

## **Monitoring elemzés**

„Beindító”

Fővárosi Roma Gyakornoki Ösztöndíj Program

2009.01.01. – 2010.02.28.



2009.11.13.

## Vezetői összefoglaló

A „Beindító” fővárosi roma gyakornoki ösztöndíj projekt monitoring elemzésében a projekt kezdeti célkitűzéseinek megvalósulását, valamint a konkrét projekt kiválasztási és toborzási fázisát, illetve a munkába állást és az ösztöndíjasok munkahelyi tapasztalatait összegeztük.

A számos csatornán keresztül meghirdetett programra 85 fő adta be a jelentkezését március 15-ig. Közülük kerültek ki azok a jelöltek, akik a szakmai bizottság előtt és a foglalkoztatónál jelenhettek meg az állásinterjúkon. Az interjúk időpontja, valamint az azt követő tréning és a jelentkezők értesítése összességében 1 hónappal eltolódott az eredeti ütemtervhez képest, így a végül kiválasztott 35 gyakornok június 1-én állt munkába.

Felmérésünk eredményei azt mutatják, hogy az ösztöndíjasok leginkább a szakmai bizottság előtt lebonyolított interjúval voltak elégedettek. Mind a meghallgatás légköre, mind pedig annak szakmai oldala megfelelt az igényeiknek. Ennél elégedetlenebbek voltak viszont az adott foglalkoztató szervezetnél tartott interjúkkal, mivel részint hiányolták a foglalkoztató felkészültségét valamint az állásinterjú „verseny jellegét”.

Kutatásunk adatai szerint a munkába állást megelőző csoportos önismereti tréninget a gyakornokok a tervezett szakmai képzés ellenére inkább egymás megismerésére használták ki. A tréning szakmai színvonalát és a tréner felkészültségét közepesre értékelték, így annak szükségességét nem tartották maximálisan indokoltnak.

A munkába állás és az új munkakörnyezetbe való integrálás többnyire zökkenőmentesnek mondható. Ebben nagy segítséget nyújtott az ösztöndíjasok mellé kijelölt patrónus és a mentor. A gyakornokok mind a patrónusukkal, mind pedig a mentorral nagyon elégedettek, amennyire lehetséges bevonják őket a munkájukba és esetleges problémák esetén többnyire sikerrel fordulnak hozzájuk.

Ehhez hasonlóan a patrónusok is általában véve elégedettek a hozzájuk került ösztöndíjasokkal. Mind a számukra kijelölt feladatok teljesítésében, mind pedig az új környezetben való tájékozódás általában véve sikeresnek nevezhető. A projekt során csupán kevés, általános jellegű problémáról számoltak be, amelyek leginkább személyes ellentétekre vagy a munkaköri feladatok körüli félreértésekre voltak visszavezethetők.

Kevésbé nevezhető sikeresnek a külső előadók bevonásával működtetett coaching tanácsadás. Bár maga a coaching rendszer amolyan látens eszköz az egyéni problémák kezelésére, vagyis a mentor az, amely egyéni mérlegelés után kötötte össze a tanácsadókat az ösztöndíjasokkal, többségük ennek ellenére nem vette igénybe, vagy kevésbé tartja hatékonynak a tanácsadók munkáját a munkahelyi problémák kezelésében. A rendszer működését emiatt kevésbé tartjuk hatékonynak, ezért annak át- vagy továbbgondolását javasoljuk.

A munkahelyi tapasztalatok értékelése többnyire pozitív képet mutat. A gyakornokok általában elégedettek a légkörrel és a munkatársakkal, jó viszonyban vannak a patrónusokkal és a vezetőjükkel. Néhányan kifogásolták, hogy nem a végzettségüknek megfelelő állásba helyezték őket vagy nem elégedettek a munka minőségével vagy mennyiségével. Általános az elégedetlenség a fizetéssel kapcsolatban, a gyakornokok többsége szűkösen tudja csak kigazdálkodni a mindennapjait, néhányuk fenntartási nehézségekről számolt be.

A patrónusok véleménye némileg megosztottabb: egyrészt úgy ítélik meg, hogy a saját foglalkoztatójuk részéről nem kaptak kielégítő tájékoztatást a projektről, másrészt többen kifogásolták, hogy az ő esetükben is szükség lett volna egy intenzívebb felkészítésre.

A programmal kapcsolatos legnagyobb bizonytalansági tényező jelenleg az ösztöndíjasok részéről, akárcsak a program előtt is, annak bizonytalan kimenetele. A legtöbben ugyanis a biztos állás reményében jelentkeztek a programra és hosszabb távon is megtartanák jelenlegi munkájukat. A projekt előzetes elvárásai és az azóta eltelt időszak fejleményei is azt mutatják, hogy legfeljebb a gyakornokok fele tarthatja

meg vagy a jelenlegi állását, vagy folytathatja valamilyen más munkahelyen a fővárosi önkormányzat állományában.

A többiek számára a konkrét foglalkoztatást követő három hónapos utókövetési szakasz keretében biztosított állásfelkészítő és álláskereső tréningek kívánnak segítséget nyújtani a későbbi elhelyezkedésben.

## 1. Bevezetés

A „Beindító” fővárosi roma gyakornoki ösztöndíj projekt elemzését több szakaszban végezzük. Ebben, a monitoring elemzés első két fázisában, a projekt ütemezésének megfelelően kiértékeljük a gyakornokok tényleges munkába állásáig tartó folyamatokat és a tényleges gyakornoki időszak tapasztalatait. Ehhez az ösztöndíjasok körében elvégzett teljes körű online kérdőívre, valamint a patrónusokkal, illetve projektoldalról a projektvezetővel (Hargitai Dávid) a vezető mentorral (Gerő Dániel) és a kijelölt kapcsolattartóval (Kis Tibor) végzett interjúkra, továbbá a rendelkezésre bocsátott szakmai előkészítő- és kísérőanyagokra támaszkodunk.

A többszakaszos elemzés több szempontból is szükséges. A projekt jelenlegi szakaszában egyrészt vissza tudjuk követni, hogy az eredeti kiíráshoz képest végül miként valósultak meg az egyes munkafázisok. A jelenlegi elemzés előzetes tanulságai szerint a résztvevők beválogatására irányuló toborzási és kiválasztási folyamat, illetve az azt követő szerződéskötés és a tényleges munkába állás 1 hónapot csúszott. Az időbeli eltolódás ellenére azonban a nevezett folyamatok többnyire az előírt paraméterek szerint valósultak meg. Fennakadásokról sem a projekt kivitelezői, sem pedig az alkalmazott gyakornokok nem számoltak be.

A többszakaszos elemzés révén másrészt lehetőségünk van arra is, hogy az egyes fázisokat körültekintően átvilágítsuk. A gyakornokok megkeresése mellett a számukra kijelölt patrónusokat is bevonjuk az elemzésbe. Ők tekinthetők az egyik legfőbb foglalkoztatáspolitikai eszköznek, ugyanis számos korábbi tapasztalat szerint nagyban megkönnyíti a főként hátrányos helyzetűek munkahelyi integrációját, ha egy napi szinten jelenlévő, a foglalkoztató szervezetnél ismert és elismert személy segíti őket a beillesztésben. Az eddigi adatok alapján pedig elmondhatjuk, hogy ez a módszer e projekt esetében is teljes mértékben igazolható és szükséges. A megkeresett ösztöndíjasok ugyanis rendre kitértek arra, hogy működő és élő kapcsolatot sikerült kialakítani a patrónusukkal, aki ténylegesen segíti őket a munkahelyi tájékozódásban és a feladatok elvégzésében. A kutatássorozat későbbi szakaszában tehát velük is felvesszük a kapcsolatot és együtt értékeljük azokat a

szempontokat, amelyek az ilyen jellegű foglalkoztatási eszközök hasznosságának és hatékonyságának szükségességét és növelését eredményezhetik.

A projekt azonban a gyakornokok foglalkoztatása után sem ér véget. Azoknak, akiknek nem sikerül megtartaniuk az állásukat, további három hónapig nyújt segítséget az álláskeresésben és az esetleges állásinterjúkra való felkészítésben. A projekt irányadó indikátorai szerint arra törekednek, hogy a gyakornokok közel fele meg tudja tartani állását. Jelenlegi összegzésünk szerint a legtöbb ösztöndíjas el is fogadná ezt a lehetőséget, vagyis az eddigi munkatapasztalatai értelmében hosszabb távon is elhelyezkedne a közsférában. A kérdőíves felmérés egyik fő következtetése is ehhez kapcsolható: a projekt toborzása és kiválasztása során több jelentkező is arról számolt be, hogy a biztos munkahely reménye az, ami leginkább vonzza őket a programban. És ugyanígy, a 6 hónapos foglalkoztatás végéhez közeledve többekben felerősödött az a félelem, hogy nem fogja tudni megtartani a munkahelyét, és ugyanabba a munkaerő piaci bizonytalanságba csúszik vissza, mint a projekt előtt.

Végül további két elem is szerephez jut majd a projekt hasznosságának és indokoltságának elemzése során: egyrészt egy költség-haszonelemzés keretében áttekintjük, hogy az ilyen jellegű irányított foglalkoztatáspolitikai eszközök milyen mértékű forrásigénnyel rendelkeznek. Másrészt pedig olyan szakpolitikai ajánlásokat fogalmazunk meg, amelyek az előbbieket figyelembe vételével esetleg érdemi javaslatokat jelenthetnek a Főváros befogadó szemléletű foglalkoztatáspolitikájának alakításában.

Jelen tanulmány a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat (FKFSZ) Kht. (július 1 óta Budapest Esély Non-profit Kft.) koordinálásában, valamint a Romasist Egyesület és a Studio Metropolitana Kht. bevonásával lebonyolított **„Beindító” fővárosi roma gyakornoki ösztöndíj projekt eddigi szakaszainak elemzése**.

Ezek:

- a) *A résztvevők toborzása és kiválasztása*
- b) *Munkába állás és a munkahelyi tapasztalatok értékelése*

Jelen elemzés alapja a programba ténylegesen bekerült ösztöndíjasok körében végzett **online kérdőíves felmérés**, amelyet ***minden***, a *programban jelenleg is aktív ösztöndíjas kitöltötte*.

A tanulmány a teljes projektet végigkísérő többrészes kutatás- és elemzéssorozat első szakasza. Az ösztöndíjasok az online kérdőíves megkeresés mellett fókuszcsoportos beszélgetéseken is részt vesznek, ahol moderátor segítségével irányított kérdések mentén mondhatják el a projekttel kapcsolatos konkrét tapasztalataikat. Ugyanilyen keretek között bevonjuk az elemzésbe az egyes foglalkoztatóknál az ösztöndíjasok mellé rendelt patrónusokat is, akik elsősorban az új munkavállalók munkahelyi eligazodásáért és integrációjáért felelősek, és mint a munkahelyen elismert, tapasztalt személyek megfelelő szakértelemmel képesek megítélni az ösztöndíjasok munkáját és a foglalkoztató szervezet működésében betöltött szerepét.

Ezen kívül személyes interjúk során értékeljük a projektet annak meghatározó szereplőivel. Ilyenek a projekt kijelölt vezetője és annak asszisztense, a projektpartnerek egy-egy képviselője, valamint az ösztöndíjasok képzéséért és tanácsadásáért felelős egyéni trénerek.

A kutatást a jelen tanulmányt kiegészítő értékelő tanulmány mellett egy a projekt finanszírozására, valamint tágabb adaptálhatóságára vonatkozó költség-haszon elemzés zárja.

## Röviden a projektről

### 1.1 A projekt szükségessége: a roma célcsoport munkaerő-piaci integrációját érintő fő problémakörök

**A fővárosban a cigány népesség körében hasonló mértékű a munkanélküliség, mint a város összlakossága esetében.** Ez a frikcionális munkanélküliség (5% körüli) szintjén stagnál. Ebből következően a cigány népesség foglalkoztatási helyzetének javítása összefügg a foglalkoztatottak munkaerő-piaci pozíciójának javításával, azonban **esetükben több foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai eszköz együttes használata szükséges.**

Az elvégzett különböző cigányvizsgálatok egyik legfőbb következtetése, hogy **a cigány népesség iskolázottsága szorosan összefügg azzal, hogy közülük mennyien dolgoznak legálisan főállásban, tehát hogy körükben a foglalkoztatottak mekkora arányának „rendezett”, stabil a foglalkoztatása.** Az iskolázottak körében jóval többen vannak olyanok, akik bejelentett főállású munkahelyen dolgoznak, mint az iskolázatlanok között. Az iskolázatlanok körében az atipikus, alkalmi munkavállalás a jellemzőbb.

**A munkavállalás előnyeinek növelése érdekében nagyon fontos a roma népesség körében az általános-, közép- és felsőfokú végzettségűek részarányának növelése,** mert az oktatásra fókuszáló foglalkoztatáspolitikai eredményeként képzetlenebb, jobb munkaerő-piaci pozícióval bíró munkavállalókként jelenhetnek meg a főváros munkaerőpiacán. **Körükben nőhet a főállásban szabályos munkaszerződéssel foglalkoztatottak részaránya.** Ami megnöveli az egészségügyi-, munkaügyi- és nyugdíjbiztosítások előnyeit élvező népesség számát is.

A főváros munkaerőpiacán a roma népesség számára könnyen elérhető állások gyakorta olyan tevékenységek elvégzését teszik lehetővé, amelyek elvégzése rövid betanulási idővel teljesíthető. Részben a rövid betanulási idő miatt, részben az alacsony képzettségi előírások miatt ezekben a tevékenységi körökben könnyen

cserélhetők a munkavállalók. Ez a munkavállaló szempontjából azt jelenti, hogy munkaviszonyának biztonsága annál kisebb, minél kevesebb energia befektetésével pótolható a tevékenységet elvégző munkaerő. Ezekben az állásokban ez az oka az alacsony béreknek. Mivel a munkaviszony bizonytalansága és az alacsony bérezés nem ösztönzi kellő mértékben a munkavállalókat — jelen esetben rendre roma munkavállalókat — a folyamatos munkavégzésre, ezért **ésszerűnek tűnik olyan szociális, mentális programok kidolgozása, amelyek a munkahelyi kötődéseket erősítik meg ezekben az esetekben.**

## 1.2 A projekt célja

A projekt **átfogó célja** a tanult roma fiatalok beilleszkedésének elősegítése a fővárosi közszolgáltatási rendszerébe, ezt elősegítő munkahelyi modell kialakítása. A projekt **konkrét célja**, hogy a fővárosi önkormányzat befogadó szemléletű intézményrendszere biztosítson szakmai tapasztalatszerzési lehetőséget, munkaszocializációt, pályakezdő/pályaujrakezdő roma fiataloknak. További célja, hogy *a projektben résztvevő roma fiatalok ott dolgozó patrónusukkal a munkatapasztalat szerzés ideje alatt olyan új gyakorlatokat tervezzenek meg, amelyek segítik a romák jobb hozzáférését a közszolgáltatásokhoz.*

A projekt célcsoportját ezért olyan roma fiatalok képezik, akik – akár ösztöndíjas támogatással, akár anélkül – középfokú szakképzettséget, ill. felsőfokú végzettséget szereztek, és pályakezdőként/pályaujrakezdőként a tanult szakmában kívánnak elhelyezkedni. A fiatalok tanulmányaik befejezése után, a bizonyítvány birtokában jelentkezhetnek a projektbe.

