrom>

⁵ https://www.instagram.com/integrom_program?igsh=MWFzb2FveDNnNnZwbA==

⁶ https://www.tiktok.com/@integrom_program?_t=8lnq0iY0HkO&_r=1

Az utóbbi két évben felvették a roma szakkollégiumokkal is a kapcsolatot a program munkatársai annak érdekében, hogy az ott tanuló fiatalok is segítséget kaphassanak a számukra tanulmányaikhoz köthető, releváns álláslehetőségek betöltésére. Jelenleg az országos roma szakkollégiumi hálózat felével állnak kapcsolatban, akik hírlevelek útján értesülnek a képzési alkalmakról, viszont az összes budapesti roma szakkollégium közreműködő partnerként csatlakozott már a programhoz. Az ötlet onnan indult, hogy a programban egykor részt vett egyik roma fiatal ma már az egyik budapesti szakkollégium vezetője, ő pedig kötelezővé tette a tréning elvégzését az újonnan csatlakozó diákoknak. Ebből az együttműködésből egy újabb projekt született, amelyben a roma szakkollégisták további workshopokon vehetnek részt. A féléves mentoráció során olyan alkalmakon vehetnek részt, amelyek arra szolgálnak, hogy a kommunikációs készségeik tovább fejlődjenek, idegen nyelvtudásukat fejlesszék, illetve jogi alapismereteik bővüljenek, továbbá a pénzügyi tudatosságra irányuló praktikákkal látják el őket. Ezek a workshopok a szakkollégiumokban valósulnak meg, ezzel is könnyebbé téve a részvételt a roma fiataloknak, illetve a logisztikát az Integrom munkatársainak. Az Integrom Programban pro-bono alapon közreműködő vállalatok munkatársai dolgozzák ki a workshopok tematikáját. Azok a cégek, amelyek pro-bono alapon működnek közre az Integromban, annyit kérnek csupán cserébe, hogy minden egyes felhívásban, hirdetésben megjelenjenek, mint támogatók logóval és névvel.

Mivel dolgozatom egyik hipotézisében a diszkrimináció kapcsán azt feltételezem, hogy az Integrom programban résztvevő fiatalok túlnyomó többsége szembesült már a diszkrimináció valamilyen formájával, ezért interjú során is különös figyelmet fordítottam arra, hogy az alany is kifejtse erről a véleményét, illetve megossza tapasztalatait. Interjúm elején a munkakeresés során megmutatkozó romákkal szembeni negatív diszkrimináció megítéléséről kérdeztem Katit, aki teljesen egyetértett azzal, hogy a résztvevők által tapasztalt diszkrimináció az ő, és a programban dolgozó segítő szakemberek véleménye szerint is erőteljesen jelen van Magyarországon. Ezt a gondolatot azzal egészítette ki, hogy a romákkal szembeni diszkrimináció és rasszizmus nem is feltétlenül a felsővezetés szintjén jelenik meg, hanem a vállalatok HR-es munkatársai szűrik ki sokszor már név alapján azokat az önéletrajzokat, amelyeket feltehetően romák nyújtottak be. Erre válasz reakcióként sok esetben a roma munkakeresők nem csatolnak fényképet az önéletrajzukhoz abban az esetben, ha nem kötelező, abban reményben, hogy így kevesebb elutasítással találkoznak, és eljuthatnak egy interjú helyzetig.

Az Integrom Program vezetője hangsúlyozta, hogy a szociális hátrány, mint tényező végig kíséri az első generációs értelmiségiek életútját, és ez a program résztvevőinek tapasztalataiból is látszik. Kati, 2018 óta projektmenedzserként dolgozik az Integromban, így több mint 100 résztvevő életútjával ismerkedett már meg, és ezekre alapozva úgy látja, hogy a programban résztvevő roma fiatalok sem rendelkeznek kapcsolati tőkével, illetve önbizalom hiánnyal küzdenek egészen addig a pontig, amíg sikeresen el nem végzik a tréninget, és túl nem jutnak az első állásinterjújukon.

Az interjúm következő részében a program vezetőjét arról kérdeztem, hogy mi a véleménye arról a feltételezéséről, hogy a programban résztvevő fiatalok a tréning elvégzését követően olyan készségekre tehetnek szert, amelyek hatékonyan segítik őket a kapcsolati hálójuk bővítésében, illetve erősíti magabiztosságukat és a munkakeresési, valamint munkahelyi helytállásukat.

Az interjú során Kati kiemelte, hogy a munkaerőpiaci elhelyezkedést támogató program egyik legmeghatározóbb eleme a networking építésre szolgáló vacsorák. Összesen három vacsora alkalmat szerveznek különböző célokkal:

1. A vállalati vacsora során lehetőséget teremtenek arra, hogy a roma fiatalok a multinacionális cégek HR osztályainak vezetőivel találkozzanak, és akár névjegyét is cserélhessenek egymással. Már arra is volt alkalom, hogy egy ilyen vacsora során egy roma fiatalnak sikerült konkrét állásajánlatot kapnia.
2. Az alumni vacsora alkalmával azokat a volt résztvevőket hívják meg, akik önkéntesként részt vesznek a program megvalósításban, ezek a fiatalok mintaként is szolgálnak a résztvevők számára, valamint a megosztott történeteiken keresztül bebizonyítják, hogy a program segítségével sikeresen elhelyezkedhetnek a munkaerőpiacon olyan pozíciókban, amely a végzettségüknek megfelel, és akár magas presztízzsel is jár. Egy-egy ilyen vacsorán, akár sor kerülhet arra is, hogy az alumni tagjai segítenek az elhelyezkedésben a roma résztvevőknek, mivel addigra már a program volt résztvevői megfelelő kapcsolati tőkével rendelkeznek. A vacsora végeztél a program vezetője meghívókat küld az új résztvevőknek a már meglévő alumni Facebook csoportba, amely arra szolgál, hogy a csoport résztvevői tapasztalatot cseréljenek, lehetőségeket osszanak meg egymással, és mint egy roma értelmiségi fórum működik. A Facebook csoport másik fontos szerepe, hogy itt a

program vezetője, Kati megosztja a résztvevő partner vállalatok nyitott pozíciót, amikre jelentkezhetnek a roma résztvevők.

3. A mentor vacsorák arra szolgálnak, hogy az önkéntes pro-bono alapon csatlakozó cégek munkatársai, akik mentorként működnek közre az Integrom Programban megismerkedjenek a roma résztvevőkkel, és így a már az előzetes információk alapján passzoló előre kialakított mentorpárok alkalmat kapjanak arra, hogy a mentorációs munka elkövetkezendő állomásait átbeszéljék.

Fontos kiemelni, hogy a program teljeskörűen fedezi a résztvevők szállását, étkezését, és utazási költségeit is. Iván Katalin elmondása szerint szállodákkal dolgoznak együtt, ahol az étkezést is kapják a résztvevők, mert szerinte az is egy fontos tényező a résztvevők motiválásában, hogy méltó, motiváló környezetben legyenek a tréning ideje alatt.

Feltételezésem szerint a strukturált csoportfoglalkozás pozitívabb hatást gyakorol a romák munkaerőpiaci sikerességének előmozdítására, mintha csak egyéni tanácsadásban vesznek részt. Megkértem Katit, hogy fejtse ki a véleményét arról, hogy ők miért a strukturált csoportos foglalkozás formája mellett döntöttek. Kati hangsúlyozta, hogy a program megalkotásakor fontos szerepet játszott az, hogy szerettek volna egy olyan programot létrehozni, ahol a résztvevők közösen gondolkodhatnak, érzéseket és élményeket oszthatnak meg, ezáltal pedig egy csoport kohézió alakulhat ki, ami tovább motiválja a programban résztvevőket. Nem elhanyagolható szempont, hogy egy strukturált csoportos foglalkozásra felépített program során az ismeretek átadása könnyebb és azok számára is befogadhatóvá válik, akik hajlamosak a passzívabb részvételre, vagy zárkózott személyiségük miatt nehezen osztják meg gondolataikat, nehézségeiket a munkavállalással kapcsolatban.

Az Integrom Program egyfajta közbenjáró szerepet tölt be, mivel összekötőként működik a partnervállalatok és a tréningen résztvevő roma fiatalok között. A program segítségével az arra a célra is létrehozott alumni Facebook csoporton keresztül értesülhetnek a tagok a partner vállalatok nyitott álláslehetőségeiről, amelyekre szabadon jelentkezhetnek, viszont minden esetben kéri őket Kati, hogy jelezzék neki, amennyiben egy álláslehetőséget megpályáztak. Erről azért fontos tudnia Iván Katinak, mert ha a jelentkező az önéletrajza alapján megfelelőnek bizonyulhat az állás betöltésére, akkor ő, mint a program vezetője felelősséget vállal azért, hogy a jelentkező roma fiatalok eljussanak az állásinterjúig. Kati kapcsolatot tart a partnercégek HR osztályaival, annak érdekében, hogy elsőkézből

értesüljön arról, hogy miként is szerepelt az Integrom program által jelentkezett roma fiatal. A partnercégek HR munkatársai minden esetben visszajelzést adnak a roma munkakeresők teljesítményéről, különösképp a megpályázott pozícióhoz szükséges készségeiket illetően, így, ha egy fiatal elutasításra kerül, akkor is indoklást kap, amelynek alapján képes fejleszteni készségeit. Ha egy Integromos fiatal sikeresen elhelyezkedik a partner vállalatok valamelyikénél, akkor a partnercég vállalja, hogy folyamatos riportálást nyújt az Integrom vezetőségének az elhelyeztettről.