### 1.3 A projektet megvalósító partnerségi együttműködés

A projekt megvalósításáért és a partnerség koordinálásáért a főpályázó FKFSZ Kht. felelős. A Romasist Egyesület felelős a résztvevők toborzásáért, kiválasztásáért, a szociális és közösségi támogatás nyújtásáért, valamint a projektben az ösztöndíjasok támogatására kijelölt patrónusok romológiai tréningjéért. A résztvevők személyiségfejlesztő- és álláskereső tréningjeit az Összjáték Alapítvány egyéni trénerre szervezi (Tóth Attila), aki a személyiségfejlesztő tréning tananyagfejlesztéséért, az ún. csoportos coaching tanácsadásért, a munkahelyi patrónusok felkészítéséért, illetve a nekik nyújtott esetmegbeszélőkért felelős. A foglalkoztatás közbeni kapcsolattartásért és egyéni konfliktuskezelésért a Romasist kijelölt trénerre (Setét Jenő, Kis Tibor) felelős. A Studio Metropolitana Kht. végzi a belső monitoringot / önértékelést, valamint a nyilvánosság és tájékoztatás biztosításáért, és a nemzetközi kapcsolattartásért felelős.

### 1.4 A Fővárosi Önkormányzat elkötelezettsége a hátrányos helyzetűek felzárkóztatása iránt, intézményeinek foglalkoztatási jellemzői

A Fővárosi Önkormányzat és intézményei, gazdálkodó társaságai évek óta nagy hangsúlyt fektetnek a befogadó szemlélet kialakítására. Az ESÉLYEGYENLŐSÉG 2000 Cselekvési Terv határozatban rögzítette a munkahelyi esélymegerősítő intézkedések bevezetését. A Budapesti Esélyegyenlőség Akcióprogram több hátrányos helyzetű csoport segítségét is céljául tűzött ki (romák, nők, fogyatékkal élők, kisgyermeket nevelők). Ezek a befogadó szemléletű szervezetek lakossági közszolgáltatásokat nyújtanak (oktatás, szociális ellátás stb.) így maguk is kapcsolatban vannak a roma lakossággal.

A Fővárosi Önkormányzat tulajdonában több mint 250 szervezet áll, ezek legnagyobb része (60%) oktatási intézmény, valamint egészségügyi, szociális és kulturális intézmények. Ugyancsak tartozik hozzá egy közigazgatási apparátus a

Főpolgármesteri Hivatalban, valamint mintegy 30 gazdasági társaság. Ezen szervezetek több mint 60.000 főnek adnak munkahelyet a közszolgálatban.

E szervezetek befogadó szemléletét az bizonyítja, hogy már 2001. óta be kell számolniuk fenntartójuknak az esélyegyenlőség érdekében tett lépéseikről, valamint a Főváros által elfogadott esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos tevékenységükről. A szervezetek nagy arányban foglalkoztatnak közhasznú munkásokat és pályakezdőket is.

## 2. A projekt megvalósulása

*A továbbiakban a projekt ténylegesen megvalósult szakaszait mutatjuk be.* Ehhez a megismert főbb adatok és sarokszámok mellett a projekt foglalkoztatási szakaszába bekerült és még jelenleg is aktívan résztvevő ösztöndíjasok körében elvégzett online kérdőív és fókuszcsoportos beszélgetés eredményeire, valamint a projektfelelősökkel végzett interjúkra támaszkodunk. Mint ahogy azt már a tanulmány bevezetőjében is említettük, a kérdőíves felmérés során minden megkeresett kérdezett rendben és teljes egészében kitöltötte a kérdőívet.

### 2.1 Toborzás és kiválasztás

#### 2.1.1 Toborzás és hirdetés

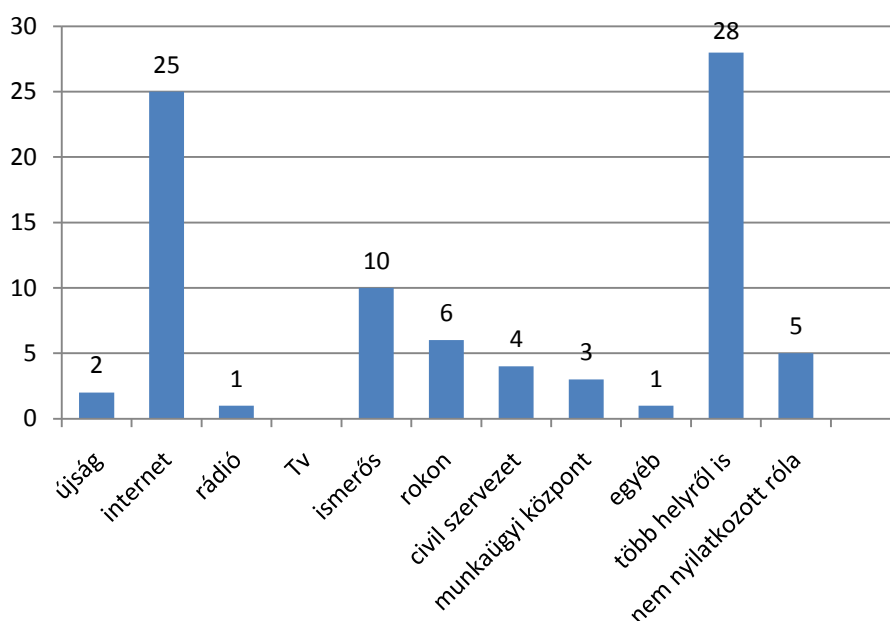
A partnerségi együttműködés keretében *a Studio Metropolitana és a Romasist volt felelős a célcsoport eléréséért, vagyis a program hirdetéséért és a megfelelő tájékoztatás biztosításáért.* Ennek érdekében számos csatornán keresztül szolgáltatták meg a roma fiatalokat:

- a.) Rádió: rádió C
- b.) Televízió: M1
- c.) Nyomtatott sajtó: Amarodrom
- d.) Internet: pl.: [www.romaweb.hu](http://www.romaweb.hu), [www.romapage.hu](http://www.romapage.hu), [www.romapont.hu](http://www.romapont.hu),  
[www.roma.hu](http://www.roma.hu)

- e.) Roma civil szervezetek felkeresése egy 1 oldalas tájékoztatóval: Romaversitas, Pro-ma Future Oktatási és Kulturális Egyesület, Romero Egyesület
- f.) Roma középiskolák felkeresése egy 1 oldalas tájékoztatóval: pl.: Kalyi Jag Roma Nemzetiségi Szakiskola, Szakközépiskola és Alapfokú Művészetoktatási Intézmény, Talentum Szakközépiskola, Ghandi Gimnázium
- g.) Sajtótájékoztató szervezése

A toborzás folyamatát és a jelentkezők eligazítását a Romasist Egyesület bonyolította le. A toborzás március 15-én fejeződött be és **végül összesen 85 fő adta be a jelentkezését a projektre.**

Az alábbi ábrán az egyes hirdetési csatornák „eredményessége” látható, vagyis annak összegzése, hogy a jelentkezők végül hol és milyen formában értesültek a projektről.



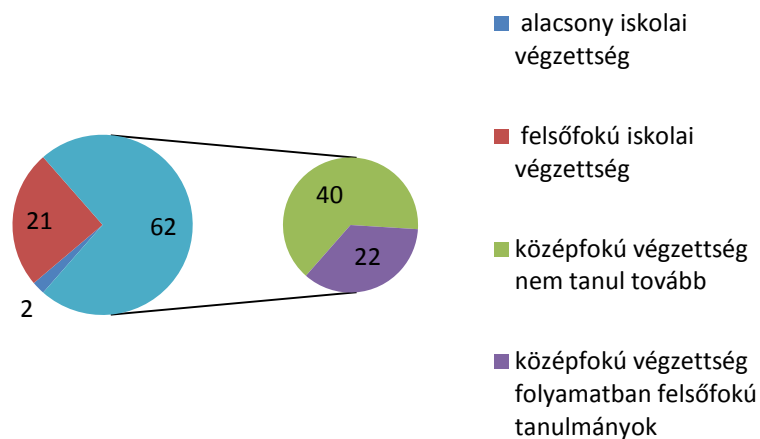
Ezek szerint **a legtöbben több helyről is, illetve konkrétan az internetről tájékoztak.** Viszonylag hatékonyak tűnik még a szóbeszéd is, vagyis a barátokon / ismerősökön keresztül történő tájékozódás. Első ránézésre az adatok szerint **a televízió, a rádió és a nyomtatott sajtó szerepe a toborzásban elhanyagolható,** ám ezek közvetett módon megjelenhettek a többi kategóriában, így

például az ismerősök innen szerezhettek tudomást a projektről. Továbbá úgy tűnik, hogy a megkeresett célcsoport, azaz a pályakezdő vagy pályaujrakezdő romák **kevésbé érhetőek el az olyan egyéb, hivatalos helyeken keresztül, mint a velük foglalkozó civil szervezetek vagy a munkaügyi központ.**

A fókuszcsoporthoz történő beszélgetés során kiderült, hogy a „kialakuló versenyhelyzet” miatt többen nem ajánlották tovább a projektet, mivel túlságosan korlátozottnak ítélték meg a létszámkeretet.

### 2.1.2 A jelentkezők összetétele

A Fővárosi Önkormányzat a projekt keretein belül kizárólag olyan állásokat tett elérhetővé a jelentkezők számára, amelyekhez közép- vagy felsőfokú végzettség szükséges. Ennek értelmében a jelentkezés egyik feltétele a legalább középfokú végzettség volt. A 85 jelentkező végzettség szerinti megoszlása a következő:



A jelentkezés pillanatában a jelentkezők egynegyede rendelkezett felsőfokú végzettséggel, egynegyede pedig a középfokú végzettség birtokában felsőfokú tanulmányokat folytatott. Emellett a jelentkezők szűk fele befejezettnek tekinti iskolai pályafutását és a középfokú oktatás elvégzése után már nem tervez továbbtanulni.

A jelentkezők nemi eloszlása kiegyensúlyozottságot mutat, összesen 42 férfi és 43 nő jelentkezett.

### 2.1.3 A kiválasztás folyamata

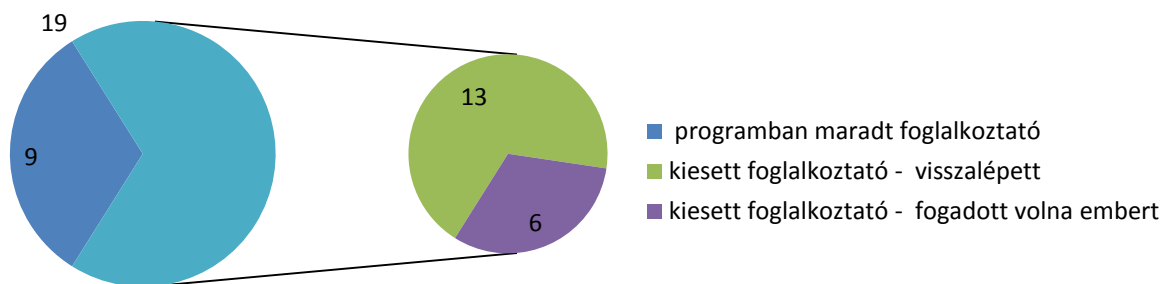
A toborzási folyamat befejezése után Az FKFSZ Kht. és a Romasist Egyesület munkatársai egy szűrési eljárás során jelölték ki a beérkezett önéletrajzok és motivációs levelek feldolgozása során azokat a jelentkezőket, akik részt vehettek a felvételi eljárás második fordulóján, egy szakértői bizottság előtt lefolytatott személyes interjún. A szakértői bizottságban egy fő ült az FKFSZ Kht. oldaláról, egy külsős humán erőforrás tanácsadó és két fő a Romasist Egyesület oldaláról. Ezekre a személyes interjúkra 2009. április 6. és 2009. április 10. között (valamint 2009. április 17-én két fő részére) került sor. A meghallgatás során kiválasztották azokat a jelentkezőket, akik alkalmasnak bizonyultak a Fővárosi Önkormányzat által kijelölt foglalkoztatókban megnevezett munkahelyek betöltésére. A továbbjutott jelentkezők végül egy harmadik körben, 2009. április 23. és 2009. május 5. között az adott foglalkoztatónál is részt vettek egy személyes interjún. Itt az adott állásra 3-4 jelentkezőt küldött el a szakértői bizottság egy-egy adott foglalkoztatóhoz, amely aztán kiválaszthatta a neki legmegfelelőbb jelentkezőt. Egy jelentkező azonban nem csak egy foglalkoztatónál tehetett látogatást, a szakértői bizottság szervezésében egymás után több munkahelyet is megtekinthettek a résztvevők.

A jelentkezők végső kiválasztása és a vonatkozó munkahelyek kijelölése után az FKFSZ Kht. 2009. május 25. és 2009.05.29. között kötötte meg a szerződéseket a projektbe ösztöndíjasként bekerült 35 jelentkezővel. Ők 2009.06.01-én állhattak munkába.

#### 2.1.4 A projektbe jelentkezett szervezetek és a kijelölt foglalkoztatók

A Fővárosi Önkormányzat több mint 250 szervezete közül összesen 28 jelentkezett a projektbe. Közülük 13 később visszalépett, mivel a többségében oktatási intézmény a projekt júniusi kezdete miatt a nyári szünet alatt nem tudott volna kellő foglalkoztatást biztosítani. 6 további intézmény pedig annak ellenére esett ki a végső kiválasztás során, hogy fogadott volna ösztöndíjast, mivel a jelentkezők között nem akadt olyan, aki alkalmas lett volna a meghirdetett munkakör betöltésére. Így végül 9 szervezet vált az ösztöndíjasok foglalkoztatójává.

## Projektbe jelentkezett összes foglalkoztató



A projektben **az alábbi 9 foglalkoztató** vesz részt az alábbi, végzettség szerint kialakított munkakörökkel:

Munkáltató	Végzettség	Munkakör	Ösztöndíjasok száma
Than Károly Gimnázium	középfokú	beléptető asszisztens	1
Idősek Otthona	felsőfokú	szociális mentálhigiénés munkatárs, pszichológus, szociális munkás	2
Éltes Mátyás Általános Iskola	középfokú	gyermekfelügyelő	4
Fővárosi Állat- és Növénykert	felsőfokú	kulturális menedzser	1
Studio Metropolitana	középfokú	titkárnő, irodai asszisztens	2
	felsőfokú	projektmenedzser	2
Budapesti Történelmi Múzeum	felsőfokú	muzeológus - roma életmód	1
	középfokú	adminisztratív (lakásbérbeadás), ügyviteli (közterületi), közgazdasági, pénzügyi, gazdálkodási, hulladékgazdálkodási asszisztens, környezetvédelmi	5
Főpolgármesteri Hivatal	felsőfokú	jogi (személyzeti), jogi (közbeszerzési), jogi, gyermekvédelmi, esélyegyenlőségi, projektirányítói, hálózat fenntartási, környezetvédelmi	9
	középfokú	humánpolitikai ügyintéző, bérelszámoló	2
Szent Imre Kórház	felsőfokú	könyvtáros, PR asszisztens	1
	középfokú	karbantartó	2
Budapest Esély	felsőfokú	projektasszisztens	3

**A projekt során az ösztöndíjasok a közalkalmazotti bértáblának megfelelő összegű ösztöndíjban (keresetpótló támogatás) részesülnek.**

### 2.1.5 A projektbe bekerült ösztöndíjasok

A továbbiakban főként a már említett, az ösztöndíjasok körében elvégzett online kérdőívet, valamint kiegészítésként a nevezett interjúkat vesszük alapul.

A projekt eredeti indikátorai alapján összesen 35 fő kezdhetette meg a 6 hónapos ösztöndíját valamelyik fent nevezett foglalkoztató szervezetnél, közülük 2009.09.30-ig 3 fő lépett ki a programból. Közülük 1 főnek sikerült elhelyezkednie, ami a projekt szempontjából sikeresnek mondható.

Az eredetileg a projektbe jelentkeztettek nem és végzettség szerinti megoszlásához képest a jelenleg aktív 32 ösztöndíjasból 13 férfi és 19 nő, illetve 19 felsőfokú végzettségű és 13 középfokú végzettségű. A jelentkezés feltétele a 18 és 55 év közötti kor volt. Annak megfelelően, hogy elsősorban pályakezdőket és pályaujrakezdőket próbáltak meg megszólítani, az ösztöndíjasok fele 25 éves vagy annál fiatalabb, míg 10-nél kevesebben vannak, akik 30 évesek vagy annál is idősebbek.

A kérdőív bevezetéseként első körben arra voltunk kíváncsiak, hogy az ösztöndíjasok szerint mi a projekt célja és nekik személy szerint milyen előzetes elvárásaik voltak a programmal kapcsolatban. A beérkezett válaszok szerint a legtöbben a projekt eredeti célkitűzését fogalmazták meg, vagyis a programban olyan lehetőséget láttak főként roma fiatalok és pályakezdők számára, hogy megfelelő esélyt kapjanak a közsférában való elhelyezkedésre, ott betagozódjanak a környezetbe, majd kialakítsák azokat a gyakorlatokat, amelyek a tágabb roma közösség számára megkönnyítik a közszolgáltatásokhoz való hozzáférést. *2 válaszoló ennél kritikusabban nyilatkozott, vagyis a projektet a kitűzött céljai ellenére nem tartja arra alkalmasnak, hogy az ilyen és ehhez hasonló, irányított munkaerő-piaci programok érdemben megoldást jelentsenek a roma lakosság munkaerő-piaci integrációjára.*

A fókuszcsoportos beszélgetés során kiderült, hogy az ösztöndíjasok többsége már a projekt nevével is képes volt azonosulni. Bár egyeseknek maga a projekt „Beindító” jellege nem jelentett túl sokat, többeket a „Roma ösztöndíj” megfogalmazás, valamint a kiírásban cigány nyelven is szereplő név indított el a jelentkezés irányába.

A projekttel kapcsolatos saját elvárásaik tekintetében a nagy többség szintén a program eredeti célkitűzéseinek megfelelően nyilatkozott: a tapasztalatszerzés és a kapcsolatok építése mellett a legtöbben a pályakezdőként vagy pályaelhagyóként és újrakezdőként kínáló **biztos munkahely lehetőségét** nevezték meg. *A biztos munkahely mellett a „tisztességes munka” valamint sok esetben a „végzettségnek megfelelő munka” jelentették a projekt fő vonzerejét.*

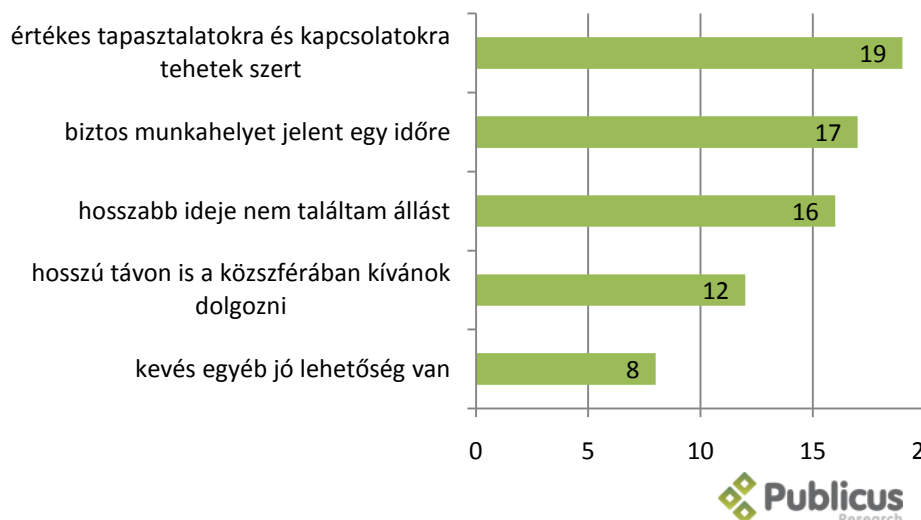
A fókuszcsoportos megbeszélés során külön kitértünk arra is, hogy az ösztöndíjasokat milyen aktuális élethelyzetben érte a projekt, milyen tényezőket kellett figyelembe venniük a jelentkezés során.

Többen felsőfokú tanulmányaikat végezték akkor, és végzik most is, így főként azt kellett figyelembe venniük, hogy a rendes, heti 40 órás munkahét mellett milyen lehetőségek kínálkoznának a tanulmányok folytatására, esetleg elhalasztására. Általában az utóbbi mellett döntöttek, vagyis a foglalkoztatás idejére halasztottak egy félét.

**A jelentkezéskor a megkérdezett 32 ösztöndíjasból 25 gondolta úgy, hogy lehetőség szerint a projekt befejezése után is megtartaná majdani állását.** Velük szemben csupán ketten nyilatkoztak úgy, hogy nem élnének ezzel a lehetőséggel. Ők azért nyilatkoztak így, mert idő közben gyermeket várnak és a foglalkoztatást követő időszakban mindenképp szülési szabadságra mennek.

A gyakornokoktól megkérdeztük azt is, hogy szerintük kiknek szól ez a program, miként határoznák meg annak célcsoportját. A válaszok itt is nagy egyetértésre, vagyis a projekt célkitűzéseinek hatékony kommunikálására vallanak: ugyanis *szinte mindenki a roma fiatalokat és pályakezdőket nevezte meg, akiknek kevés az esélyük arra, hogy a végzettségüknek megfelelően eljussanak az elsődleges munkaerőpiacra.* Néhányan azonban arra is kitértek, hogy *maga a program egyben üzenet kifelé is, vagyis figyelemfelkeltő jelleggel rá kívánja irányítani a tágabb nyilvánosság figyelmét a romák és általában véve a hátrányos helyzetűek integrációs gondjaira.* Természetesen tisztában voltak a projekt keretével, vagyis a 6 hónapos időszakot leginkább tapasztalat- és kapcsolatszerzésre hasznosítanák, ami egyben megkönnyítheti a későbbi továbblépést vagy áthelyezkedést.

### Miért jelentkezett a programra? (több válasz is lehetséges)



A munkaerőpiacról kiszorulók vagy nehezen bejutók olykor hitetlenül és kételkedve fogadják az ilyen jellegű programokat, amelyek különböző szociális és adminisztratív eszközökkel kívánják megkönnyíteni a belépést. Ezért a kezdeti elvárások és remények megfogalmazásán túl lehetőséget biztosítottunk az ösztöndíjasoknak arra is, hogy megfogalmazzák a „beindító” programmal kapcsolatos esetleges kételyeiket és félelmeiket.

### Voltak-e kételyei a programmal kapcsolatban?



Jól látható, hogy **a legtöbben bizonytalanok a tekintetben, hogy a program a 6 hónapos foglalkoztatás után valóban képes megteremteni azokat az eszközöket és esélyeket, amelyek az ösztöndíjasok számára konkrétan biztosítani tudják a hosszú távú munkában maradáást.**

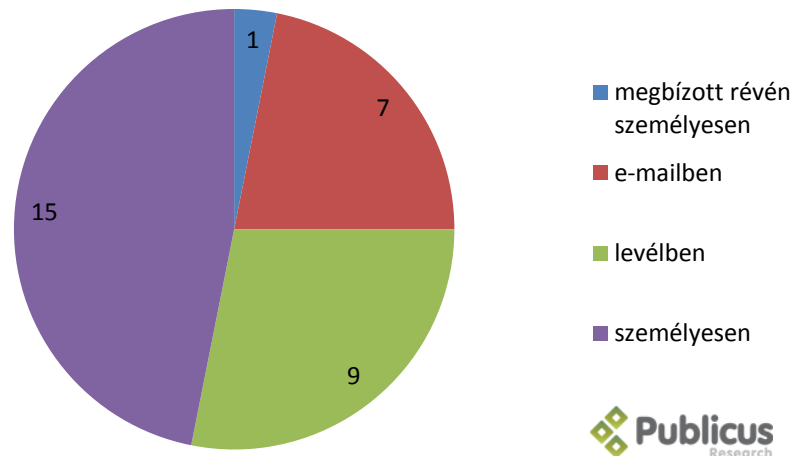
A projektfelelősök a projekt előtt minden kötelezettség nélkül arra kérték a jelentkező foglalkoztató szervezeteket, hogy hosszabb távon is jelezzék az esetleges munkaerő szükségletet. Ennek megfelelően határozták meg, hogy a program kifutása után nagyjából a gyakornokok negyedére (9 fő) lenne szükség. Mivel azonban a szóban forgó állások kialakítása és megtartása hosszabb távon nem biztosítható, nagyjából ekkora létszám maradhat végül állásban. Sikeresnek nevezhetők azonban azok az esetek is, amikor az ösztöndíjas bár nem maradhat a konkrét, a gyakornokság során betöltött munkahelyén, az elvégzett munkája során szerzett ajánlás révén a tágabb közigazgatásban máshol mégis helyet tudnak neki biztosítani. Ezzel együtt az ösztöndíjasok bő egyharmadának továbbfoglalkoztatása mondható biztosítottnak.

Ennél már jóval kevesebben tartanak a várhatóan viszonylag alacsony fizetéstől illetve úgy általában az új munkahelytől és az új munkakörnyezettől. Csupán 3 fő válaszolta azt, hogy egyáltalán nincsenek kételyei a programmal kapcsolatban.

A fenti, általánosnak nevezhető munkahelyi kételyek mellett arra is megkértük az ösztöndíjasokat, hogy nevezzenek meg bármilyen egyéb félelmet vagy aggodalmat, amit a programmal kapcsolatban táplálnak. A válaszokból kiderült, hogy nagyjából két nagyobb csoportba rendezhetők a projekttel szembeni ellenérzések: *az egyikben még egyszer részletesebben kifejtették a már nevezett alacsony fizetés körüli aggodalmaikat*, mivel többen is úgy nyilatkoztak, hogy vidékről járnak be, és nagy nehézségeket okoz nekik a szálláshely valamint az ingázás kifizetése. A másik csoport pedig abbéli aggályait fogalmazta meg a programmal kapcsolatban, hogy *„ez is csak olyan lesz, mint a többi ún. roma-program. Azok, akik csinálják, jól járnak belőle, azoknak meg, akik részt vesznek benne, szemfényvesztés, álségység.”*

Majdnem minden második ösztöndíjas *személyesen jelentkezett a programra*. 9 fő levélben küldte el jelentkezését, 7-en e-mailben jelentkeztek, 1 fő pedig megbízott révén.

## Milyen formában adta le a jelentkezését?

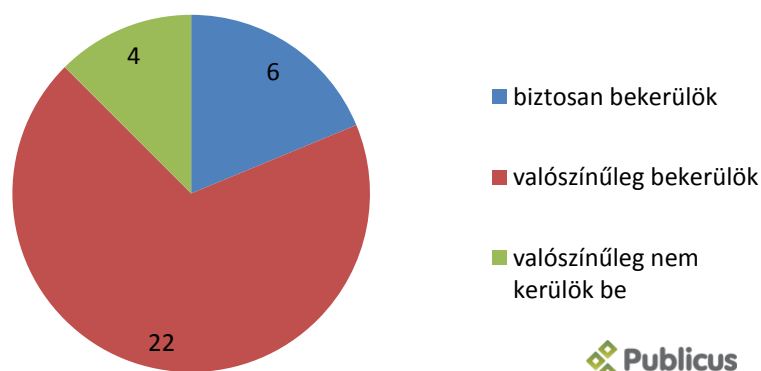


Maga a felvételi adatlap kitöltése az ösztöndíjasok egyikének sem okozott nehézségeket, vagyis saját megítélésük szerint minden formai és tartalmi követelménynek eleget tettek.

Nem jelentett gondot továbbá a jelentkezéshez szükséges okmányok és kísérőanyagok beszerzése sem. Mind a végzettség bizonyítása, mind pedig az egyéb szükséges kísérőanyagok beszerzése zökkenőmentesnek mondható. Csupán egyetlen ösztöndíjas volt, aki az akkor még befejezetlen felsőfokú tanulmányait nem tudta igazolni. Vele a középfokú végzettséggel rendelkezőknek kialakított szerződést kötötték meg.

A fentiek után arra kértük az ösztöndíjasokat, hogy próbáljanak visszaemlékezni a jelentkezés pillanatára és mondják el, akkor hogy érezték, bekerülnek-e a programba, vagy sem.

## A jelentkezés után hogy érezte, bekerül a programba?

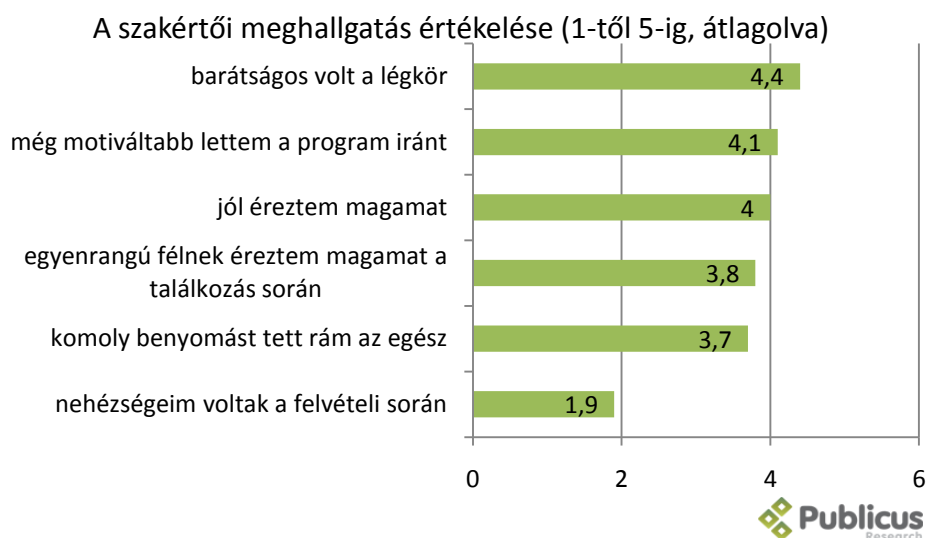


A válaszok inkább optimista hozzáállást tükröznek, vagyis 28an vélték úgy, hogy valószínűleg vagy biztosan bekerülnek a programba, és csupán 4en gondolták azt, hogy kevésbé valószínű a programba való bekerülésük.

### 2.1.6 A kiválasztási folyamat és a tréning értékelése

A lebonyolított kiválasztási folyamat során nem csupán a Fővárosi Önkormányzat és a projektkivitelezők szerezhettek tapasztalatokat a kiválasztás során alkalmazott módszerek és eljárások alkalmazásáról. Ezért a kérdőív további részében az ösztöndíjasoknak is megadtuk a szót, hogy saját maguk értékeljék ezeket. Így egyrészt többet tudhatunk meg arról, hogy *az ilyen programokba jelentkezők miként élik meg a velük szemben támasztott követelményeket és akadályokat, másrészt értékes tanulságokkal szolgálhatnak az ilyen jellegű meghallgatások, interjúk és kiválasztási eljárások hatékonyabb kialakításában.* Minden felvételi forduló esetében arra kértük az ösztöndíjasokat, hogy azokat különböző szempontok szerint értékeljék, illetve ha bármilyen egyéb észrevételük vagy megjegyzésük, esetleg sérelmük van az eljárással kapcsolatban, azt bátran osszák meg velünk.

A jelentkezés, valamint a jelentkezők első szűrése után a szakértői meghallgatás volt az első felvételi forduló a jelentkezők számára. Ezért első állomásként arra kértük az ösztöndíjasokat, hogy a szakértői bizottság előtt tartott személyes interjút értékeljék.