Ahhoz, hogy az Integrom Program hosszútávon fenntartható maradjon fontos, hogy az anyagi források biztosítva legyen. Kati ennek megteremtéséhez a program asszisztensének segítségével azon dolgozik, hogy a partnercégek a Corporate Social Responsibility (a továbbiakban: CSR), magyarul társadalmi felelősségvállalás keretein belül saját költségvetésükből vagy a HR osztályok az egyéb ráfordítási költségeikből tudják támogatni a programot. Ezek a partner cégek különböző módokon segítik a programot vagy anyagilag vagy pedig önkéntesek révén, ezek a tevékenységek teljese egészében elkönnyvelhetők CSR programként. Természetesen ebbe a tevékenységi körbe tartozik az is, ha nagyvállalatként képviselik magukat a vállalati vacsorán. A társadalmi felelősségvállalás egyre inkább fontossá válik a kisebb cégek életében is. „Napjainkban egyre több vállalat aktívan szerepet vállal ebben a nemes feladatban, mely különböző formákban lehetséges pl.: adománygyűjtés a rászorulóknak, oktatás elősegítése, hátrányos helyzetűek támogatása, környezetünk megóvása.” (Kószegi, 2018) Azonban, manapság a háborús helyzet miatt inkább a háborús övezeteket támogatják a multinacionális cégek a CSR költségvetésükből, mert sok esetben ez az elvárás fogalmazódik meg feléjük akár az alkalmazottak részéről is. (Karácsony, 2022)

Az interjú végéhez közeledve a program eddigi elért sikereiről kérdeztem Katit, aki arról számolt be, hogy eddig 300 fiatal vett részt az Integrom Program munkaerőpiaci elhelyezkedést támogató tréningjén, amelyből 140 fiatalnak sikerült is elhelyezkednie valamelyik partner nagyvállalatnál. Fontos számadat, hogy az elhelyezett résztvevők 70-80%-ban a végzettségüknek megfelelő pozíciót tudnak betölteni a program elvégzése után, valamint körülbelül 60 résztvevő a program hatására indíttatást érzett arra, hogy tovább tanuljon. Az Integrom vezetőjéhez bármikor lehet fordulni ajánlólevélért vagy segítségért, illetve soha nem mondanak nemet a segítségnyújtásra, ugyanis vannak olyan résztvevők, akiket már többször segítettek elhelyezni a partnercégek valamelyikénél.

Az alábbi táblázat a fent leírt számadatokat szemlélteti:

Aktív partnercégek száma	Eddig résztvevők teljes száma	Elhelyezettek száma	Akik a program hatására tovább tanultak
40	300	140	60

Iván Katalin, az Integrom Program vezetője kiemelte, hogy a programnak fontos társadalmi hatása van. Ugyanis a roma fiatalok jövőképe jelentősmértékben javul, életszínvonala nő, ezáltal várható élettartama is nő, továbbá nem elhanyagolható szempont az sem, hogy ezáltal a következő generációk is ezt a mintát viszik tovább.

3.3.1.2 Résztvevőkkel készített interjúk eredményei

Az interjúkban résztvevő összesen 15 roma fiatal különböző háttérrel érkezett a programba. Közülük heten nők voltak, míg nyolcan férfiak. Életkori tekintetben pedig 22 és 32 év közöttiek voltak. Voltak olyanok, akik frissen végzettek voltak az egyetemen, és még nem próbáltak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, míg mások már tapasztalták a munkakeresés kihívásait. Sokan megosztották, hogy korábban találkoztak diszkriminációval vagy előítéletekkel az álláskeresés során, ami megnehezítette számukra a helyzetet.

Az interjúk során a résztvevők arról beszéltek, hogy milyen célokkal érkeztek a programba. Ezek között szerepelt az álomállás megtalálása, a stabil megélhetés biztosítása, valamint az, hogy olyan munkahelyet találjanak, ahol értékelik a képességeiket és lehetőséget kapnak a fejlődésre. Emellett sokan kiemelték, hogy szeretnének példát mutatni más roma fiataloknak, és bebizonyítani, hogy képesek sikeres karriert építeni.

Az Integrom Program résztvevői számos hasonló tapasztalattal rendelkeztek az iskolai éveik és munkakeresésük során. Sokan kiemelték, hogy az iskolai éveik alatt támogató tanárok és mentorok segítették előre jutásukat, de a munkakeresés során gyakran találkoztak diszkriminációval a roma származásuk miatt. A programra való jelentkezésük mögött az állt, hogy segítséget kapjanak az elhelyezkedésben és a karrierépítésben. Az Integrom által

nyújtott támogatásnak köszönhetően sokan képesek voltak kapcsolatokat kiépíteni vállalati partnereikkel, és végül elhelyezkedni olyan pozíciókban, amelyekben kihasználhatták képességeiket és fejlődhettek.

A résztvevők által leginkább értékelt tréning elemek közé tartoztak a kommunikációs és interjútechnikai workshopok, amelyek segítettek felkészülni az állásinterjúkra és magabiztosabban kommunikálni potenciális munkaadóikkal. Az Integrom Program által kínált közösségi és csoport feladatoknak nagy jelentőséget tulajdonítottak a résztvevők, mivel ezek segítettek az együttműködés és a problémamegoldó képességek fejlesztését, valamint erősítették a közösségépítést.

Az interjúk eredményei alapján az Integrom Program pozitív hatással volt az életükre és karrierjükre, és sokan ajánlanák más roma fiataloknak is. Az Integrom vezetőinek azt tanácsolják, hogy folyamatosan figyeljenek a résztvevők visszajelzéseire, és alakítsák a programot az igényeknek megfelelően, hogy hosszú távon fenntartható és sikeres legyen.

Az alumni kapcsolattartás fontosságát is hangsúlyozták, és sokan részt vesznek az alumni eseményeken és rendezvényeken. Ezek az alkalmak lehetőséget biztosítanak a régi és új résztvevők közötti kapcsolatok építésére és a tapasztalatcserére.

Az Integrom Program által szerzett kapcsolatoknak köszönhetően sok résztvevő számára megnyíltak új tanulási és munkalehetőségek. A partner vállalatok, önkéntes interjúztatók és mentorok által nyújtott támogatás révén többen sikeresen elhelyezkedtek vagy továbbtanulási lehetőségeket kaptak.

A program által nyújtott biztonságos környezet segített abban, hogy a résztvevők magabiztosabban lépjenek előre az állásinterjúk során. Az Integrom partner vállalataihoz való jelentkezés ezzel a bizalommal párosulva további lehetőségeket kínált az álláskeresőknek.

A résztvevők által megfogalmazott tanácsok között szerepelt az, hogy az Integrom Program vezetői folytassák a támogatást és a mentorálást, valamint biztosítsák a program hosszú távú fenntarthatóságát és sikerét. Emellett fontosnak tartották a program népszerűsítését a roma fiatalok körében, hogy minél többük számára legyen elérhető.

Az Integrom Program által nyújtott támogatás és lehetőségeknek köszönhetően a résztvevők életútja és karrierje pozitív irányban változott. Sokan megtalálták a számukra megfelelő munkahelyet és további fejlődési lehetőségeket, ami hozzájárult az önálló és sikeres életük kialakításához. A Programban résztvevő fiatalok tapasztalatai és véleményei alapján számos fontos tényező emelhető ki a karrierépítés szempontjából. A strukturált csoportfoglalkozások, mint a tréningek és mentorprogramok, kiemelt jelentőséggel bírnak a résztvevők szakmai fejlődése és önbizalmuk növelése szempontjából. Az interjúszimulációs gyakorlatok például nagyban hozzájárultak a résztvevők magabiztosabb interjúzásához és álláskereséshez, valamint segítettek a valós visszajelzés megszerzésében.

A résztvevők véleményei alapján az is kiderül, hogy a munkaerőpiaci sikeres integrációhoz és eligazodáshoz szükséges készségek és ismeretek fejlesztése is fontosnak tartott elem. Ide tartozik például az asszertív kommunikáció, prezentációs készségek, digitális ismeretek, önéletrajzírás és interjúfelkészítés. Emellett hangsúlyos a mentorálás és egyéni támogatás fontossága, ami segíthet a fiataloknak személyes és szakmai fejlődésükben, valamint az önbizalmuk növelésében. A munkahelyi integráció és támogató közösségek létrehozása is kulcsfontosságú, hogy a résztvevők sikeresen beilleszkedjenek a munkahelyi környezetbe és megfelelő támogatást kapjanak.

Ezen felül, a kapcsolatteremtés fontossága is kiemelkedőnek bizonyul a munkáltatókkal, valamint a szakmai gyakorlati lehetőségek és munkavállalási esélyek biztosítása terén. Ezek a tényezők összességében hozzájárulnak a fiatalok munkaerőpiaci sikerességéhez és karrierépítéséhez. Kiemelték, hogy az ilyen típusú programok, mint például az interjúszimulációs gyakorlatok és a felkészítő tréningek, nagyban hozzájárultak az önbizalmuk növeléséhez és a magabiztosabb interjúzásához.

A szakirodalom is hangsúlyozza a strukturált csoportfoglalkozások és tréningek fontosságát a készségek és ismeretek fejlesztésében, amelyek elengedhetetlenek a munkaerőpiaci sikerességhez. A fiatalok kiemelten fontosnak tartják a mentorálást és az egyéni támogatást a szakmai és személyes fejlődésükben. Ez összhangban van a szakirodalommal, amely szerint a mentorprogramok hatékony eszközök a hátrányos helyzetű fiatalok támogatásában és a szakmai orientációjuk segítésében. Kifejezetten hasznosnak tartják a munkahelyi integrációt és a támogató közösségek létrehozását. Ez összhangban van a szakirodalommal,

amely hangsúlyozza a munkahelyi támogatás fontosságát a munkavállalók sikeres beilleszkedésében és teljesítményében.

A résztvevők szerint fontos továbbá a kapcsolatteremtés a munkáltatókkal és a szakmai gyakorlati lehetőségek biztosítása. Ez egybevág a szakirodalom ajánlásaival, amely szerint a kapcsolatépítés és a munkavállalási lehetőségek biztosítása kulcsfontosságúak a munkaerőpiaci sikeresség szempontjából.

3.3.2 A kérdőíves felmérés eredményei

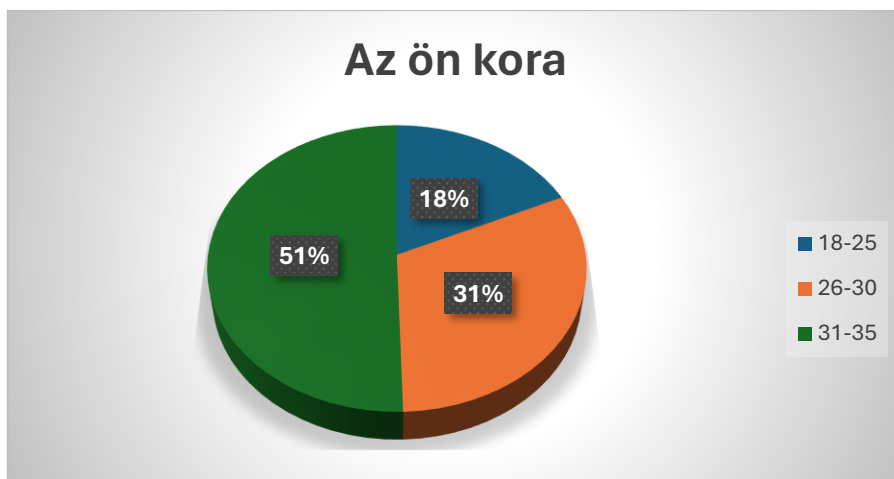
Az adatok alapján láthatjuk, hogy a válaszadók között meglehetősen kiegyensúlyozott nemek megoszlása figyelhető meg, hiszen 59% nő és 41% férfi válaszolt a kérdésekre. Ez azt jelzi, hogy a mintában széles körű részvétel tapasztalható mindkét nem részéről.



6. ábra. Válaszadók nem szerinti megoszlása (N=105)

Forrás: saját szerk.

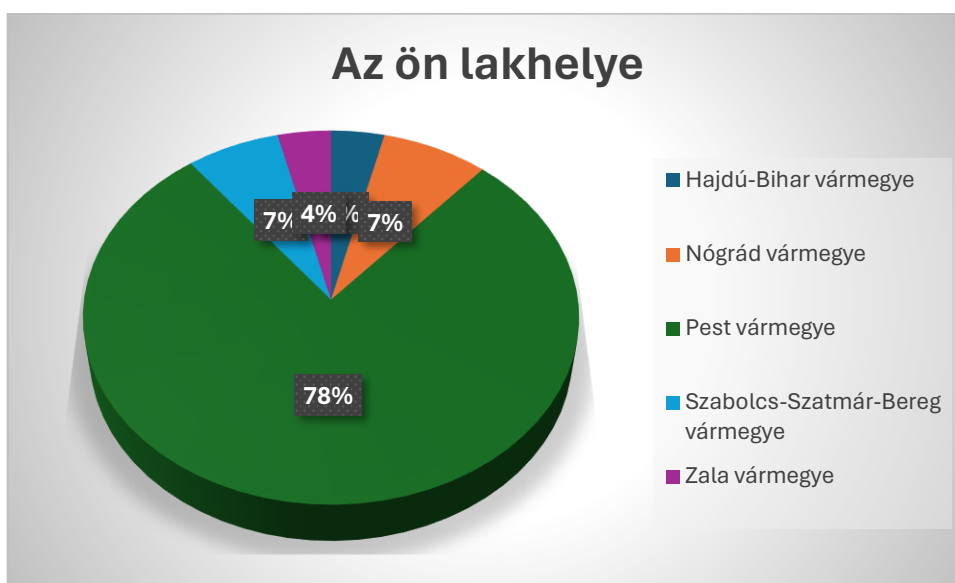
Az életkor szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a legnagyobb arányban a 31-35 év közötti korcsoportba tartozók válaszoltak, akik a válaszadók 50,5%-át képviselik. A következő legnagyobb arányban, 31,4%-ban a 26-30 év közöttiek, míg az 18-25 év közöttiek aránya 18,1%.



7. ábra. A válaszadók korcsoportonként való megoszlása (N=105)

Forrás: saját szerk.

A lakóhely alapján azt tapasztaljuk, hogy a válaszadók túlnyomó többsége, 78,1%-a Pest megyéből származik. A többi vármegye (Hajdú-Bihar, Nógrád, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Zala) 3,8-7,6% közötti arányban szerepel a válaszokban. Ez arra utal, hogy főként az ország nagyobb területeiről érkeztek válaszadók.

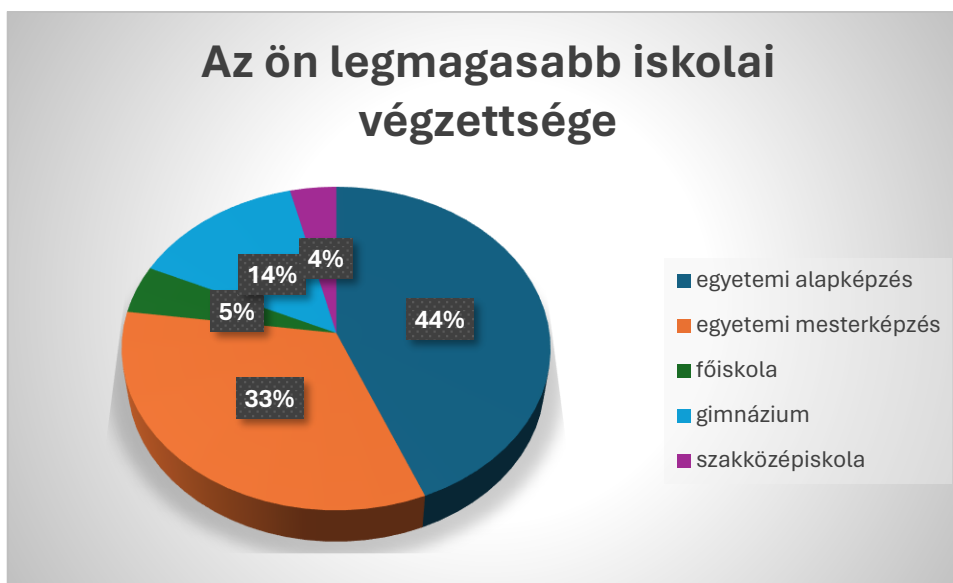


8. ábra. Kitöltők lakóhely szerinti megoszlása (N=105)

Forrás: saját szerk.

A válaszadók származása tekintetében a minta nagy többsége, 97,1%-a roma származású, míg csak 2,9%-uk nem roma. Ez mutatja, hogy a minta jelentős részét a roma közösség tagjai alkotják.

Az iskolai végzettség szerint legtöbben az egyetemi alapképzést (43,8%) és az egyetemi mesterképzést (33,3%) végezték el. A többi végzettség (főiskola, gimnázium, szakközépiskola) aránya kisebb, 3,8-14,3% között változik, ami azt jelzi, hogy a válaszadók jelentős része felsőfokú végzettséggel rendelkezik.



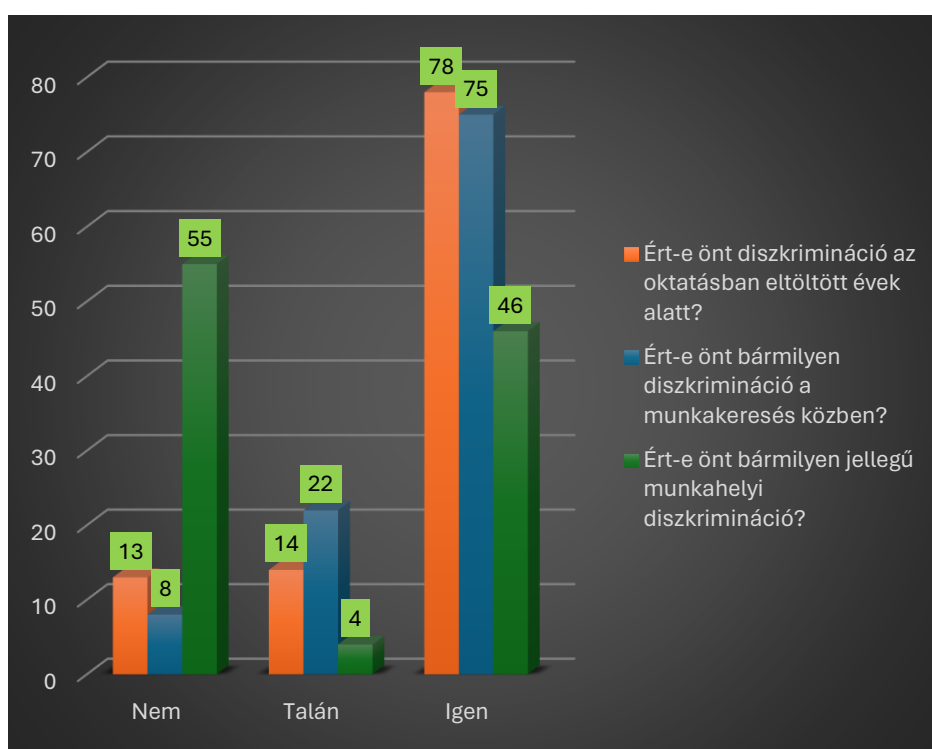
9. ábra. Résztevők megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint (N=105)

Forrás: saját szerk.