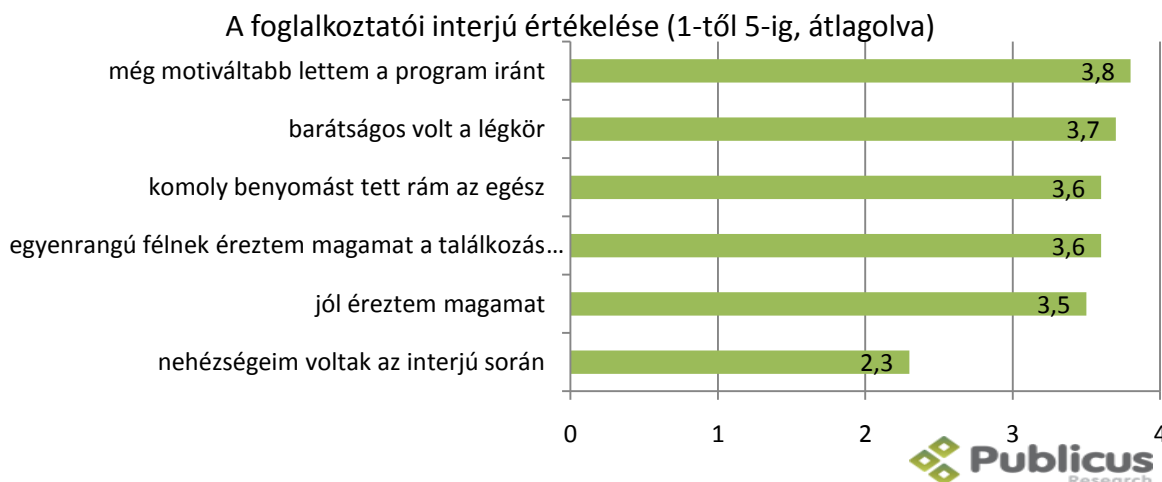
A megadott átlag értékek azt mutatják, hogy a későbbi ösztöndíjasoknak egyrészt kevésbé adódtak nehézségeik a meghallgatás során, másrészt **a találkozó hangulatát és hivatalos keretét többségük jó osztályzatokkal értékelte.**

Az ösztöndíjasok többsége később úgy értékelte, hogy maga a szakértői meghallgatás érdemben nem változtatott a teljes projekttel kapcsolatos elképzeléseiben. Néhányan hozzátették, hogy a szakértői interjú komolysága és az egyedi, személyre szabott elbeszélgetés felerősítette bennük azt az elképzelést, hogy maga a projekt valóban hatékony eszköz tud lenni a munkahelyi integrációban és megkönnyítheti a résztvevők munkába állását.

Az ezzel a fordulóval kapcsolatos általános elégedettséget tükrözi továbbá az is, hogy viszonylag kevés érdemi válasz érkezett arra, hogy vajon voltak-e problémák vagy egyéb aggodalmak ezzel kapcsolatban. Itt csupán néhányan említették, hogy nagy segítség számukra az, hogy egyenrangú félnek érezhetik magukat. Ebben pozitívként emelték ki a tegezést, valamint egy javaslat érkezett, mely szerint *el kéne térni a tér bevált kialakításától és inkább egy kör alakú asztal körül kéne lebonyolítani a meghallgatást, amely még jobban biztosítaná az egyenrangúság érzetét.*

A szakértői meghallgatás fókuszcsoportos elemzése során az is kiderült, hogy többen igencsak örültek annak, hogy *a bizottságban egy roma származású szociális munkás is szerepelt, és mint ilyet, hasznosnak és hatékornak vélik a romák és nem romák közötti kétoldali kommunikációban.*

A fentihez hasonló kérdésekkel próbáltuk meg feltárni a megkérdezettek véleményét a foglalkoztatónál tett látogatás során rendezett személyes interjúval kapcsolatban. Az ösztöndíjasok itt összességében **némileg gyengébb osztályzattal minősítették ezt a felvételi kört**, ám az eredmények még így is inkább jók.



Az adatok szerint az ösztöndíjasoknak némileg nagyobb nehézségeik voltak, mint a szakértői meghallgatás során, ami az összesített eredményekből is kiolvasható (2,3). Általában alacsonyabb pontszámmal értékelték a találkozás légkörét és hivatalos keretét is. Szembetűnő, hogy *a szakértői meghallgatáson kiválónak mondható légkörhöz képest ezt sokkal barátságosabbnak értékelték.*

A foglalkoztatónál tett látogatás általában nem változtatott az ösztöndíjasok elképzelésein és várakozásain. Valószínűleg az egyes munkahelyeken eltérő lehetett a munkáltató elképzelése az egész projekttel kapcsolatban, mivel többen számoltak be arról, hogy egy vélt „versenyszituációs” interjú helyett inkább tényként kezelték, hogy az illető náluk fog munkába állni. Ezen felül felmerült, hogy a munkáltató helyenként nem volt teljesen tudatában annak, hogy pontosan mi célt is szolgál a program, aminek néhány ösztöndíjas jelenlétében hangot is adtak.

Érdemi észrevételt ebben az esetben nem tettek az ösztöndíjasok, sokkal inkább kiemelték, hogy némileg zaklatottabbnak és esetlegesebbnek tűnt a szervezés és ez a felvételi kör.

A személyes beszélgetések során azonban többen is úgy nyilatkoztak, hogy a kialakított, több jelentkező számára is lehetőséget biztosító munkahelyi látogatást megelőzően már ismert volt a későbbi munkavállaló személye. Ennek oka többek között arra vezethető vissza, hogy a foglalkoztatóknak konkrét elképzelésük volt a későbbi gyakornok képzettségét és képesítéseit illetően, és mivel többnyire eltérő

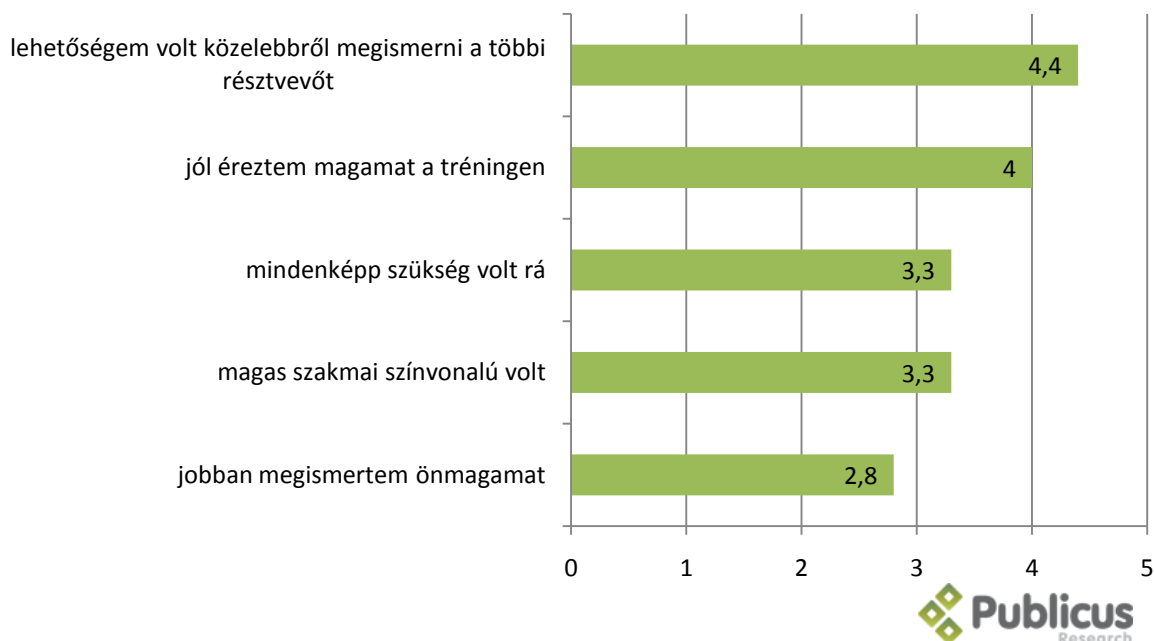
volt az egyes jelentkezők képzettsége, vagyis nem jelentettek egymásnak teljes mértékben konkurenciát, többen csupán „színhátnak” tekintették ezt a felvételi kört.

A végső felvételt nyert jelentkezők számára a projekt egy a külső tréner bevonásával megtartott önismereti tréningen való részvételt biztosított. Maga a tréning kettő, a végzettségüknek megfelelő csoportokba rendezte a résztvevőket, csoportonként pedig 5 napot vett igénybe a képzés. Ennek során olyan ismeretek átadására és készségek fejlesztésére törekedtek, mint:

- iskola és a munka világa közti hasonlóságok és különbségek
- időgazdálkodás alapvető szabályai
- az önálló munka megszervezésének módszerei, eszközei
- a leendő munkakör (és elvárásainak) minél pontosabb előzetes ismerete
- a munkába állással kapcsolatos kihívások tudatosítása
- társas viselkedés íratlan szabályainak felismerése, azokhoz való igazodás
- csoportos együttműködési készségek kialakítása
- kommunikációs készségek fejlesztése
- reális önismeret-önértékelés fejlesztése
- problémamegoldó képesség (konfliktuskezelés) fejlesztése
- stressz-kezelési stratégiákkal való megismerkedés és azok gyakorlása
- frusztráció tűrésének erősítése, a felelősségvállalás és határok tartásának készségfejlesztése
- saját képességek feltárása, mobilizálása, számbavétele, értékelése.

A kérdőívben külön kitértünk arra is, hogy maguk az ösztöndíjasok hogy látják, mennyire tudtak azonosulni a tréning koncepciójával, mennyire ismerhették meg közelebbről a leendő munkakörüket vagy éppenséggel mennyire tudtak ismerkedni a többi résztvevővel.

### Önismereti tréning értékelése (1-től 5-ig)



Az eredmények azt mutatják, hogy **a tréning egyes előzetes célkitűzései csak részben teljesültek**. Így az egyik eleme, *az ösztöndíjasok megismertetése a leendő munkakörükkel, többnyire sikertelennek nevezhető*. Alapvetően általános tájékoztatást kaphatott mindenki arról, hogy mik várhatók a hat hónapos gyakornokság alatt. A számokból továbbá kiolvasható, hogy *a tréninget nem is tartották feltétlenül szükségesnek, annak szakmai színvonalát közepesnek értékelték, és inkább gyengébb osztályzatot adtak arra a szempontra is, mely szerint a tréning lehetőséget biztosított volna az önmegismerésre*.

Ezzel szemben a résztvevők többsége nagyon jól érezte magát az 5 nap alatt, valamint leginkább arra bizonyult alkalmasnak a tréning, hogy egymást jobban megismerhessék az ösztöndíjasok. Az önismereti tréning minden előzetes elképzelés ellenére tehát inkább *az egy csoportba került ösztöndíjasok közötti kötelékek erősítésére szolgált*, mintsem a szakmai tananyagban nevezett ismeretek és készségek átadására.

Az ösztöndíjasoknak a felvételi körök értékeléséhez hasonlóan itt is lehetőséget biztosítottunk, hogy bővebben kifejtsek a tréninggel kapcsolatos esetleges észrevételeiket vagy panaszait. A válaszok pedig többnyire megerősítik a

számadatokból kirajzolódó kedvezőtlen képet. Egyrészt 4-en kifejezetten fölöslegesnek tartották a tréninget, amit a fókuszcsoporthoz beszélgetések is megerősítettek, míg velük szemben csupán egy gyakornok írta azt, hogy kifejezetten hasznos lett volna. Emellett ketten kitértek arra, hogy a tréner szakmai felkészültsége némi hiányosságokat mutatott. Főként a „roma” kérdést emelték ki többen, de néhányan kitértek arra is, hogy inkább más jellegű felkészítésre lett volna szükség. Végül javaslatként elhangzott, hogy az eltérő szakmai felkészítés ellenére érdemesebb lenne összevontan, nem végzettség szerint külön csoportokban tartani a tréningeket.

A tréning egyik nagy előnye ezek szerint az a momentum volt, hogy a résztvevők elsősorban egymással tudtak jobban megismerkedni és tapasztalatot cserélni, esetleg mélyebb kapcsolatot építeni. A kérdőívünkben ezért arra is rákérdeztünk, hogy összességében a felvételi eljárás során az ösztöndíjasok találkoztak-e a többi résztvevővel, illetve milyen kapcsolatokra tudtak szert tenni és volt-e számottevő tapasztalatcsere közöttük a programmal kapcsolatban.



Harminckét ösztöndíjasból összesen huszonnyolcnak nyílt lehetősége arra, hogy a felvételi és a kiválasztási folyamat során megismerkedjen néhány akkori jelentkezővel. Nagy többségük továbbá úgy nyilatkozott, hogy néhányukkal azóta is tartják a kapcsolatot, míg heten mondták azt, hogy nem sikerült senkivel mélyebb, esetleg baráti viszonyt kialakítani.

*Az új ismeretségek kapcsán a legtöbb ösztöndíjas arról számolt be, hogy nagyjából hasonlóan vélekedik mindenki a projekttel kapcsolatban. Hasonlóan ítélik meg annak pozitív és negatív oldalait, összességében azonban akkor mindenki bizakodó volt.*

### 2.1.7 A toborzás és kiválasztás rövid összefoglalása

Az eredeti ütemterv szemrevételezése azt mutatja, hogy **mind a kiválasztási folyamat, mind pedig az ösztöndíjasokkal történő szerződéskötés és az ezt követő munkába állás egy hónapot csúszott.**

Az eredeti elképzelésekkel szemben a *Cromo Alapítvány végül visszalépett a partnerségtől*, az ő feladatukat (az önismereti tréningek összeállítása és lebonyolítása, a patrónusok felkészítése) az Összjáték alapítvány trénerai vették át.

Ezen túlmenően azonban **a tervezett lépések a toborzástól a kiválasztásig lényegében az eredeti kiírás szerint valósultak meg.**

**Maguk az ösztöndíjasok többnyire pozitívan nyilatkoztak mind a projekt célkitűzéseit, mind pedig annak formai és tartalmi megvalósítását illetően: így sem a jelentkezés, sem pedig a felvételi és kiválasztási eljárás nem okozott nagyobb nehézséget senkinek.**

Az egyes felvételi köröket eltérően értékelték. **A szakértői meghallgatás szervezettségét és légkörét tekintve teljes mértékben pozitív elemnek tekinthető.** Külön hangsúlyt érdemel, hogy **a roma jelentkezők többsége pozitívan értékelte a szakértői bizottságban helyet foglaló roma szociális munkás jelenlétét.** Oldotta a kezdeti feszültségeket és biztosságot adott a meghallgatás során.

**Ennél kritikusabb az egyes foglalkoztatóknál tett látogatás. Ez ugyanis mind szakmaiságában, mind pedig az interjú légkörét tekintve elmarad az előbbi mögött.** Emellett többen kétségesnek ítélték a meghallgatások verseny jellegét, ami

többnyire a foglalkoztatók konkrét igényeire és a korlátozott számú jelentkezőre vezethető vissza.