Az oktatási intézmények tekintetében az ELTE BTK, a Sárospataki Református Kollégium Gimnáziuma és a Károli Gáspár Református Egyetem a leggyakrabban előforduló intézmények a válaszokban. Egyes egyetemek, mint például az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem vagy a Southampton Solent University is szerepelnek, de kisebb arányban. Ez arra utal, hogy a válaszadók változatos oktatási háttere van, és különböző intézményekben szerezték meg végzettségüket.

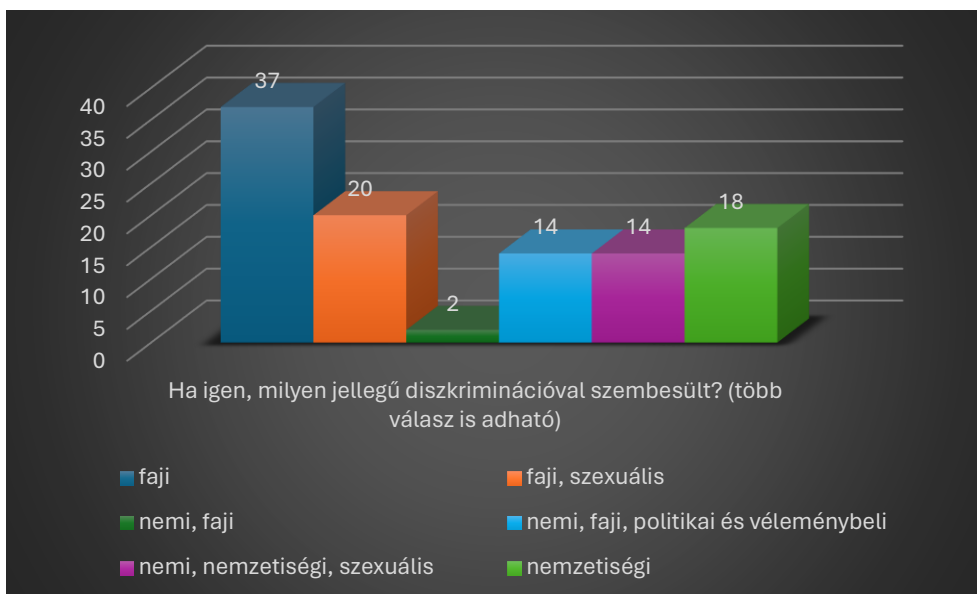
H1. Az Integrom programban résztvevő fiatalok túlnyomó többsége szembesült már a diszkrimináció valamilyen formájával.

Az adatok alapján látható, hogy az válaszadók jelentős része, pontosan 77,1%-a, tapasztalt már valamilyen formájú diszkriminációt. A leggyakoribb típusai közé tartozik a faji diszkrimináció, amelyet az esetek 35,2%-ában említettek, valamint a faji és szexuális diszkrimináció, amelyet az esetek 19%-ában tapasztaltak. Az oktatásban eltöltött évek alatt a válaszadók 74,3%-a szembesült diszkriminációval, míg a munkakeresés során ez az arány 71,4%. Ugyanakkor a munkahelyen tapasztalt diszkriminációval kapcsolatban kisebb az arány, de még mindig meghatározó, hiszen a válaszadók 43,8%-a érzekelte ezt a problémát.



10. ábra. Diszkriminációval kapcsolatos tapasztalatok

Forrás: saját szerk.



11. ábra. Diszkrimináció típusa

Forrás: saját szerk.

H2. A programban résztvevő fiatalok a tréning elvégzését követően olyan készségekre tettek szert, amelyek hatékonyan segítették kapcsolati hálójuk bővítését, illetve magabiztosságukat a munkakeresési és munkahelyi gyakorlati helytállásukat.

Az Integrom Program leginkább hasznosnak talált elemei közé tartozott a kapcsolatépítés és tapasztalatszere, amelyet az alumni és céges vacsorák biztosítottak. Ezek az események lehetőséget teremtettek a résztvevőknek arra, hogy kapcsolatokat építsenek és tapasztalatokat cseréljenek egymással. Emellett kiemelkedőnek bizonyultak a felkészítő tréningek, amelyek önismereti és felkészítő tudást nyújtottak a munkakereséshez és munkavállaláshoz. A gyakorlati képzések és a mentorprogram is nagyban hozzájárultak a résztvevők szakmai fejlődéséhez és tapasztalatszerzéséhez.

Az Integrom Program leginkább hasznosnak talált elemei		Vélemények
Kapcsolatépítés	és	Alumni vacsora, céges vacsora: lehetőség a kapcsolatépítésre és tapasztalatszerésre.
Tapasztalatszere		

Felkészítő Tréningek	Önismereti és felkészítő tréningek: általános hasznosság a munkakereséshez és munkavállaláshoz.
Gyakorlati Képzések és Mentorprogram	Gyakorlati képzések, mentorprogram: szakmai fejlődés és tapasztalatszerzés lehetősége.
Interjúszimulációs Gyakorlatok	Segítség a valós visszajelzés megszerzésében és a gyakorlásban az álláskereséshez.

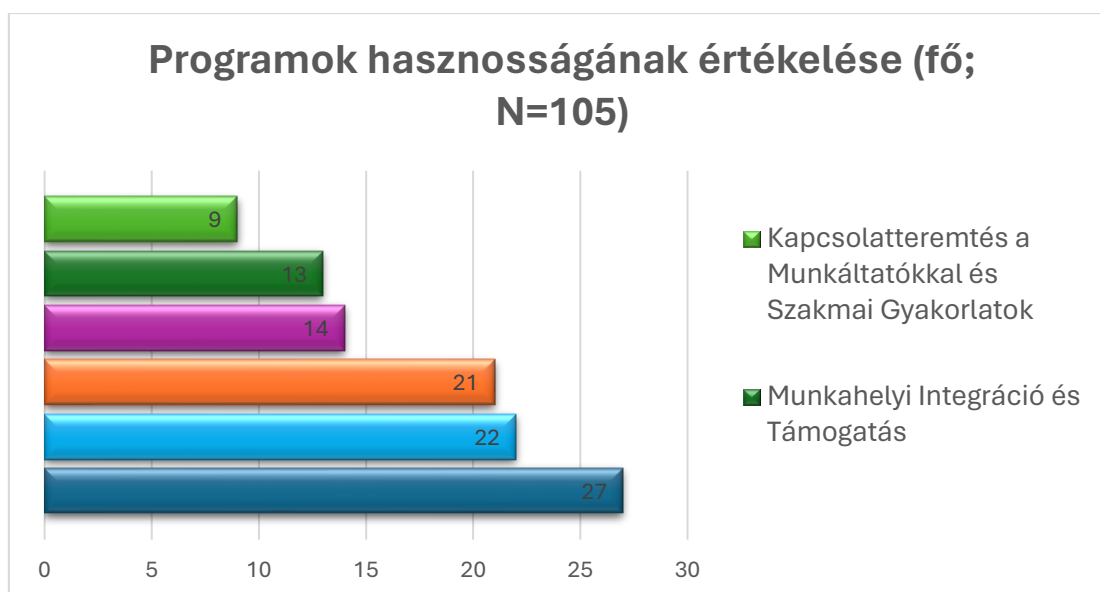
Az interjúszimulációs gyakorlatokkal kapcsolatos vélemények alapján a résztvevők nagy része teljes mértékben vagy nagyon hasznosnak találta ezeket az interjúszimulációkat az álláskeresési folyamat során. Ezek a gyakorlatok segítettek a valós visszajelzés megszerzésében és a gyakorlásban, így nagyban hozzájárultak a magabiztosabb interjúzáshoz és álláskereséshez. Emellett az interjúszimulációk lehetőséget nyújtottak a résztvevőknek arra, hogy felkészülten és tudatosan álljanak az éles interjúk elé, csökkentve ezzel az izgalmat és a stresszt.

Az interjúszimulációs gyakorlatok előnyei	Vélemények
Hasznosság	Teljes mértékben vagy nagyon hasznosnak találták az interjúszimulációkat az álláskeresési folyamat során.
Bizalmonövelés	Nyugalmat és bizalmat adtak a valós interjúkhoz, csökkentve az izgalmat és a stresszt.
Élesbe Vitel	A gyakorlottakat az éles helyzetekben is alkalmazni tudták, elősegítve az önbizalom növekedését.
Készültség és Tudatosság	Felkészülten és tudatosan álltak az éles interjúk elé az interjúszimulációk segítségével.

H3. A strukturált csoportfoglalkozás megfelelőbb formája a romák munkaerőpiaci sikerességének előmozdítására mint csak az egyéni tanácsadás.

Mivel erre a hipotézisre elsősorban kvalitatív jellegű válaszokból következtethettem a szabad válaszadás lehetőségét megadó kérdések nyomán, így ezeket utólagosan a tartalmak kulcsfontosságú elemeinek összegzésével és csoportosításával olyan módon rendszereztem, hogy a válaszokban megjelenő lényegi tényezőkből kategóriákat alkottam és ezekhez tartozó válaszokat bővebben is elemeztem.

A következő diagram azt mutatja meg, hogy milyen programokat tartanak fontosnak a résztvevők a karrierépítés szempontjából.



27 válasz utalt arra, hogy a hátrányos helyzetű fiataloknak különféle készségfejlesztő és szakmai tréningekre lenne szükségük. Ezek közé tartozik az asszertív kommunikáció, prezentációs készségek, digitális ismeretek fejlesztése, önéletrajzírás, interjúfelkészítés stb.

21 válasz hangsúlyozta, hogy fontos lenne olyan programokat kialakítani, amelyek segítenek a fiataloknak a munkaerőpiaci eligazodásban és a pályaválasztásban. Ide tartozik a mentoráció, pályaválasztási tanácsadás, gyakornoki lehetőségek biztosítása. Ezek általában inkább egyéni foglalkozások körében érhetők el.

13 válasz emelte ki a munkahelyi integráció fontosságát, és javasolta, hogy a programoknak ne csak a munkavállalás előkészítésére, hanem a munkahelyi környezetben való sikeres integrációra is összpontosítaniuk kellene. Ez például gyermekmegőrző programokat, támogató közösségeket és a munkáltatók érzékenyítését javasolták.

22 válasz említette az általános oktatást és ismeretterjesztést is, mint például az érzékenyítő foglalkozások, középiskolai kitelepülések, társadalmi inklúzióra való összpontosítás.

14 válaszban jelölték a mentorálás fontosságát és az egyéni támogatást, amely segíthet a fiataloknak a személyes és szakmai fejlődésben, valamint az önbizalmuk növelésében.

Mindössze 9 válasz említette a kapcsolatteremtés fontosságát a munkáltatókkal, valamint azt, hogy biztosítani kellene számukra a szakmai gyakorlati lehetőségeket és a munkavállalási esélyeket.

4 Következtetések, javaslatok

4.1 Következtetések

A szakirodalmi részben bemutatott korábbi kutatási eredmények számos összefüggést mutatnak saját kutatásom eredményeivel, a romák foglalkoztatási helyzete és az ezzel kapcsolatos kihívások tekintetében (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022; FRA, 2014; Király, Bernáth, & Setét, 2024). Ezek a tanulmányok kutatási eredményeinkkel összhangban rámutattak arra, hogy a roma közösség tagjai széles körben sújtódnak diszkriminációval és előítéletekkel, ami jelentős akadályokat jelent a munkaerőpiaci integrációjukban (Király, Bernáth, & Setét, 2024).

Az Európai Unió szintjén is számos kezdeményezés és program indult a romák társadalmi és gazdasági integrációjának elősegítésére, például az Integrom program (Csatlós, 2016; Integrom, 2024; Szabó, 2024). Az EU által támogatott intézkedések között szerepelnek olyan célok, mint a foglalkoztatási különbségek csökkentése és az egyenlő hozzáférés biztosítása a munkaerőpiachoz (ECA, 2016; Parlament, 2023).

A magyarországi helyzetről szóló kutatások kiemelték a romák alacsony iskolázottságának és a regionális egyenlőtlenségeknek a foglalkoztatási rátákra gyakorolt hatását (KSH, 2021; KSH, 2022). Emellett hangsúlyozták a diszkrimináció elleni jogi védelem fontosságát és a közösségi erőforrásokhoz való hozzáférés javítását a roma közösség tagjai számára (Király, Bernáth, & Setét, 2024). A romák foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében azonban további intézkedésekre és erőforrásokra van szükség az előítéletek és az egyenlőtlenségek kezelése érdekében.

Az áttekintett szakirodalom és adatok alapján számos fontos összefüggést lehet kiemelni a romák foglalkoztatási helyzetével kapcsolatban Magyarországon. A kutatások és szakirodalom alapján megállapítható, hogy a roma közösség alacsonyabb iskolázottsága és oktatási háttere jelentős akadályt jelent a munkaerőpiaci integrációban (Fedor, Zakor-Broda, & Balla, 2022). A korai iskolaelhagyás és a szakmai képzések hiánya tovább nehezíti a foglalkoztatást és a jobb munkalehetőségek elérését (Király, Bernáth, & Setét, 2024).

Az összefüggés továbbá kiemeli a regionális és területi különbségeket, amelyek befolyásolják a roma közösségek munkaerőpiaci lehetőségeit. A keleti régiókban élő romák

például nagyobb nehézségekkel küzdenek a foglalkoztatás terén, részben a kevésbé fejlett infrastruktúra és munkalehetőségek miatt (KSH, 2021; KSH, 2022).

A diszkrimináció és társadalmi kirekesztés szintén jelentős szerepet játszik a roma közösség munkaerőpiaci integrációjának gátolásában. Habár megfelelő jogszabályok vannak érvényben a diszkrimináció ellen, még mindig sokszor jelen van a gyakorlatban, ami fenntartja a szegénységet, az alacsony foglalkoztatottságot és az egyenlőtlenségeket (FRA, 2014; Király, Bernáth, & Setét, 2024). Az uniós politikák és intézkedések célja a romák foglalkoztatási és társadalmi integrációjának javítása. Az Integrom program és hasonló uniós kezdeményezések célja az egyenlő hozzáférés biztosítása a munkaerőpiachoz és a foglalkoztatási különbségek csökkentése (ECA, 2016; Parlament, 2023). A diszkrimináció elleni intézkedések, a képzés és oktatás támogatása, valamint a regionális egyenlőtlenségek csökkentése kulcsfontosságú lépések lehetnek a problémák megoldásában és az inkluzívabb munkaerőpiaci integráció előmozdításában.

Annak háttérében, hogy a saját kutatásom szerint az oktatás során és a munkakeresés során is sokkal magasabb arányban tapasztaltak diszkriminációt a kérdőíves felmérésben résztvevők, mint a munkahelyen, több tényező is állhat. Először is, a munkahelyek gyakran rendelkeznek szigorúbb szabályozással és protokollokkal, amelyek lehetővé teszik a diszkrimináció elleni hatékonyabb fellépést és kezelést. Emellett a munkahelyeken gyakran vannak kialakítva folyamatok és mechanizmusok a munkavállalók védelmére és az esetleges diszkrimináció megelőzésére. Az is lehetséges, hogy a munkahelyi környezet sokszínűsége és a különböző kultúrák, vallások vagy etnikai hátterek elfogadása hozzájárul a diszkrimináció mérsékléséhez. A munkahelyi csapatmunka és az együttműködés gyakran összehozza az embereket, és segít megérteni és elfogadni egymás különbségeit.

Összességében, az Integrom Program által kiemelt fontos tényezők összhangban vannak a szakirodalom ajánlásaival és eredményeivel, amelyek hangsúlyozzák a strukturált csoportfoglalkozásokat, mentorprogramokat, munkaerőpiaci integrációt, és kapcsolatteremtés fontosságát a fiatalok munkaerőpiaci sikerességének előmozdításában, különösen a hátrányos helyzetű csoportok esetében.

Ezek az eredmények és megállapítások összhangban vannak a szakirodalommal, amely hangsúlyozza a strukturált csoportfoglalkozásokat, mentorprogramokat és egyéni támogatás

fontosságát a hátrányos helyzetű fiatalok munkaerőpiaci integrációjának elősegítésében. Az ilyen típusú programoknak lehetőséget kell biztosítaniuk a széleskörű készség- és ismeretfejlesztésre, valamint a munkahelyi környezethez való sikeres alkalmazkodásra. Bár a munkakeresés vagy az oktatás során tapasztalathoz képest, ami részben a munkahelyi környezet sajátosságainak és a diszkrimináció elleni intézkedéseknek köszönhető. Ennek ellenére továbbra is fontos az esélyegyenlőség és az elfogadás előmozdítása a munkahelyeken, valamint az intézkedések és tudatosság növelése a diszkrimináció elleni küzdelemben.

4.2 Javaslato

A szakirodalom és saját eredményeim is arra a következtetésre vezetnek, hogy további kutatásokra van szükség a roma közösség munkaerőpiaci helyzetének és integrációjának jobb megértése érdekében. Ezek a kutatások lehetővé tehetik az eddigi politikák és intézkedések hatékonyságának felülvizsgálatát és új irányok kijelölését a problémák kezelésére (Szabó, 2024).

Javasolható lenne olyan programok kidolgozása és implementálása, amelyek célja a munkahelyi közösségek megerősítése és a munkahelyi integráció támogatása, különös tekintettel a roma közösségre. Fontos lenne olyan kezdeményezések létrehozása, amelyek segítik a kapcsolatteremtést a munkáltatókkal és lehetőségeket kínálnak a szakmai gyakorlatra és munkavállalásra. Mentorprogramok és gyakornoki lehetőségek kialakítása segíthet a fiataloknak a munkaerőpiacra való belépésben és fejlődésük támogatásában. Figyelembe véve, hogy a kutatások szerint a diszkrimináció még mindig jelentős probléma, fontos lenne további intézkedések és tudatosság növelése a diszkrimináció elleni küzdelemben. Kiemelt figyelmet kell fordítani az oktatásra és az információáramlásra az esélyegyenlőség és az elfogadás előmozdítása érdekében. A területi különbségek figyelembevétele az intézkedések tervezésekor és végrehajtásakor kulcsfontosságú. Különös figyelmet kell fordítani a keleti régiókra, ahol a foglalkoztatási kihívások és az egyenlőtlenségek gyakran nagyobbak lehetnek. A szakdolgozatban szereplő szakmai források és saját kutatási eredmények egyaránt is rámutatnak, hogy további kutatásokra van szükség a roma közösség munkaerőpiaci helyzetének jobb megértése érdekében. Fontos lenne rendszeres monitoringot és értékelést végezni az elfogadott intézkedések hatékonyságának és az elért eredményeknek az értékelése érdekében.