A **foglalkoztatást megelőző önismereti tréningek** megítélése szintén kettős. Légkörét és hangulatát tekintve a többség jónak értékelte azt, **az ösztöndíjasoknak főként arra nyílt lehetőségük, hogy egymást jobban megismerhessék.** A képzések szakmai színvonalát azonban már nem ítélték meg ilyen jól. A résztvevők többsége szerint ugyanis **inkább a konkrét, munkahelyi, kommunikációs, szociális készségek fejlesztésére lenne nagyobb szükség a munkahelyi integráció segítéséhez.**

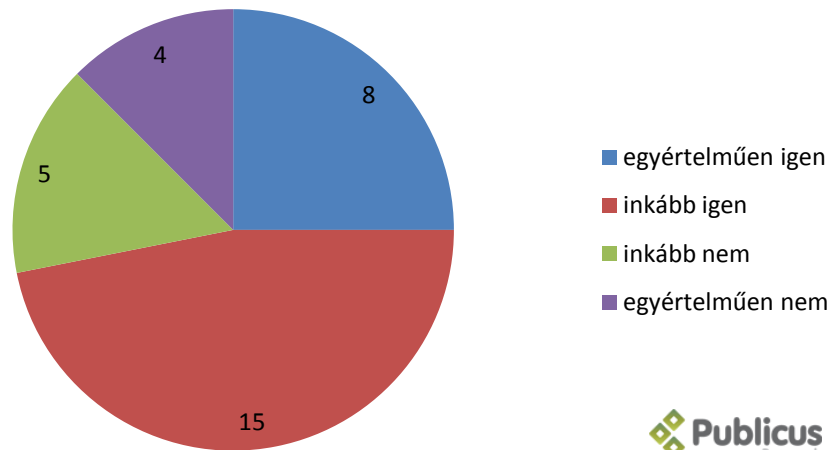
## 2.2 Munkába állás, a patrónus és a mentor értékelése

Ebben a szakaszban a szerződéskötést követő munkába állás lényegesebb mozzanatait idézzük fel. A projekt egyik alapvetése az volt, hogy a kiválasztás és a felkészítő tréningek során az ösztöndíjasoknak alkalmuk lesz bővebben megismerni a várható munkakört és a feladatokat.

Először tehát arra fektetjük a hangsúlyt, hogy ez mennyiben teljesült, illetve a munkába állás során mennyiben változtak az egyes ösztöndíjasok elképzelései, esetleg adódtak-e problémák már akkor.

## 2.2.1 A munkába állás

És hogy látja, a feladatok ismertetése és a munkába állás után azt kapta, amire számított?



**Azok, akik úgy nyilatkoztak, hogy nem azt kapták (9 fő), amire számítottak, általában azt mondták, hogy kevés vagy nem a képzettségüknek megfelelő munkát kaptak.** Négyen ezt éppen az ösztöndíjas státuszuknak tudták be, mely szerint nem merték őket minden előzetes tapasztalat nélkül annyira bevonni a szervezet működésébe, hogy ez az ösztöndíjasnak „érdemi tapasztalatszerzéssel” járjon.

Arra a kérdésre, hogy mindent egybevéve adódtak-e bármilyen gondok a munkába állás során, csupán egyetlen ösztöndíjas válaszolt igennel. Az ő hozzáfűzött megjegyzése azonban érzékletessé teszi bizonyos foglalkoztatók felkészültségét és hozzáállását: *„Már az első napokban szóvá tettem, hogy zavar engem az, hogy az ezredfordulós mércével mérhető és felsőfokú végzettséget igénylő, érdemi munkavégzéshez szükséges legcsekélyebb irodai infrastruktúrát is nélkülözni kell. Melynek következtében nem hogy dolgozni, de még azt mímelni sincs lehetőségem. Ám erre ők biztosítva együttérzésükről közölték, hogy szeretnék nekem is ilyen dolgokat biztosítani, csak hát szegény az intézmény, értsem meg. De az is nagyon szép feladat lehet a számomra, ha a kiállítás bontásakor felkapargatom a padlóra ragadt képcédulákat. Hát én megértettem.”*

## A patrónus értékelése

Az ehhez hasonló projekteken szerzett előzetes tapasztalatok azt mutatják, hogy **a munkahelyekre könnyebb a beilleszkedés, ha a már régen ott dolgozó „törzsgárda” egy tagja segíti az újonnan érkezőt.** A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők körében nagyon nagy a fluktuáció, könnyen és gyorsan kieshetnek munkahelyükről. A **patrónus segíti őket a beilleszkedésben, a munkahely megtartásában.** A munkáltató számára is hasznosnak nevezhető ez a gyakorlat, hiszen a csökkenő fluktuáció csökkenti a betanítási költségeket.

A patrónusok mindenkor a munkaközösség megbecsült tagjai, és elhivatottságot éreznek az újonnan érkezők segítségére. Jól ismerik a vállalat kultúráját, a folyamatokat, jó belső kapcsolatokkal bírnak.

**A patrónus feladatai:** az új munkavállaló segítése a szervezeti struktúrában való eligazodásban, bemutatása a többi dolgozónak, bevezetése a szervezetrendszerbe, a munkahely formális és informális elvárásaival való megismertetés, a pártfogolt támogatása, megerősítése, konzultáció nyújtása az ösztöndíjas által a romáknak a közszolgáltatásokra vonatkozó jobb hozzáférhetősége érdekében tett javaslatának kidolgozásában, a munkakör minél jobb ellátásának segítése.

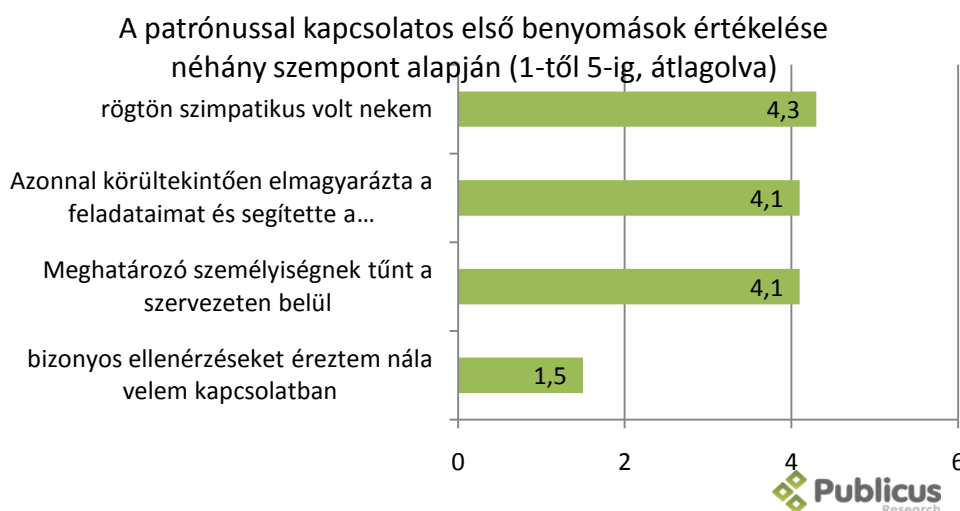
A projekt a patrónusok számára is kialakított egy tréninget. E felkészítő tréning célja, hogy a patrónusok tisztában legyenek a segítség legalapvetőbb szabályaival, megfelelő kommunikációs készséggel rendelkezzenek, ami magába foglalja a visszajelzések tapintatos, de egyértelmű közlésének módját, technikáját.

Bár a jelen projekt felépítése nem irányozta elő, hogy az ösztöndíjas és a patrónus már a munkába állás előtt megismerkedhessen egymással, mind a projektvezetőkben, mind az ösztöndíjasokban, mind pedig magukban a patrónusokban felmerült egy ilyen jellegű igény. Ennek előnye lehet ugyanis, hogy a patrónusnak megismerheti az ösztöndíjast, és bármilyen kezdeti személyi konfliktus még a tényleges munkába állás előtt kezelhető, méghozzá vagy a felek közötti

nézeteltérések rendezésével, vagy, nagyobb probléma esetén, új patrónus kijelölésével.

Itt térünk ki röviden arra, a patrónusok és a projektvezetők által egyaránt megfogalmazott javaslatra, mely szerint a patrónusok személyének kijelölését is szigorúbb feltételek szerint érdemes elvégezni. Tekintettel arra, hogy az ösztöndíjprogram „roma” jellege speciális készségeket is kíván a munkahelyi integráció előmozdításához, **megfontolandó az egyes foglalkoztatóknál alkalmazott, patrónusi feladatokat ellátók gondosabb válogatása és célirányosabb felkészítése.** Bár a hathónapos foglalkoztatás során kimondottan etnikai jellegű konfliktusra egy esetben sem került sor, mégis előfordulhatnak ilyen jellegű problémák.

Ezek után kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyenek voltak az ösztöndíjas és a patrónus első találkozására szerzett kezdeti benyomások.

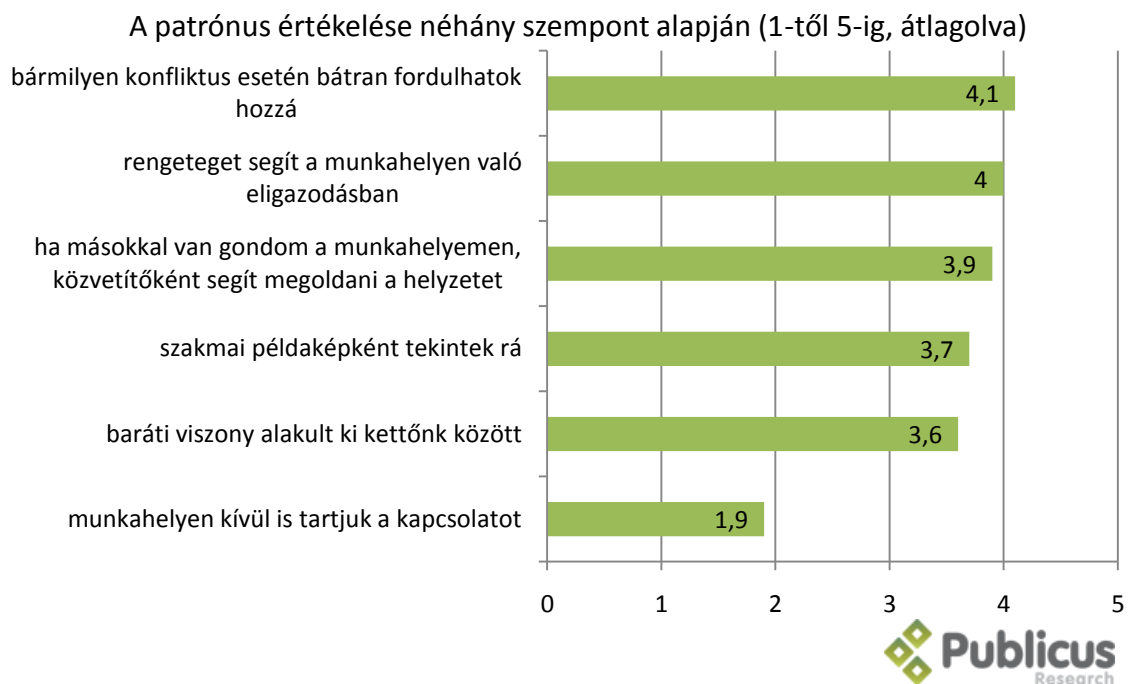


A kapott eredmények azt mutatják, hogy **az ösztöndíjasok döntő többsége elsőre nagyon elégedett volt a patrónusával.** Egyrészt nagyon magas pontszámokat adtak szimpátia tekintetében, másrészt szinte egyáltalán nem érzeték úgy, hogy az adott patrónusuk esetleg bármilyen ellenérzésekkel viseltetett volna irántuk. Továbbá szinte mindenki elégedett volt azzal is, ahogyan *a patrónus első körben körültekintően elmagyarázta a feladatokat és segítette a beilleszkedést az adott*

*munkakörnyezetbe*. Ezen felül pedig magának a patrónusnak a szervezetben elfoglalt helyét is meghatározónak ítélték.

Az ösztöndíjasokhoz hasonlóan a patrónusok is rendre úgy nyilatkoztak, hogy a személyes benyomások rendkívül pozitívak voltak. Kellően motivált, lelkes fiatalokkal találkozhattak, akiket ennek megfelelően kellett kiszolgálni. Kezdeti problémáiról csak azokban az esetekben számoltak be, ahol az ösztöndíjas számára nem a végzettségének megfelelő munkát vagy egyáltalán semmilyen érdemi munkát nem tudtak biztosítani.

Az első, rendkívül pozitív benyomásokon túl azonban részletesebben próbáltuk megragadni azt is, hogy az azóta eltelt időszakban mennyire bizonyult működőképesnek ez a kapcsolat, maga a patrónus végső soron mennyire segíti az ösztöndíjast a feladatok megoldásában és a munkahelyi tájékozódásban.



*Az ösztöndíjasok általában véve úgy nyilatkoztak, hogy az első benyomásokon túl patrónusuk azóta is megfelelően segít nekik a munkahelyi eligazodásban. Ugyanilyen pozitívan vélekednek patrónusuk segítségéről konfliktus esetén is. Ez a momentum már csak azért is lényeges, mert a projekt kialakítását tekintve éppen a*

patrónus az, amely, az ösztöndíjassal a legközelebbi, napi kapcsolatban lévén, jelentős szerepet hivatott vállalni annak munkahelyi integrációjában és előmenetelében.

**Jónak mondható pontszámokkal értékelték az ösztöndíjasok a patrónusnak az egyéb munkatársakkal kialakuló konfliktusok rendezésében vállalt szerepét is.**

A patrónusnak ez a szerepe természetesen abból is adódik, hogy általában ő az adott munkahely vezetője vagy legalábbis magasabb beosztásban dolgozó beosztottja.

Nyílt válasz keretében is lehetővé tettük a megkérdezett ösztöndíjasok számára, hogy esetleges észrevételeikkel értékeljék a patrónusuk munkáját. Ezekből is kiderül, hogy az ösztöndíjasok nagy része alapvetően elégedett patrónusával. Néhányuk kicsit szegényesnek minősítette kettejük viszonyát, amit szerinte a túl kevés kiosztott feladat vagy a nem kellő körültekintéssel adott magyarázatok igazolnak.

A munkavégzés során kialakult viszonyt a patrónusok is hasonlóan pozitívan értékelték. Előfordultak azonban olyan esetek, amikor menet közben megromlott a viszony patrónus és ösztöndíjas között. Ezek a helyzetek azonban kizárólag általános munkahelyi konfliktusokra vezethető vissza. Ekkor a projektben résztvevő mentor, a projektvezető, vagy a kijelölt konfliktuskezelő közbenjárásával próbálták orvosolni a kialakult helyzetet. Két esetben patrónusváltásra került sor, az egyik esetében az adott munkahelyen belül, míg a másik esetében az ösztöndíjas munkahelyet váltott.

### 2.2.2 A mentorok értékelése

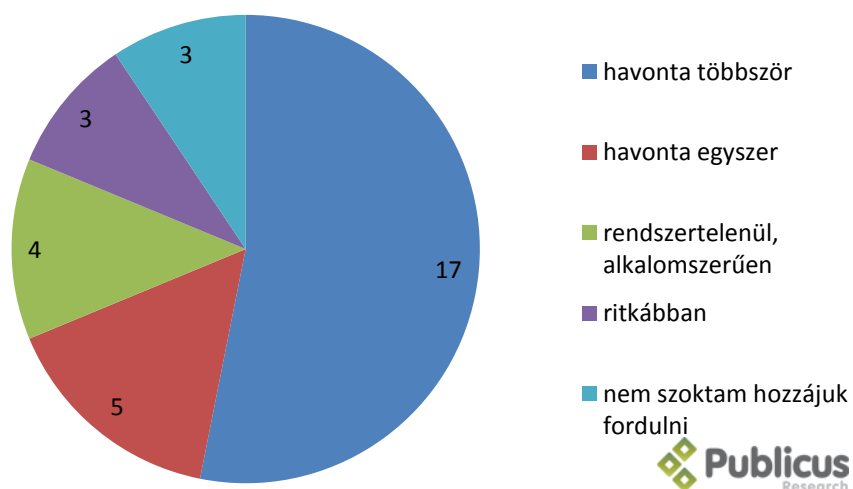
A projekt során a résztvevők mentális és szociális támogatása érdekében a projekt vezetése egy vezető mentort és egy mentort alkalmaz a segítségnyújtás ellátására. **A szociális munkás mentor a szociális intézmények közötti eligazodáshoz nyújt segítséget. Ezen kívül a mentor kapcsolatot tart a befogadó intézménnyel, a munkahelyi patrónusokkal, így bármilyen beilleszkedési probléma felmerülésekor együttesen járnak el az ösztöndíjas érdekében. A**

munkatapasztalat szerzési idejének lejártával (amennyiben szükséges) további három hónapig segíti az intenzív álláskeresést. A mentorok segítik az ösztöndíjasok projektben való bennmaradását is.

A projektben fontos megtartó erő és a projekt kihatását is növeli a roma közösségi kapcsolattartó szerepe. A Romasist szakembere segít élő kapcsolatot teremteni a célcsoport tagjaival, szervezeteivel. Segít a projektben dolgozó valamennyi munkatársnak a kulturális különbségek kezelésében, segítséget nyújt az egyéni élethelyzetek megoldásában.

Maga a mentor az FKFSZ Kht. munkatársa, akinek a patrónussal szemben nincs napi kapcsolata az ösztöndíjasokkal. A projekt azonban úgy lett kialakítva, hogy az ösztöndíjasok a beilleszkedés szerves részeként éljék meg ezt a kapcsolatot, vagyis bármilyen probléma esetén bátran fordulhassanak hozzá.

Mennyire gyakran fordul a mentorához?



**Az ösztöndíjasok kétharmada legalább havonta, de általában havonta többször is igénybe veszi a mentor segítségét.** Csupán 3-an vannak, akik egyáltalán nem szoktak hozzá fordulni, míg a maradék inkább rendszertelenül, esetleges jelleggel teszi ezt.

Megkértük az ösztöndíjasokat arra, hogy a patrónushoz hasonlóan a mentor munkáját is több szempont szerint értékeljék. Ezek szerint **a mentor megítélése minden tekintetben kiváló.**



Minden tekintetben kimagasló pontszámokat kapott: *az ösztöndíjasok nagy része egyrészt kiválóan minősítette az általános problémák tekintetében nyújtott segítségét, másrészt úgy értékelték, hogy ő akkor is képes megoldást találni a problémákra, ha a patrónus nem, vagy ha éppen maga a patrónus jelenti a problémát.* Továbbá a mentor kapcsolattartó szerepe a többi intézménnyel is kiválóan nevezhető.

Viszonylag magas osztályzatot kapott a tekintetben is, hogy az ösztöndíjasok mennyire és milyen sikerrel fordulhatnak hozzá a munkahelyen kívüli egyéb gondjaikkal. *A projekt eredeti elképzeléseinek megfelelően a mentor tehát az elsődleges, munkahelyi működés segítése mellett amolyan szociális, mentálhigiénás feladatokat is sikerrel képes ellátni.*

A mentor értékelése kapcsán feltett nyílt kérdésekre adott válaszok is rendre azt bizonyítják, hogy szinte kivétel nélkül mindenkivel jó viszonyt ápol és bármilyen probléma esetén segítőkész.

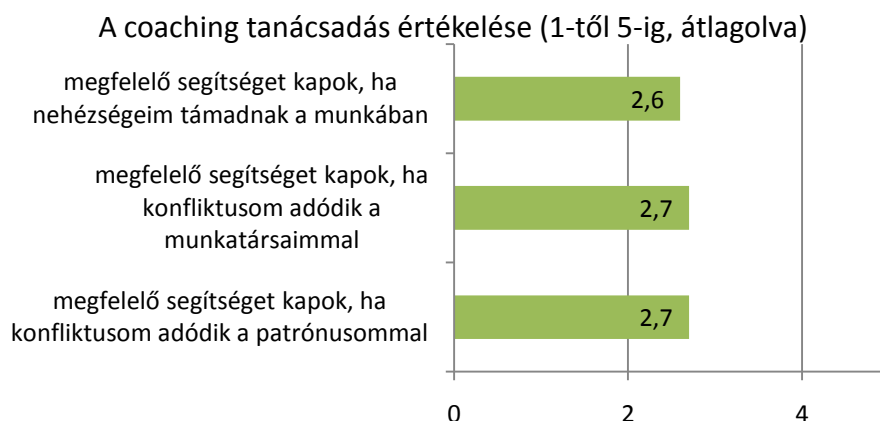
### 2.2.3 A tanácsadók (coaching) értékelése

A coaching olyan munkakapcsolat, amely során a fiatal pályakezdőnek lehetősége van, hogy önállóan valósítsa meg céljait, feloldja problémáit, a munkahelyi környezetben jól érezze magát. A találkozók több módszerre épül, amelyek segítségével **a fiatal védett környezetben megbeszélheti tanácsstalanságait, nehézségeit**, kipróbálhatja az általa választott megoldási módot és képessé válik a személyes fejlődési folyamat során azt önállóan kivitelezni.

A személyre szabott megoldásokat a tapasztalatszeréken tudják a fiatalok legkönnyebben megtalálni. A módszerek között a segítő beszélgetés, drámatechnikák, csoportos problémamegoldó feladatok szerepelnek, melyek lehetőséget adnak egymás tudásából meríteni, megerősítik a személyt a kapott visszajelzések által, a csoport belső dinamikája motiválja a résztvevőt a munkában való megfelelésre.

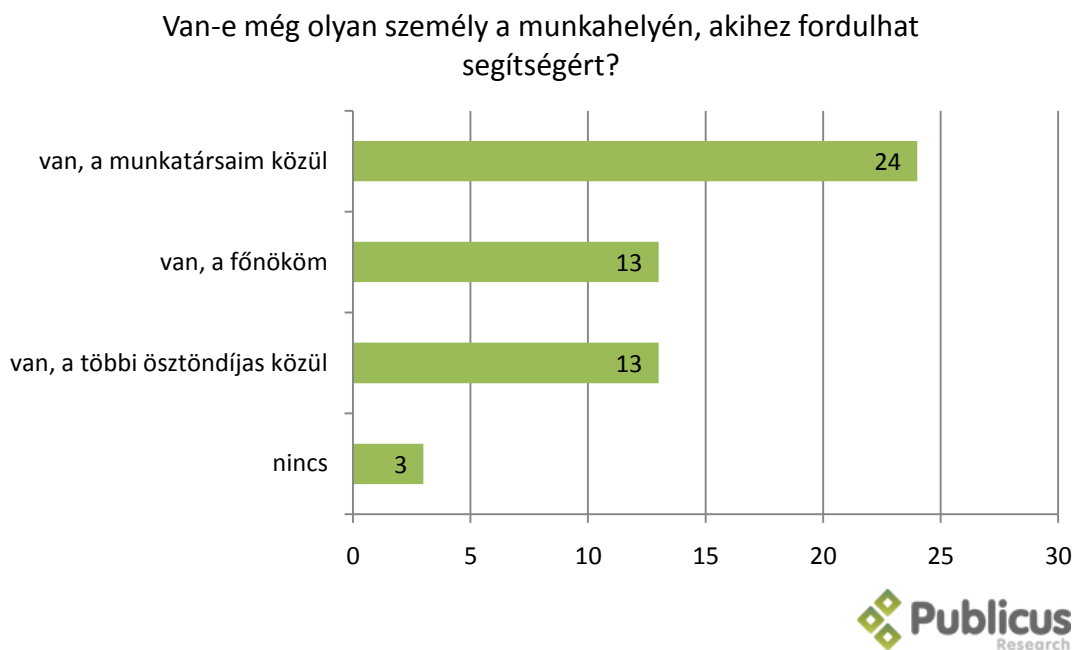
*A coaching tanácsadás, a patrónussal és a mentorral ellentétben, nem tartozik a hivatalos, az ösztöndíjasok által közvetlenül hozzáférhető szociális segédelemek közé. A tanácsadót akkor javasolja a mentor és a projektvezető az ösztöndíjasnak, ha ők a probléma mérlegelése után annak bevonását szükségesnek tartják.*

Ennek tekintetében megkértük az ösztöndíjasokat, hogy értékeljék a külsős tréner bevonásával szervezett coaching tanácsadásokat. Tekintettel arra, hogy 32 főből 20 egyáltalán nem vett részt, némileg veszítenek magyarázóerejükből a kapott eredmények.



Ezek szerint maga a coaching tanácsadás nem nyújt megfelelő és kielégítő támogatást azoknak, akik azt rendszeresen vagy eseti jelleggel igénybe vették. Az alacsony részvételnek, figyelembe véve az ösztöndíjasoknak a tanácsadással kapcsolatos nyílt értékelését, több oka is lehet. Néhány ösztöndíjasnak a trénerek személyével akadt gondjuk, akik nem igazán bizonyultak segítőkéspeknek az adott szituációban.

A projekt által létesített hivatalos segítőmechanizmusok mellett természetesen lényeges eleme a munkahelyi környezetbe való beágyazódásnak és az ottani viszonyok kezelésének a többi jelenlévővel való kapcsolatok kialakítása. E tekintetben a kérdőív e szakaszában leginkább arra voltunk kíváncsiak, hogy bármilyen konfliktus vagy probléma esetén van-e olyan egyéb személy a munkahelyen, akikre az ösztöndíjasok támaszkodhatnak.

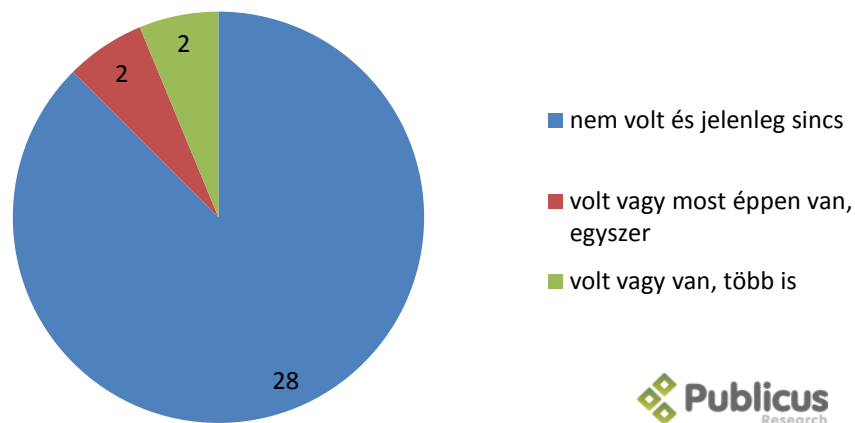


*Három fő kivételével minden ösztöndíjas tudott említeni olyan személyt, akihez szükség esetén fordulhat. A legtöbben a közvetlen munkatársaikat nevezték meg, míg néhányan ilyen esetekben a főnökükhöz vagy a szintén az adott munkahelyen foglalkoztatott másik ösztöndíjashoz fordulhatnak. Vagyis a néhány hónap leforgása*

alatt e tekintetben többnyire sikeresnek mondható az ösztöndíjasok betagozódása és a kapcsolatfelvétel a többi munkatárssal.

Előfordulhat, hogy különböző okok miatt sem a patrónus, sem a mentor, sem pedig a coach nem biztosít egyes ösztöndíjasoknak olyan lehetőséget, hogy bizonyos problémákkal hozzájuk fordulhasson. Ez adódhat a probléma jellegéből, de akár a funkciót betöltő személyek iránt viseltetett ellenérzések vagy bizonyos mértékű bizalomhiány miatt is.

Vannak-e esetleg problémái, amiket senkivel nem tudott megbeszélni?



Az ösztöndíjasok zöme nem számolt be ilyen jellegű problémáról, csupán négyen jelezték, hogy egy vagy több probléma adódott, amit ezeken a csatornákon keresztül nem tudott megoldani. Ők pedig egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy *a probléma természete valójában az ösztöndíj végével várható munkahelyi bizonytalansággal függ össze, ami inkább egyfajta belső szorongás, amelyben senki nem tud érdemben segíteni.*

A projekt mellé rendelt állandó konfliktuskezelő arra hívta fel a figyelmet, hogy a kezdeti integráció és felületes viszonyok kialakítása ellenére több ösztöndíjasnak nem állt módjában megfelelően közelebb férkőznie a munkahelyi közösséghez. Kevés esetben burkolt rasszizmus, valamint a gyakornoki státusszal szemben viseltetett ellenérzések azok, amelyek egyes foglalkoztatóknál gondoskodtak a működő közösség és az újonnan érkezett kellő távolságtartásáról. Így ezekben az

esetekben az ösztöndíjasnak nem is nyílt lehetősége arra, hogy mélyebb, a konfliktusok oldására alkalmas kapcsolatokat alakítson ki a munkatársaival, mivel nem volt biztosított az ehhez elengedhetetlen bizalmi alap.

#### 2.2.4 A munkába állás, valamint a kijelölt támogatók rövid összegzése

Az ösztöndíjasok zöme **a szerződéskötés után, munkába álláskor vagy még később értesült arról, hogy pontosan milyen feladatokat kap és milyen munkakörbe fog kerülni.** Az ebből fakadó bizonytalanságok ellenére **többségüknek semmilyen gondot nem jelentett a munka megkezdése.**

**A patrónus funkcióját és szerepét általában fontosnak és hasznosnak tartják,** a mindennapi munkahelyi tájékozódás és problémamegoldás legfőbb forrása. Esetenként kisebb személyi gondokról számoltak be az ösztöndíjasok, amelyek nem a program speciális voltából adódtak, és természetesnek mondhatók.

Hasonlóan pozitív a patrónusok véleménye is a melléjük rendelt ösztöndíjasokról. Mind személyüket, mind pedig munkájukat tekintve meg voltak elégedve velük, megoldatlan konfliktusra csupán két esetben került sor, aminek következtében patrónust váltottak az ösztöndíjasok.

A patrónushoz hasonlóan **a mentor is kiváló értékelést kapott.** Az ösztöndíjasok többsége gyakran fordult hozzá, továbbá akkor is tudott érdemben segíteni, ha a patrónus esetleg nem, vagy éppen a patrónus személye jelentette a problémát.

**A coaching megítélése már nem mutat ilyen előnyös képet:** egyrészt nem nagyon vették igénybe, ami az elmondások szerint adódhatott abból, hogy sokan nem is tudtak róla, másrészt nem is tartották túlzottan kielégítőnek az ott kapott segítséget. Ezért javasolt utánajárni, hogy valóban adódtak-e kommunikációs gondok, ill. az egyéni trénernek mindent megtettek-e az ösztöndíjas problémájának megoldása. **Egyéb esetben fölöslegesnek tűnhet egy ilyen jellegű rendszer működtetése a patrónus, a mentor és az állandó konfliktuskezelő mellett.**

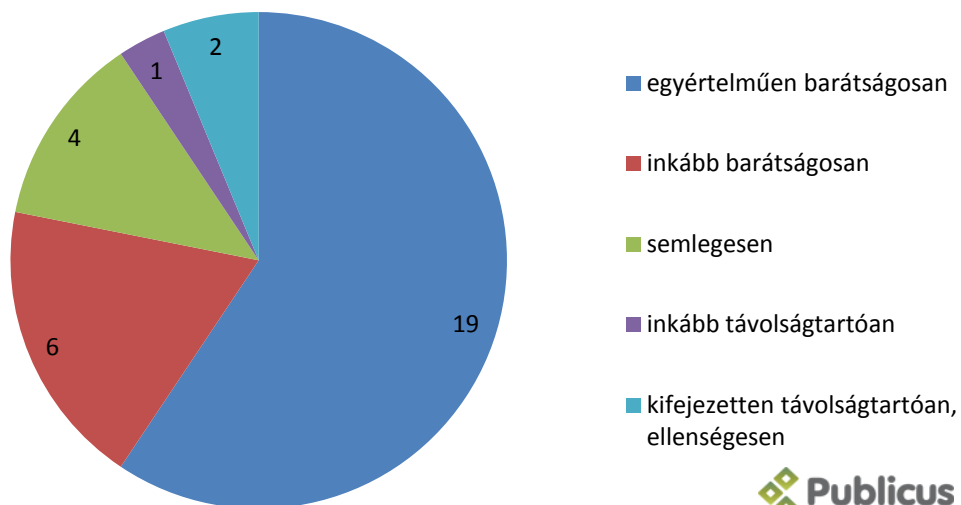
## 2.3 A munkahelyi tapasztalatok értékelése

A tanulmány záró részében az ösztöndíjasok munkahelyi tapasztalatait összegezzük. Ehhez arra kértük őket, hogy részletesen fejtsék ki, milyen tapasztalatokat szereztek, milyennek ítélték meg a munkahelyi légkört és végső soron mennyire elégedettek az adott körülményekkel.