5 Összefoglalás

A szakdolgozat interdiszciplináris megközelítést alkalmazva vizsgálja az Integrom Program hatékonyságát a roma fiatalok munkaerőpiaci integrációjának elősegítésében. A kutatás számos szakirodalmi forrást és empirikus adatokat összefoglalva tárgyalja a roma közösség munkaerőpiaci helyzetét, a diszkrimináció és társadalmi kirekesztés által okozott kihívásokat, valamint az uniós és hazai szintű politikai intézkedéseket a roma foglalkoztatás előmozdítása érdekében.

A szakdolgozat fő hangsúlyát az Integrom Program által nyújtott támogatási formák elemzése képezi. Az Integrom Programban résztvevő fiatalok tapasztalatain keresztül bemutatja a strukturált csoportfoglalkozások, tréningek és mentorprogramok fontosságát a szakmai fejlődés és önbizalom növelése szempontjából. Az adatok alapján kiemeli az interjúfelkészítés és egyéb készségfejlesztő tevékenységek pozitív hatását a résztvevők munkakeresési és munkahelyi helytállására.

A kutatások összesége rámutatott az Integrom Program által megvalósított mentorálás és egyéni támogatás jelentőségére, valamint a munkahelyi integráció és támogató közösségek létrehozásának fontosságára a sikeres munkaerőpiaci beilleszkedés érdekében. Az összefoglaló kiemeli a kapcsolatteremtés szerepét a munkáltatókkal és a szakmai gyakorlati lehetőségek biztosításában, valamint hangsúlyozza az esélyegyenlőség és elfogadás fontosságát a munkahelyi környezetben.

A következtetések rész összekapcsolja a szakirodalmi kutatások eredményeit a saját empirikus vizsgálat eredményeivel, és rámutat arra, hogy az Integrom Program által kiemelt tényezők összhangban vannak a szakirodalmi ajánlásokkal a roma fiatalok munkaerőpiaci sikerességének előmozdítása terén. A szakdolgozat ezáltal hozzájárul a munkaerőpiaci integrációval kapcsolatos politikai döntések és programok hatékonyságának jobb megértéséhez és továbbfejlesztéséhez, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra. Az Integrom programnak számos résztvevője osztotta meg tapasztalatait és köszönetét azáltal, hogy lehetőséget kaptak az interjúkban való részvételre és az Integrom által nyújtott támogatásra. A közös téma azonban az volt, hogy mindannyian értékesnek találták a programot és azt, hogy részt vehettek benne. Az alábbiakban összefoglalom néhány résztvevő visszajelzését:

- Az Integrom lehetőséget teremtett arra, hogy megtalálják helyüket a munka világában, és új karrierutakat nyissanak meg számukra.
- Sokak számára az Integrom nemcsak szakmai, hanem személyes fejlődést is eredményezett. Önbizalmat adott nekik, és segített abban, hogy elhiggyék saját képességeiket és értékeiket.
- A program által nyújtott mentorálás és közösségi támogatás nagy szerepet játszott abban, hogy a résztvevők sikeresek legyenek a munkaerőpiacon és az élet más területein is.

Az Integrom által kapott tudás és készségek segítettek az interjúk sikeres lebonyolításában, valamint a munkához szükséges kompetenciák fejlesztésében. Sokan kiemelték az Integrom által nyújtott lehetőséget, hogy új embereket ismerjenek meg, és értékes kapcsolatokat alakítsanak ki a szakmai és személyes életükben. A program sokak számára egy értékes és inspiráló tapasztalat volt, amely lehetővé tette számukra, hogy új célokat tűzzenek ki és elérjék azokat.

Irodalomjegyzék

- Autonómia (2017): HRom program – képzett roma fiatalok és vállalatok sikeres találkozása HRom program – képzett roma fiatalok és vállalatok sikeres találkozása – Autonómia (autonomia.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Autonómia Alapítvány (2014) Integrom Case Study Integrom_case study_2014_short (autonomia.hu)
- Autonómia Alapítvány (2015) Symposium for Inclusive Growth Symposium-for-Inclusive-Growth-Integrom_11_09_2015_.docx (live.com)
- Bernát A. (2010): Integráció a fejekben: a romák társadalmi integrációjának érzékelése és megítélése a lakosság körében. Társadalmi riport (10. évf.) 1. sz. 312-326. Microsoft Word - 14_Bernat_002.doc (tarsadalomkutatas.hu) (Letöltés: 2024.04.20.)
- Bernát A. (2014): Leszakadóban: a romák társadalmi helyzete a mai Magyarországon. Társadalmi riport 1, 246-267. Microsoft Word - 246-264_Bernat (tarki.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Csatlós, M. (2016). Integrom program. <https://autonomia.hu/hu/programok/integrom-TARKI> (2014): Társadalmi folyamatok Magyarországon a Nemzeti Felzárkózási Stratégia elfogadásának időszakában 2009-2012.
- Dramatrix (2023) [Dramatrix - Kommunikációs készségfejlesztés | Dramatrix](#) (Letöltés ideje: 2024.04.28.)
- Index (2015) [Index - Belföld - Végigmenni reggel kétszáz ember között egyedüli cigányként](#) (Letöltés ideje: 2024.04.28.)
- Gábos A. – Szívós P. – Tátrai A. 2013: Szegénység és társadalmi kirekesztés Magyarországon, 2000-2012. In: Szívós P. – Tóth I. Gy. szerk.: Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁRKI. Microsoft Word - Monitor_kotet_2012.docx (tarki.hu) (Letöltés: 2024.04.20.)
- Hays Hungary (2024) [Rólunk | Hays Hungary](#) (Letöltés ideje: 2024.04.28.)

- Illés M. (2018) (szerk.): Sokszínű, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak. Autonómia Alapítvány Sokszínű, befogadó munkahely romáknak és másoknak – Autonómia (autonomia.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Integrom (2022) Integrom Program | Nagyvállalati munkalehetőség Roma fiatalok számára – Integrom Program (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Ivanov, A. – J. Kagin (2014): Roma poverty from a human right development perspective. Roma Inclusion Working Papers. Istanbul: UNDP
- Karácsony Z. (2022) Példamutató program a romák álláshoz segítéséhez <https://www.hrportal.hu/hr/peldamutato-program-a-romak-allashoz-segitesehez-20221017.html> (Letöltés ideje: 2024.04.24.)
- Karrier Tréner (2015) [Assessment Center feladatok, amikkel találkozhatasz | KarrierTréner \(karriertrener.hu\)](#) (Letöltés ideje: 2024.04.28.)
- Kertesi G. (1995): Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után (Tények és terápiák) (1995) KERTESI GÁBOR: Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után (sulinet.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Kőszegi D. (2018) Az Integrom program, mint társadalmi felelősségvállalás In: Romológia Folyóirat – Roma Szakkollégiumok 109-110. o.
- KSH (2011): Népszámlálás. Nemzetiségi adatok Népszámlálás 2011 - 9. Nemzetiségi adatok (ksh.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- KSH (2015): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015 Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015 (ksh.hu) (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Ladányi J. – Szelényi I. (2004): A kirekesztettség változó formái. Budapest: Napvilág Kiadó
- Lakner Z. L. (2020): Romák felfelé - Félúton a romák modernizációja In: Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (KINCS) szakmai folyóirata 2020/1. 3-15. o.

- Liskó I. (2002): Cigány tanulók a középfokú iskolákban. Kutatási zárótanulmány, Kutatás közben sorozat. Budapest: Oktatáskutató Intézet.ń
- Messing, V. (2014). Apart or Together: Motivations Behind Ethnic Segregation in Education across Europe. In: Szalai, J., Schiff, C. (eds) Migrant, Roma and Post-Colonial Youth in Education across Europe. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137308634_2
- Rauschenbach, Thomas (2000) Szociálpedagógia – tudományos diszciplína előkép nélkül. In: Kozma Tamás – Tomasz Gábor (szerk.): Szociálpedagógia. Osiris, Educatio, Budapest
- Kweit, R. W. (2015). People and Politics in Urban America, Second Edition. Routledge. The U.S. court of Appeals ruled that Norfolk was rightly concerned with the white exodus from public schools and that the decision to end mandatory busing was not based on discriminatory intent, but on the desire to keep enough whites in the school system to prevent resegregation.
- TÁRKI (2014): Társadalmi folyamatok Magyarországon a Nemzeti Felzárkózási Stratégia elfogadásának időszakában 2009-2012. Budapest: TÁRKI http://www.tarki.hu/hu/news/2014/kitekint/20141024_ntfs_monitoring.pdf (Letöltés dátuma: 2024.04.20.)
- Tétits R. – Alpek B. L. – Hoványi G. (2017): A komplex, országos humán erőforrás-fejlesztés néhány tapasztalata a konvergenciaregiókban, 51-73. In: Szociálpedagógia V. évfolyam 2017/3-4. Diskurzusok, horizontok, Apor Vilmos Katolikus Főiskola Vác
- UCCU Roma Informális Oktatási Alapítvány (2021) [UCCU Alapítvány - UCCU Alapítvány \(uccualapitvany.hu\)](#) (Letöltés ideje: 2024.04.28.)