A munkahelyi tapasztalatok értékelésekor természetesen támaszkodunk az ösztöndíjasok munkáját segítő személyek, így a patrónusok és a projektben részt vevő egyéb személyek véleményére is.

Az alábbiakban először a munkahelyi fogadtatással, a légkörrel és az esetleges konfliktusokkal, valamint azok sikeres vagy sikertelen megoldásaival kapcsolatos véleményeket ismertetjük.

Hogy érzi, hogyan fogadták Önt a többi munkatársai?

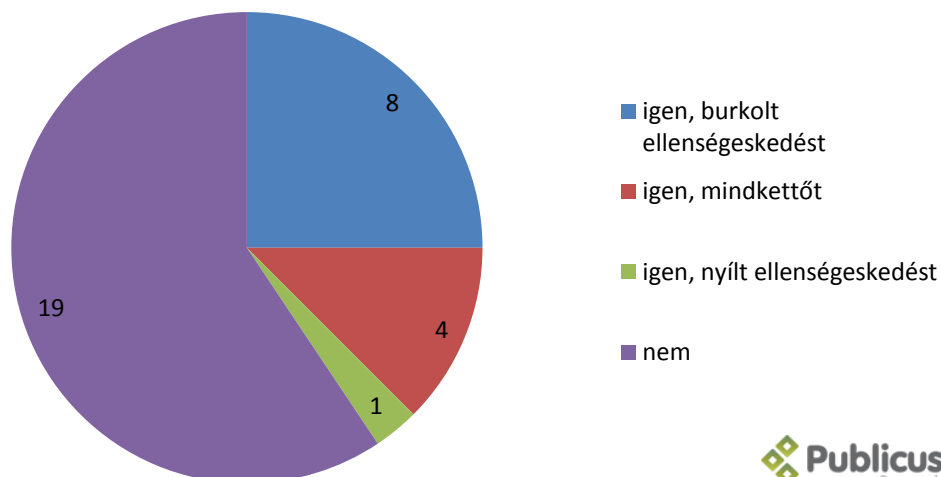


**Az ösztöndíjasok döntő többsége, azaz huszonöt, barátságosnak ítélte a fogadtatását.** Kettő jelezte, hogy az ő esetükben a fogadtatásuk akár ellenségesnek is volt nevezhető. Egyikjük ennek nem tudott konkrétabb okot tulajdonítani, míg a másikjuk szerint vélhetően pozícióféltes áthatott a háttérben.

Az első benyomások után arra is kíváncsiak voltunk, hogy ezek mennyire változtak az idők során. Az ösztöndíjasok pedig rendre úgy válaszoltak, hogy a fogadtatáskori

hangulat vált meghatározóvá. Vagyis *akit barátságosan fogadtak, az a későbbiekben is ilyennek ítélte meg a hangulatot, akit távolságtartóan, az most is úgy látja, hogy nem sikerült leépíteni azokat a gátakat, amelyek közvetlenebb és emberibb légkört eredményeztek volna.* Ketten ugyanakkor ellentétes alakulásokról számoltak be: az eleinte barátságos fogadtatás után az idő „előhozta az igazi arcukat”, vagyis sokkal távolságtartóbbak lettek velük szemben, mint amire az ösztöndíjasok számítottak volna. Ebben a vonatkozásban arról számolt be mind a konfliktuskezelő, mind pedig az érintett patrónusok, hogy az ösztöndíjasok kevésbé vagy nehezen viselték azokat a munkaköri kereteket, amelyeket számukra kialakítottak. Ebből adódtak azok a személyes, főként a patrónussal viselt gondok, amelyek patrónuscseréhez vagy munkahelyváltáshoz vezettek.

Jelenleg tapasztal-e bármilyen nyílt vagy burkolt ellenségeskedést?

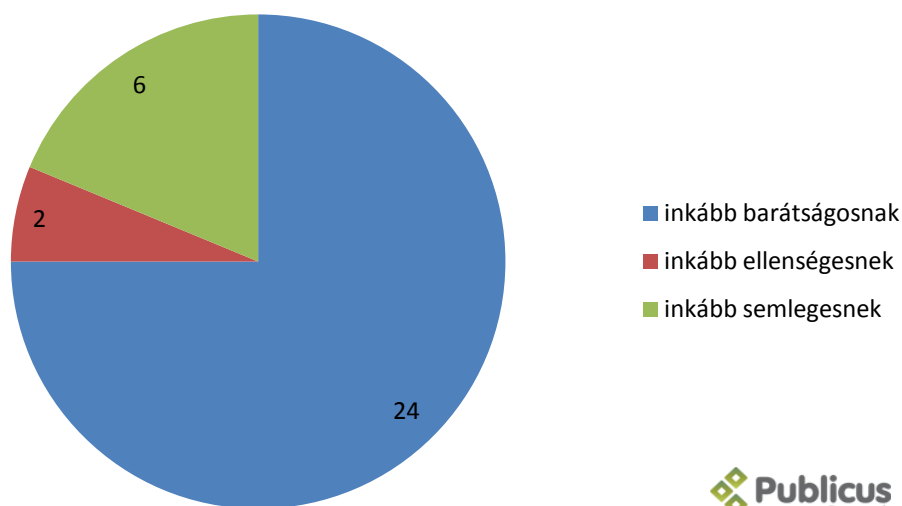


**A kérdőív kitöltésének időpontjában az ösztöndíjasok bő harmada tapasztalt valamilyen ellenségeskedést a munkahelyén.** Azok, akik szerint ez a fajta feszültség nyílt ellenségeskedésnek fogható fel, általában az érintett munkatárssal közvetlenül, vagy pedig a patrónus, ill. a főnök bevonásával próbálták meg rendezni a helyzetet. A kérdőív tanulsága szerint pedig mindez *legalább részben eredményre is vezetett, vagyis sikerült megszüntetni az ellenségeskedés alapjául szolgáló konfliktust.*

Azok, akik burkoltnak érezték a többiek ellenségeskedését, ezt leginkább roma származásukkal magyarázzák. Ketten úgy vélik, hogy a kivételes, ösztöndíjas státusz lehet az oka, míg szintén ketten nem tudtak konkrét okot mondani.

Mint ahogy azt már korábban jeleztük, a konfliktuskezelő beavatkozására kimondott etnikai jellegű probléma miatt nem volt szükség, vagy is nyíltan egyik ösztöndíjast sem támadták származása mellett. Ennek ellenére tapasztalhatók voltak olyan burkolt ellenségeskedések, amelyek a romákkal szembeni előítéletes hozzáállásra voltak visszavezethetők. Ezek, bármennyire is az ösztöndíjas „háta mögött” fogalmazódtak meg, nyilvánvalóvá számukra is. A konfliktuskezelő e tekintetben azonban olyan jelenségről is beszámolt, amikor a teljes munkahelyi közösség mintegy védőburokként vette körbe az ösztöndíjast, és határozottan kizárta soraiból az előítéletes munkatársakat.

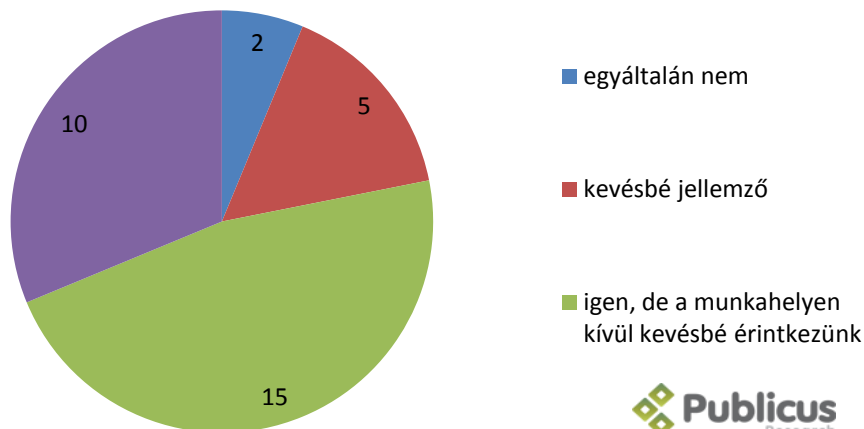
Jelenleg milyennek ítéli meg a munkahelyi légkört?



A fentiekén túl az ösztöndíjasok általában véve barátságosnak ítélték meg a munkahelyi légkört. Ketten vélték úgy, hogy az változatlanul ellenséges maradt.

A vizsgálat korábbi szakaszában már egyszer megkérdeztük, hogy probléma esetén van-e kihez fordulni a patrónuson és a mentoron kívül. Most arra voltunk kíváncsiak, hogy az ösztöndíjasoknak sikerült-e esetleg új barátokat szerezniük, és hogy azok a kapcsolatok esetleg működőképesnek tűnnek-e a munkahelyen kívül is.

## Szerzett-e barátokat a munkahelyén?



Csupán két ösztöndíjas mondta azt, hogy egyáltalán nem sikerült szert tennie barátokra, míg a döntő többségnek ez sikerült. Közülük is *tízen nyilatkoztak úgy, hogy a munkahelyi barátokkal a munkahelyen kívül is tartják a kapcsolatot.*

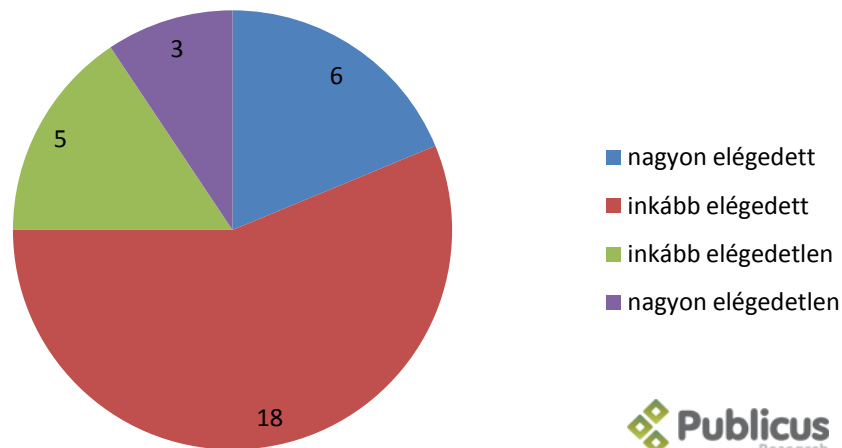
Mind a patrónusok, mind pedig az ösztöndíjasok némelyike úgy nyilatkozott, hogy a program jellege, vagyis az a tény, hogy néhány foglalkoztató esetében eleve biztos volt, hogy nincs mód a továbbfoglalkoztatásra, önmagában véve kedvezőtlen feltételt jelentett a sikeres munkahelyi integrációra. Vagyis a munkakörbe történő aktív és hosszabb távú bevonódás lehetősége nélkül természetesen azok a csatornák is zárva vagy többnyire hatástalanok maradtak, amelyek az ösztöndíjast a működő munkaközösségbe integrálták volna. Így egyes helyeken eleve „antitestként” kezelték őket, vagy, ahogy ezt egy gyakornok is megfogalmazta a fókuszcsoportos beszélgetés során: „végig nem éreztem odavalónak magam.”

Az ösztöndíjasok egy része a projektet érintő egyik javaslatként továbbá úgy nyilatkozott, hogy a patrónuson kívül esetleg jobb volna bevonni a többi munkatársat is a programba, esetleg jobban tájékoztatni őket róla. Az egyik munkatárs szavaival élve: „a leendő munkatársak egyáltalán nem voltak bevonva, így nekünk kellett saját erőnkől békét teremteni – ami személyiségtől függően sikerült jól vagy kevésbé jól.”

A munkahelyi konfliktusok és a légkör értékelése után arra fektettük a hangsúlyt, hogy az ösztöndíjasok mennyire elégedettek a nekik kiosztott feladatokkal, és szerintük hogyan értékeli őket a patrónusuk, illetve maga a szervezet.

**A válaszolók kétharmada inkább vagy nagyon elégedett volt azokkal a feladatokkal, amelyeket számára kiosztottak, és amelyekkel a munkahelyén találkozhatott.**

Jelenleg mennyire elégedett az Ön számára kiosztott feladatokkal és a munkájával?



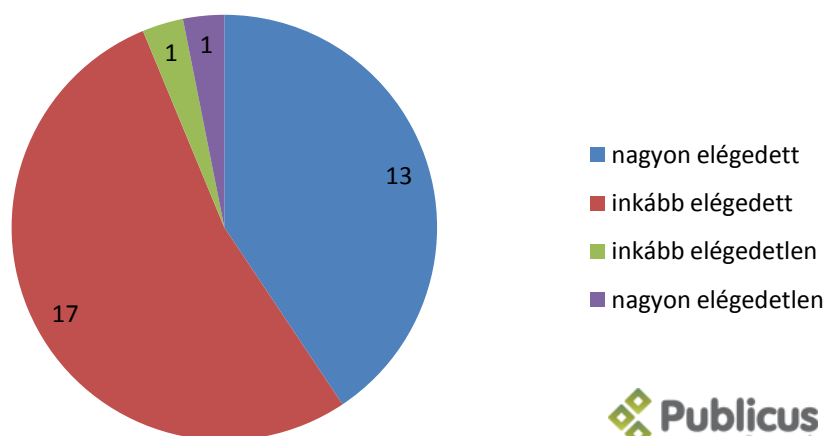
Azok, akik kevésbé vagy egyáltalán nem elégedettek a jelenlegi munkájukkal, zömében annak tudják be, hogy csalódtak, **„egyszerűen nem ezt várták”**. Egy ösztöndíjas jelezte, hogy a bizonytalanság oka az elégtelen színvonalú visszajelzés, egy pedig úgy ítélte meg, hogy túl nehezek a számára kiosztott feladatok, ezért többnyire elégedetlen saját magával és a munkájával kapcsolatban.

Azt is megkérdeztük, hogy az elégedetlenkedők próbáltak-e valamit tenni a helyzet orvoslása érdekében. Mint kiderült, többen is jelezték mind a mentor, mind pedig a patrónus felé, hogy egyrészt szívesen „dolgoznának többet”, másrészt kipróbálnák magukat más feladatkörökben is. Az egyik ösztöndíjas szerint „én jobban örültem volna, ha körfolyamatban több ügyosztályon megfordulhattam volna. Változatosabb munkafolyamatnak jobban örültem volna.” A megoldási kísérletek ellenére azonban úgy nyilatkoztak, hogy érdemben nem sikerült sem több, sem más feladatot kapni. A projekt, a súlyos konfliktusból fakadó munkahelyváltás kivételével, természetesen úgy lett kialakítva, hogy mindenki rendre a számára kijelölt munkahelyen és munkakörben teljesítse a hathónapos időszakot. És ahogy arról már korábban volt

szó, néhány gyakornok úgy érezte, hogy nem a végzettségének megfelelő állásba került, vagy éppenséggel nem biztosítottak számára érdemi munkát.