Melléletek

5.1 I. sz. melléklet: Interjúkérdések

5.1.1 *Iván Katalinnal, az Integrom Program vezetőjével készült interjú kérdéssora*

1. Kérlek, mutakozz be röviden. Milyen végzettségeket szereztél és melyek voltak a legfontosabb lépések/állomások, amelyek hozzájárultak ahhoz, hogy a program vezetője lehess?
2. Kérlek mutasd be röviden az általad vezetett programot!
3. Mi motivált abban, hogy ezzel a területtel kezdj el foglalkozni és kifejezetten romáknak segíts?
4. Milyen célkitűzésekkel indultál neki a program vezetésének?
5. Mi valósult meg ezekből a tervekből?
6. Mi teszi sikeressé az általad vezetett programot?
7. Mit gondolsz min lehetne/kellene változtatni ahhoz, hogy a program még sikeresebb lehessen?
8. Milyen rekruitálási csatornákat használtok a fiatalok eléréséhez?
9. Tapasztaltok-e bármilyen nehézséget a rekruitálás folyamán?
10. Szerinted elér a program azokhoz, akiknek leginkább szól vagy szüksége van rá?
11. Egy képzés során hány roma fiatal tudtok bevonni?
12. Tapasztaltok túl illetve aluljelentkezést toborzás folyamata során?
13. Mi alapján válogatjátok ki a résztvevőket?
14. Kapnak bármilyen visszajelzést a programban résztvevő fiatalok? Ha igen, ez mikor valósul meg és milyen formában?
15. Használtok-e gender mutatókat? Általában milyen a nemek megoszlása a képzések során?
16. Milyen mutatókat használtok a program sikerességének mérésére?
17. Készül-e a programmal kapcsolatban bármilyen kutatás?
18. Milyen nehézségekkel szembesültök a program megvalósítása során?
19. Van-e bármilyen utánkövetési programotok?
20. Mi bizonyul a leghatásosabb módszernek a munkaközvetítés során?
21. Rendelkeztek-e arra vonatkozó számszerű adatokkal, hogy a programban részt vett fiatalok közül, hányan helyezkedtek el sikeresen a munkaerőpiacon a mentorálási folyamatnak köszönhetően?

22. Voltak-e negatív visszajelzések a résztvevők felől a programmal kapcsolatban? Ha igen, akkor számításba vették a program javítása érdekében?
23. Mitől lehet sikeres egy felnőttképzési program?

5.1.2 Interjúkérdések – Résztvevők

1. Hány éves vagy?
2. Kérlek, mesélj az iskolai éveidről. Milyen végzettségeket szereztél, voltak-e támogatóid (tanár/ösztöndíj/mentor)?
3. Milyen területen tanultál tovább?
4. Sikerült ezen a területen elhelyezkedned?
5. Voltak-e nehézségeid a munkakeresés során, mint roma pályakezdőnek?
6. Eddig megközelítőleg hány munkahelyed volt?
7. Ért-e negatív diszkrimináció a munkakeresés során a roma származásod miatt? Ha igen, kérlek mesélj róla.
8. Ért-e negatív diszkrimináció bármelyik munkahelyeden a cigányságod miatt? Ha igen, kérlek mesélj róla.
9. Honnan hallottál az Integrom Programról?
10. Miért jelentkeztél a programra? Mit reméltél tőle?
11. Mikor vettél részt az Integrom Programban?
12. Miben segített az Integrom?
13. Mely feladatokat érzed a leghasznosabbnak az Integrom tréningjének feladatai közül, és miért?
14. Sikerült-e az Integrom segítségével elhelyezkedned a partner cégek valamelyikében?
15. Kitől és hogyan tudtál segítséget kérni és kapni az álláskeresés és munkavállalás folyamatában?
16. Volt az Integrom Program által kijelölt mentorod?
17. Ha volt mentorod, miben tudott neked segíteni?
18. Mi a véleményed az Integrom Program által kínált különböző csoport feladatokról? Milyen érzés volt számodra részt venni ezekben?
19. Változtatnál bármit az akkori/jelenlegi foglalkozásokon? Ha igen, kérlek indokold.
20. Hogyan értékelnéd, fejlődöttél az Integrom által? Ha igen, részletezd, hogy milyen területeken.

21. Hogy érzed, elegendő visszajelzést kaptál a program elvégzésével? Kérlek, indokold válaszod.
22. Tartod a kapcsolatot valakivel a roma résztvevők közül?
23. Részt szoktál venni az alumni vacsorán?
24. Sikerült kapcsolatokat kiépítened az Integromnak köszönhetően bármelyik vállalati szereplővel?
25. Sikerült az Integrom Program által szerzett kapcsolataidnak köszönhetően (Vállalati szereplő, önkéntes interjúztatók, Dramatrix, Hays, Uccu, mentor, roma résztvevők) bármilyen tanulási vagy munka lehetőségre szert tenned? Ha igen, mi ez?
26. Biztonságot nyújtott-e számodra olyan céghez menni állásinterjúra, amely az Integrom partner vállalata? Kérlek, indokold válaszod.
27. Milyen tanácsot adnál az Integrom vezetőinek annak érdekében hogy a program hosszútávon fenntartható és sikeres legyen?
28. Ajánlanád a programot roma fiataloknak? Volt már rá példa, hogy ajánlottad?
29. Mit ajánlanál azoknak a roma fiataloknak, akik épp most vesznek részt az Integrom Programban?
30. Lenne olyan, amit másként csinálnál, ha újra részt vehetnél az Integrom Programban?
31. Hogyan hatott az Integrom Program az életutadra?

5.2 II. sz. melléklet: Kérdőívkérdések résztvevők számára

1. Az ön neme
2. Az ön kora
3. Az ön lakhelye
4. Az ön származása
5. Az ön legmagasabb iskolai végzettsége
6. Oktatási intézményekben eltöltött évek száma
7. Kérem adja meg annak az oktatási intézménynek a nevét, ahol a legmagasabb iskolai végzettségét szerezte
8. Kérem értékelje, hogy az oktatásban eltöltött évek száma hozzájárult-e ahhoz, hogy ön sikeres legyen a munkaerőpiacon?
9. Kérem indokolja előbbi válaszát
10. Vett-e már részt olyan tréningen, ami a munkaerőpiaci elhelyezkedését, karrier előmenetelét támogatta?

11. Ha már vett részt munkaerőpiaci sikerességet/karrier előmenetelt segítő tréningen, kérem adja meg hogy milyen képzésben részesült és ki/kik voltak a képzést lebonyolítók:
12. Hasznosnak bizonyult-e a képzés?
13. Jelenleg dolgozik?
14. Amennyiben ön dolgozik, a végzettségének megfelelő munkakört lát el?
15. Ért-e már önt bármilyen diszkrimináció?
16. Ha igen, milyen jellegű diszkriminációval szembesült? (több válasz is adható)
17. Ért-e önt diszkrimináció az oktatásban eltöltött évek alatt?
18. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem ossza meg velem, hogy mire irányuló diszkrimináció volt és hol érte? (általános iskola, középiskola, felsőoktatás)
19. Ért-e önt bármilyen diszkrimináció a munkakeresés közben?
20. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem ossza meg velem, hogy mire irányuló diszkrimináció volt és milyen szituációban találkozott vele?
21. Ért-e önt bármilyen jellegű munkahelyi diszkrimináció?
22. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem ossza meg velem, hogy mire irányuló diszkrimináció volt és milyen szituációban találkozott vele?
23. Ön szerint milyen jellegű programokra lenne szükség ahhoz, hogy a hátrányos helyzetű és/vagy diszkriminációval szembesülő fiatalok munkahelyi elhelyezkedését, karrier előrelépését segítsék?
24. Mitől lehet sikeres egy felnőttképzési program?
25. Az ön számára mi teszi sikeressé a felnőttképzési programokat?
26. Az Ön számára az Integrom Program mely eleme bizonyult a leghasznosabbnak? Kérem indokolja válaszát.
27. Mi a véleménye az interjúszimulációs gyakorlatokról? Az álláskeresői folyamatok során hasznosnak érezte az előzetes gyakorlást?
28. Ön szerint az Integrom alumni vacsora hozzájárulhat egy összetartó roma értelmiségi csoport kialakulásához?
29. Az Integroma alumni vacsora során megosztott tapasztalatok hasznosnak bizonyulnak-e az álláskeresői folyamatok során?
30. Ha az előző kérdésre igennel válaszolt, kérem ossza meg velem, hogy miben voltak hasznosak az Ön számára a megosztott tapasztalatok.

5.3 III. sz. melléklet: Részletek a résztvevői interjúk válaszaiból

1. Számomra az Integrom sokat jelentett, mert bár az első napokban úgy éreztem, hogy tulajdonképpen mit keresek a programban hiszen nálam sokkal tanultabb emberek vettek körül, de meggyőztek arról, hogy igen is ott a helyem. Két hét múlva sikerült munkát szereznem. Azóta úgy élem az életem, hogy bármit elérhetek ha elég szorgalmas és kitartó vagyok.
2. Nekem annyit jelent/jelentett az Integrom, hogy egy viszonylag pályakezdő, kevés kapcsolattal rendelkező fiatalnak valódi lehetőséget adott. Több évtizednyi tapasztalat segíti a programban résztvevőket, a mentori támogatás iszonyatosan jó. Csak ajánlani tudom.
3. Azt, hogy mit jelent nekem az Integrom, nem tudnám leírni 1-2 mondatban, de mióta a MOL rám talált az Integromos vacsorán 2019 nyarán, teljesen megváltozott az életem. Két évet töltöttem a MOL legújabb K+F laborjában, s mialatt itt dolgoztam megtanultam angolul a multinacionális környezet miatt, egy nagyon fejlődő és ritka téma ismerője lettem, és rám talált egy még nagyobb lehetőség Hollandiából.
4. Az Integrom képzés rengeteg hasznos információt nyújtott számomra a munkakeresés világáról. Ezt követően az Erste Bank-ban, majd a későbbiekben a Budapest Bank-ban kaptam lehetőséget tapasztalatot szerezni.
5. Számomra az Integrom elsődlegesen nem abban nyújtott segítséget, hogy el tudjak helyezkedni egy nagyvállalatnál vagy hogy lediplomázzak, hanem inkább abban, hogy legyen bátorságom célokat kitűzni és megvalósítani azokat. Manapság, ha az ember romának születik sajnos nem egyértelmű, hogy egy nagyvállalatnál fog elhelyezkedni. Ezen felül az is nagyon jó érzés volt, hogy tudtam, bármikor újra fordulhatok segítségért a programhoz, mert soha senkit nem felejtenek el, és senkiről nem mondanak le.
6. Az Integrom képzés életem egyik legjobb döntése volt. Megtaláltam önmagam, akkori elhatározásomnak köszönhetően mára már 3. évemet taposom a főiskolán tanító szakon, ami mellett még egy üzletvezető OKJ-t is csinállok párhuzamosan. Üzenem azoknak, akik bizonytalanok, vagy pályaválasztás előtt állnak, hogy a kitartó munkának eredménye lesz. És talán kudarcok sorozatán kell végig mennie az embernek, de a végeredmény dicséretes és büszkeséggel teli lesz! Hálás vagyok az Integrom vezetőségének, hogy sikerült megtalálnom a saját utam, és sok sikert kívánok azoknak, akik az most kezdik álmaik megvalósítását!

7. Számomra nagyon hasznosnak bizonyult az Integromban töltött idő, a képzés részét is hihetetlenül élveztem, sokat tudtam meríteni belőle.
8. 2019-ben vettem részt az Integromban, akkor még nem is sejtettem mennyit segíthet nekem egy ilyen program. Kezdődött azzal a tréninggel, amikor is a nap végére olyan tulajdonságaim, érzéseim törtek felszínre amellyel még én sem voltam teljesen tisztában és kérdő jeleket fogalmazott meg bennem. Majd ezt követően segítettek felkészülni a nagy betűs életre, olyan instrukciókat kaptunk az interjúzás folyamataihoz, ami a sikeres utat mutatta meg, és a mai napig is használom. Ezután sem engedték el a kezünket, a mentorálás időszakában is nagyon sok segítséget kaptam. Hálás vagyok, hogy részt vehettem benne és, hogy ilyen jó lelkű embereket ismerhettem meg!
9. A legnagyobb segítséget a mentoromtól kaptam. Akihez sok mindennel kapcsolatban fordulhattam, és ezáltal utána néztem azoknak, amik hasznosak lehetnek számomra. Tudom, hogy bármikor számíthatok a program szervezőire és jól esik, hogy ők is számítanak rám, amikor az újaknak szükséges elmondanom a pályafutásom.
10. Imádtam a programot, fantasztikus embereket ismerhettem meg, és nagyon jó programokban vehettünk részt abban a néhány napban. Nagy segítség volt az interjúztatás, amit a mai napig használom az új információkkal bővítve.
11. Az Integrom számomra a biztonságot jelenti. A program elvégzése után több évvel is bármikor számíthatok Kati segítségére. Emellett egy valódi közösség, ahol egymásra támaszkodhatunk, segítséget nyújtunk egymásnak, valamint átadjuk egymásnak a saját szakmai tapasztalatainkat. Hálás vagyok a programnak, hogy ilyen sok talpraesett, segítőkész embert ismerhettem meg. Az Integrom segített megtapasztalni, hogy a saját értékeimet - legyen az szakmai vagy magánéleti - hogyan tudom igazán büszkén vállalni. Köszönöm a szervezőknek, Katinak, köszönöm az alumninak, a mentoroknak és a támogatóknak, hogy kezet nyújtanak nap mint nap azoknak, akiktől sokan elfordulnak.
12. Az Integromnak köszönhetően kipróbálhattam magam egy olyan területen, ami addig nagyon távol állt tőlem. Az Integrom programjában ismerhettem meg az UCCU-t, ahol azóta is önkéntesként dolgozom.
13. Rengeteget segített nekem ez a program, annyira hálás vagyok érte amiért noszogattak, hogy vegyek részt rajta munka mellett is.
14. Jelenleg olyan pozícióban dolgozom, ami a tanulmányaimnak és szakmai előképzettségemnek megfelelő. Örülök, hogy találkozhattam a programnak

köszönhetően olyan személyekkel, akik inspirációt adtak, valamint különböző vállalatoknál dolgozó szakemberekkel.

15. Az Integromnak köszönhetően IT szakemberként dolgozhatok egy nagynevű cégnél. Pár évvel ezelőtt ez számomra elképzelhetetlen lett volna, habár a tudásom adott volt.

IV: sz. melléklet: Ábrák és táblázatok jegyzéke

1. ábra: A roma népesség foglalkoztatási aránya a nem roma népességhez képest.....	11
2. ábra: A romák munkaerőpiaci helyzetének jellemzői (2021)	13
3. ábra: A 15-74 éves roma és nem roma foglalkoztatottak foglalkoztatási jellemzői - 2021 (%)	14
4. ábra: FRA riport, diszkrimináció	16
5. ábra: FRA riport, zaklatás	17
1. ábra. Válaszadók nem szerinti megoszlása (N=105).....	52
2. ábra. A válaszadók korcsoportonként való megoszlása (N=105).....	53
3. ábra. Kitöltők lakóhely szerinti megoszlása (N=105)	53
4. ábra. Résztvevők megoszlása a legmagasabb iskolai végzettség szerint (N=105)	54
5. ábra. Diszkriminációval kapcsolatos tapasztalatok	55
6. ábra. Diszkrimináció típusa	56

Függelék

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Hevesiné Csanya Renáta (hallgató, Neptun azonosítója: D7C079) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/**diplomadolgozatot**/portfólió⁷ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre **javaslom** / nem javaslom⁸.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen **nem***⁹

Kelt: Mátrafüred 2024 év április hó 18 nap

Viszterwett Andrea

Belső konzulens

⁷ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

⁸ A megfelelő aláhúzendő.

⁹ A megfelelő aláhúzendő.

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Az Integrom – a roma fiatalok munkaerőpiaci elhelyezkedését segítő program bemutatása

Alcíme: A résztvevő roma munkakereső fiatalokra gyakorolt hatása szempontjából

Hevesiné Csanya Renáta

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

Belső témavezető: dr. Visztenvelt Andrea

A diplomadolgozat interdiszciplináris megközelítést alkalmazva vizsgálja az Integrom Program hatékonyságát a roma fiatalok munkaerőpiaci integrációjának elősegítésében. A kutatás számos szakirodalmi forrást és empirikus adatokat összefoglalva tárgyalja a roma közösség munkaerőpiaci helyzetét, a diszkrimináció és társadalmi kirekesztés által okozott kihívásokat, valamint az uniós és hazai szintű politikai intézkedéseket a roma foglalkoztatás előmozdítása érdekében. Az empirikus kutatás során felvetett kutatási kérdések alapján a dolgozat elemzi az Integrom Programot, mely a romák munkaerőpiaci elhelyezkedését támogatja, valamint a diszkriminációval kapcsolatos résztvevői tapasztalatokat. Kétféle kutatási módszert alkalmaztam: résztvevőkkel készítettem interjúkat, illetve a program vezetőjével, és kérdőíves felmérést végeztem, melyet a programban résztvevő személyekkel készítettem. Az Integrom programban résztvevők túlnyomó többsége tapasztalt már diszkriminációt, leggyakrabban faji diszkrimináció formájában. A program által nyújtott készségfejlesztő és szakmai tréningek, valamint a mentorálás nagyban hozzájárultak a résztvevők szakmai fejlődéséhez és önbizalmának növekedéséhez. A strukturált csoportfoglalkozásokat előnyben részesítették az egyéni tanácsadással szemben a romák munkaerőpiaci sikerességének előmozdításában. A válaszadók által fontosnak tartott programok között szerepeltek a készségfejlesztő és szakmai tréningek, a mentorálás, a munkaerőpiaci eligazodást segítő programok, a munkahelyi integrációra való felkészítés, az általános oktatás és ismeretterjesztés, valamint a kapcsolatteremtési lehetőségek biztosítása a munkáltatókkal. A válaszadók véleménye alapján a strukturált csoportfoglalkozások hatékonyabbak lehetnek a romák munkaerőpiaci integrációjában, mint az egyéni tanácsadás. A kutatás eredményei alapján megállapításra kerülnek a romák munkaerő-piaci integrációját befolyásoló tényezők, valamint a diplomadolgozat javaslatokat fogalmaz meg a további

programfejlesztési lehetőségekre és a diszkrimináció visszaszorítására. A dolgozat arra a következtetésre jut, hogy az integrált munkaerő-piaci programok kulcsfontosságúak a romák társadalmi és gazdasági helyzetének javításában, és fontos lépéseket kell tenni a diszkrimináció elleni küzdelemben és az esélyegyenlőség elősegítésében.

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Hevesiné Csanya Renáta
A Hallgató Neptun kódja: D7CO79
A dolgozat címe: Az Integrom-A roma fiatalok munkaerőpiaci elhelyezkedését segítő program bemutatása
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott diplomadolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkorai szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumába. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és nem titkosított dolgozat a védést követően nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem MATER Hallgatói Dolgozatok repozitóriumában.

Kelt: Budapest, 2024 év, április 18.


Hallgató aláírása