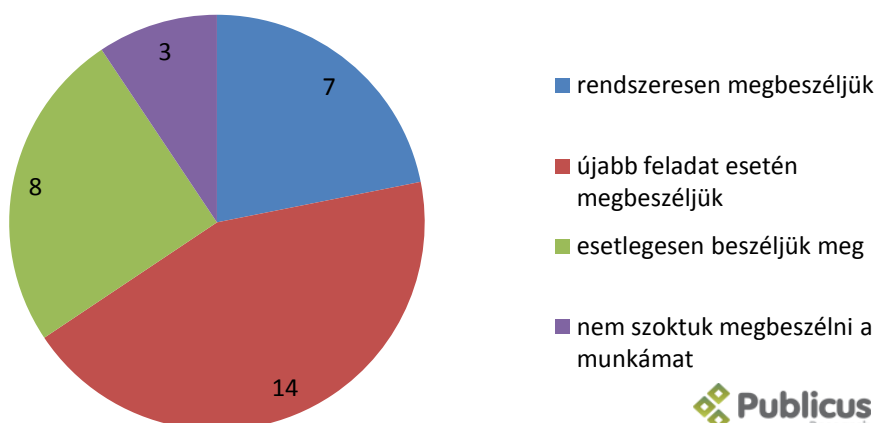
**Majdnem minden ösztöndíjas úgy látja, hogy a patrónusa inkább vagy nagyon elégedett a munkájával.** Csupán ketten voltak, akik szerint a patrónusuk inkább elégedetlen velük.

Ön szerint a patrónusa mennyire elégedett az Ön munkájával?



A kérdéshez kapcsolódóan felmerül, hogy a konkrét feladatok és munkafolyamatok megoldásában mennyire vesz részt a patrónus, milyen mértékű segítséget nyújt az adott ösztöndíjasnak.

A munkáját milyen gyakran szokta át-, ill. megbeszélni patrónusával?



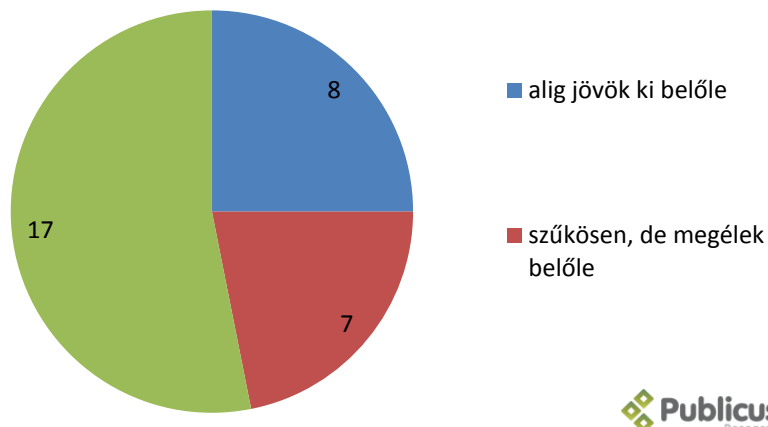
A válaszok szerint a patrónus nagyrészt jelen volt a munkafolyamatok kezdeti támogatásában, leginkább azonban egy-egy új feladat felmerülésekor segítette a jobb megértést és az útbaigazítást. Csupán hárman nyilatkoztak úgy, hogy nem beszéltek meg a feladatokat, ami részint abból is adódhatott, hogy többnyire nem volt (új) érdemi feladat.

A munkával és a feladatokkal való elégedettség záró kérdéseként arra kértünk minden gyakornokot, hogy egy 1-től 10-ig terjedő skálán becsülje meg, összességében mennyire végezte jól a munkáját. A válaszokból vont átlag eredményeként kapott **8,5-ös érték pedig azt jelzi, hogy szinte mindenki úgy látja, hogy jól vagy nagyon jól végezte a munkáját.** Csupán ott tapasztalhatók alacsonyabb értékek, ahol amúgy is túl nehéz feladatokról, vagy éppenséggel a munka hiányáról számoltak be.

Mint ahogy azt már több helyen említettük, összességében a patrónusok is sikeresnek ítélik a hat hónapos foglalkoztatást. Eltekintve a már említett konfliktusoktól, mindenki elégedett volt a gyakornok személyével és munkájával. Itt érdemes kitérni arra, hogy több patrónus és ösztöndíjas is jelezte, hogy **a tényleges integráció és gyakornokság sikere érdekében esetleg javasolt kiterjeszteni a hathónapos időszakot egy, ritka esetben akár két évre.** Mint ahogy azt az egyik patrónus találóan meg is jegyezte, a hat hónap ugyanis „kevésnek sok, soknak viszont kevés.” Vagyis az ösztöndíjasok ennyi idő alatt bőven beleláthattak a közigazgatás és közszféra működésébe, megismerhették a folyamatokat és viszonyokat. Azonban mindkét oldal túl kevésnek ítélte meg ezt az időszakot ahhoz, hogy tényleges „tudásátadás”, „utódkinevelés”, magyarul munkahelyi integráció jöhessen létre, ami meghatározó eleme lehet a pályakezdők vagy –újrakezdők munkában maradásában.

Mint ahogy azt a projekt során rögzítették, az ösztöndíjasok *az elvégzett munkájukért a közalkalmazotti bértáblának megfelelő összegű ösztöndíjban (keresetpótló támogatás) részesülnek.*

Havi szinten mennyire jön ki ebből az összegből?

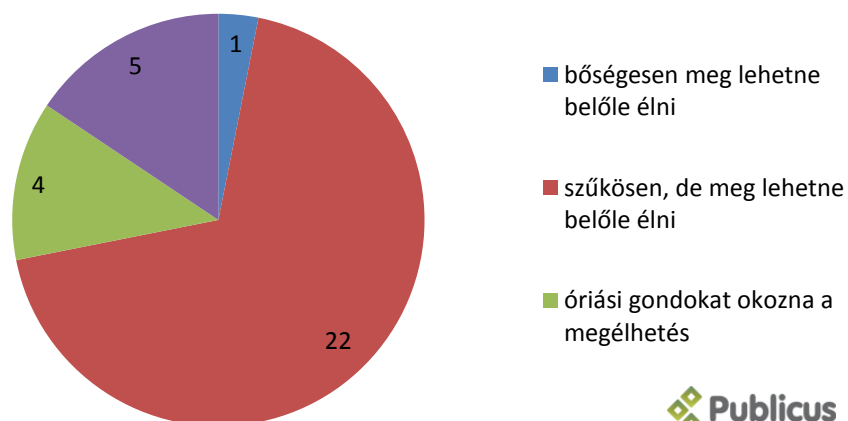


Az ösztöndíjasoknak több mint a fele havi **szinten nem jön ki ebből az összegből**, ezért egyéb forrásokra is szüksége van. Heten mondták azt, hogy szűkösen, de kijönnek belőle. **Egyikőjük sem nyilatkozott úgy, hogy a kapott munkabérből bőségesen megélne.**

Ennek megfelelően csupán 5-en mondták azt, hogy ennyi pénz reálisnak nevezhető ilyen és ennyi munkáért.

A jelenleg kézhez kapott ún. keresetpótló támogatás helyett az ösztöndíjasok természetesen a normális közalkalmazotti bértábla szerinti fizetésben részesülnének, ha a projekt után hosszú távon is sikerülne rendesen elhelyezkedniük a közsférában. Ezért arra is választ kerestünk, hogy vajon az a fizetés mennyire lenne megfelelő, mennyire tudná biztosítani a havi szintű megélhetést.

Ha hosszú távon is sikerülne elhelyezkednie, fizetése a közalkalmazotti bértábla szerint növekedne. Ezt mennyire tartja elegendőnek a megélhetéshez?

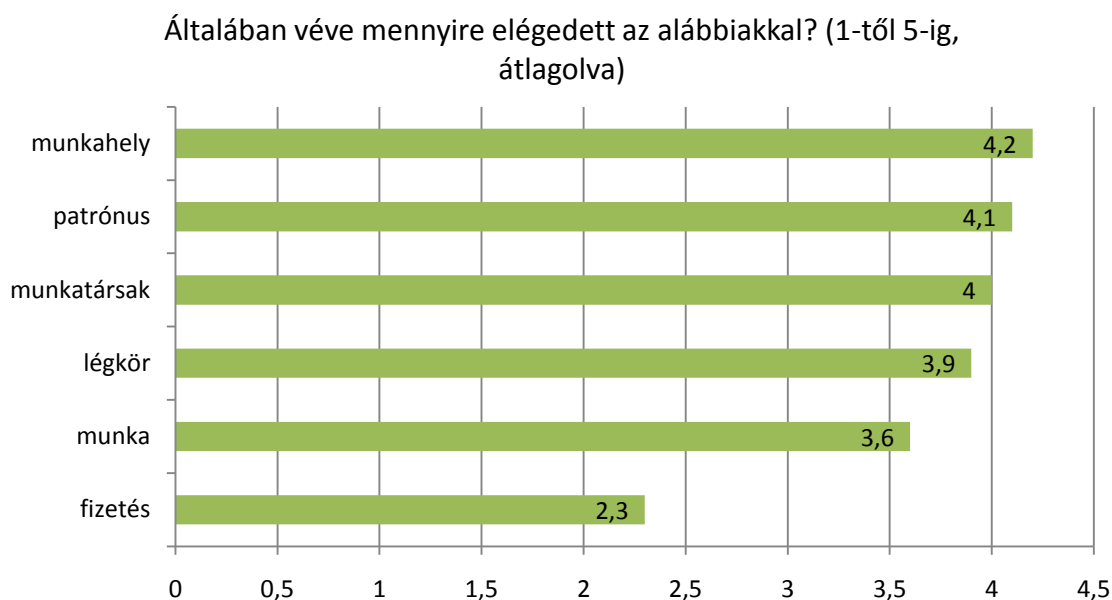


Az ábrából jól látszik, hogy **a legtöbben szűkösnek tartják a közalkalmazotti fizetést**. A válaszolók szűk egyharmada véli úgy, hogy nem, vagy csak óriási gondokkal lehetne kijönni ebből a fizetésből, míg csupán egyetlenegy ember véli bőségesnek a várható fizetést.

**Az ösztöndíjasoknak több mint a fele ugyanakkor úgy véli, hogy a közalkalmazottinál nagyobb fizetést kapna, ha a jelenlegi munkakörét az üzleti szférában végzi el**, tizenhárman bizonytalanok e tekintetben, és csupán ketten gondolják úgy, hogy az általuk elvégzett munkáért itt mindenképp többet kapnának, mintha azt máshol valamilyen magáncégnél végeznék.

### 2.3.1 A munkahelyi tapasztalatok összegző értékelése

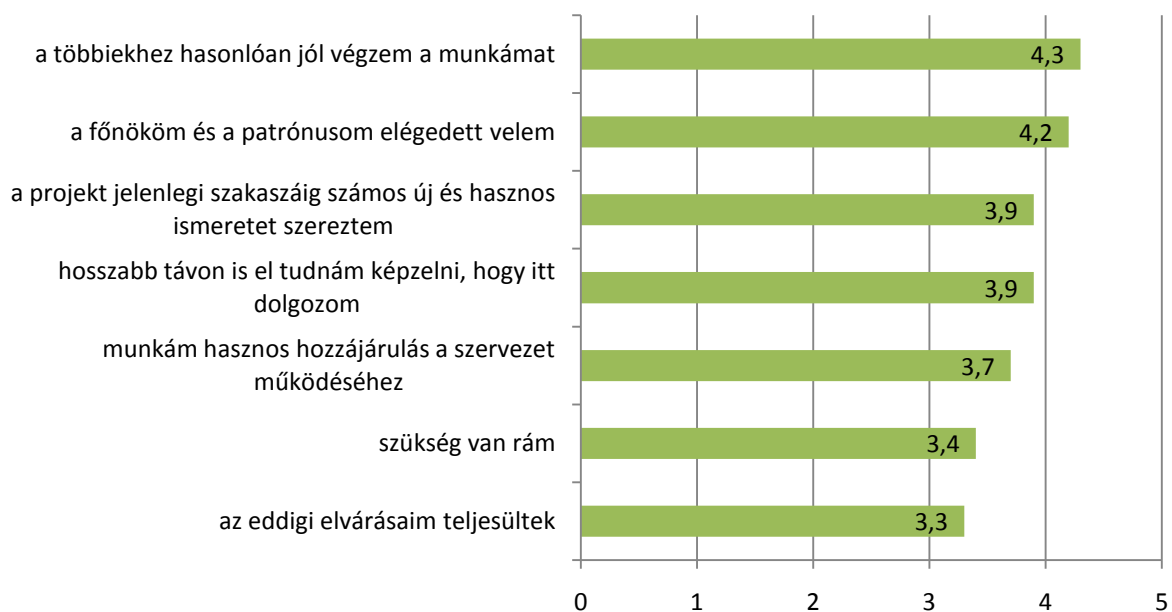
Befejezéseként még egyszer arra kértünk minden ösztöndíjast, hogy mindent egybevéve értékeljék a munkahelyüket, illetve bizonyos szempontok szerint értékeljék saját tapasztalataikat és működésüket a szervezet egészében.



Az adatok a tanulmány korábbi szakaszaiban részletesen kifejtett tapasztalatok érthető összegzését adják: **a válaszolók leginkább magával a munkahellyel, a patrónusukkal és a munkatársaikkal voltak elégedettek.** Magát a munkát már kevésbé találták kielégítőnek. **Ennek okai főként abban mutatkoznak meg, hogy többen nem azt kapták, amire előzetesen számítottak, míg mások kevesellték a nekik kiosztott feladatokat vagy egyszerűen túl nehéznek ítélték azt.**

A sor végén a fizetés található. Erre is kitértünk korábban, *a jelenleg folyósított, közalkalmazotti bértábla szerint számított keresetpótló támogatás sokak számára csupán szűkös vagy annál is rosszabb megélhetést tesz lehetővé.* Többen panaszkodtak arra, hogy **a fizetés mellett nem kapnak egyéb olyan támogatásokat, mint például az útiköltség megtérítése.** Ezt néhányan konkrétan is megemlítették, főleg azok, akik valamilyen vidéki településről ingáznak be.

Az alábbi szempontok értékelése a saját munkával kapcsolatban  
(1-től 5-ig, átlagolva)



Az összegző ábra szerint az ösztöndíjasok jellemzően úgy értékelik, hogy **a többi, a foglalkoztatónál alkalmazásban álló munkatárshoz hasonlóan jól végezték a munkájukat.** Ezzel szemben **sokkal kevésbé gondolták úgy, hogy valóban szükség is van rájuk a munkahelyen.** Erről a látszólagos ellentétről már korábban is szó volt: az ösztöndíjasok egyrészt túlnyomó többségükben jónak minősítették a saját feladatok elvégzését, ezzel szemben viszont többen is beszámoltak a

„közsféra átkáról”. Pénz, infrastruktúra és végső soron érdemi munka hiányában nem gondolják azt, hogy hosszabb távon működő- és versenyképes tudna lenni a foglalkoztató szervezet, ezért semmiképp nem indokolt az állomány akárcsak minimális bővítése is. Ez pedig, a programmal kapcsolatos további bizonytalanságok mellett az egyik fő oka azoknak a szorongásoknak, amiknek több helyütt is hangot adtak: **vagyis azok a félelmek, amelyek a program lejártával várhatóan ismét bizonytalan helyzetbe hozzák őket a munkaerőpiacon.**

Mint ahogy a korábbiakban, természetesen a végső értékelés során is úgy értékelték az ösztöndíjasok, hogy a patrónusuk rendre elégedett a munkájukkal. Ami ennél is fontosabb, hogy legtöbbjük esetében **élő és működő kapcsolat tudott kialakulni a patrónusuk és közöttük.** Ez pedig visszatükröződik a jellemzően emberi vagy baráti viszonyokban, valamint a rendszeres, főleg a feladatok feldolgozására és a munkahelyi konfliktusok kezelésére vonatkozó kommunikációban.

Az ösztöndíjasok továbbá többnyire úgy gondolják, hogy **hosszabb távon is el tudnák képzelni, hogy itt dolgozzanak.** Mint ahogy azt korábban már jeleztük, jelen tanulmány egy hosszabb kutatássorozat első lépése, így a későbbiek során módunkban fog állni annak véleményezése is, hogy ki és milyen körülmények között tudta folytatni az elkezdett munkát.