



## 6. Megfelelő embert a megfelelő helyre

### Roma emberek a munkaerőpiacon



Az Equal programot az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozza

Megfelelő embert a megfelelő helyre  
Roma emberek a munkaerőpiacon

Szerkesztette: Tóth Annamária  
Lektorálta: Kulinyi Márton, Hargitai Dávid  
Interjúkat készítette: Budai Miklós  
A sorozatot szerkesztette: Koltai Luca

A szerkesztők köszönetet mondanak a szakértőknek – Csongor Annának, Boros Juliannának, Bársony Jánosnak, Nagy Józsefnek, Hargitai Dávidnak – , a közreműködő munkáltatók képviselőinek – Kál Károlynak, Szőcs Gábornak – és az interjúalanyoknak – Karczagi Máriának, Oláh Annának, Nagy Józsefnek, Nádasdi Ildikónak, Csurár Istvánnak, Ónodi Nándornak – a kiadvány elkészítésében való közreműködésért.

**Kiadványunk a Budapest Humán Erőforrás Fórum és a Befogadó Budapest projekt keretében jött létre.**

**2008**

# Előszó

„Ugye Ön roma?”

Egy kistelepülésünk igen sikeres polgármestere „feljött Pestre”, hogy átvegye az esélyegyenőségért elnyert díjat. A fiatal, elegáns, olaszosan fekete polgármestertől kissé bizalmaskodva kérdezte a közismert jogvédő, hogy „ugye Ön roma?” Mire ő megértő mosollyal szája sarkában annyit mondott: „hát igen, sokan annak néznek”. És megpödörve bajszát, továbblépett.

Hogy is van ez nálunk?

Miközben egyre több munkakörbe nem találunk megfelelő embert, miközben munkáltatók százezreket költenek toborzásra, hirdetésre, ezen közben roma, illetve romának látszó embertársaink előtt számtalan akadály áll. Naponta kell, hogy átküzdjék magukat a – gyakran nagyon is nyílt – előítéletesség falán, hogy esélyhez jussanak. Vajon nem méltó a megbecsülésre az a teljesítmény, melyet az erős hátrányból induló embertársaink bizonyítanak, mikor fellépnek ugyanarra a startkőre, melyen a „sikerben születetteket” szoktuk látni? Vajon ők nem érdemlik meg, hogy azonos mércével mérjük őket?

A 12 éves Anikó erről így mesélt:

„Ha egyest viszek haza, anyukám megpofoz. Azt mondja, te sem vagy rosszabb a gázsóknál, de neked mindig kétszer annyit kell tanulni, ha akarsz valamire jutni. Én meg nem szólok vissza. Csak fodrász leszek és semmi más nem.”

A „MEGFELELŐ EMBERT A MEGFELELŐ HELYRE” kiadványsorozatunk ötödik és egy ideig utolsó füzetéhez érkezünk. Elsősorban munkáltatókhoz szóltunk. Azon szakemberekhez, akiknek feladata a vállalat munkatársainak kiválasztása, fejlesztése, motiválása, a munkahelyi összhang feltételeinek megteremtése. Messze nem kimeríthetetlen a tartalékot képező emberi erőforrás. Sőt már számos olyan terület van, ahol bizony nagyon is keresni kell a hadra fogható, a fejleszhető munkaerőt. Ma már versenyelőnyt jelent, ha egy munkáltató képes kinyerni a kincset a nem is aranynak látszó emberi erőforrásból.

Korábbi kiadványainkban bemutattuk, hogy milyen előnyei lehetnek az idősödő, a kisgyermekes, a pályakezdő munkavállalók alkalmazásának. Megmutattuk, hogy gondosság és körültekintés mellett milyen értékes munkaerővé válhatnak a mozgássérült, vagy valamilyen szempontból fogyatékkal élő munkatársaink. Számos példát hoztunk cégek napi gyakorlatából arra, hogyan csökkenthetőek a vélt, vagy – helyzetükből adódóan – gyakran valós hátrányok, s hogy e sajátosságok hogyan fordíthatók a szervezet és munkatársaik előnyére.

E füzetünk kissé eltér a korábbiaktól. Egyszerűen csak arra vállalkoztunk, hogy bemutassunk Önnek néhány olyan roma dolgozót, aki sikeresen helytáll a munkaerőpiacon, éppúgy, mint mi mindannyian. Reméljük, hogy tippekkel, kulturális érdekességekkel, karikatúrákkal színesített kiadványunkkal is segíthetünk megerősíteni, hogy MINDANNYIAN MÁSOK VAGYUNK, és ez a sokszínűség tesz minket gazdaggá.

**Kulinyi Márton**

## Mária, szociális munkás

Karczagi Mária (46), szociális munkás, a XX. kerületi Szociális és Gyermekvédelmi Központ gyermekvédelmi részének munkatársa. 2000-től dolgozik az intézményben.

**„Nincs más megoldás a cigány gyerekek számára, csak ha a tanulás útján kicsit ki tudnak szakadni, neki tudnak rugaszkodni”** – mondja Mária, aki részben szülei bátorításának, ösztönzésének köszönhetően tanult tovább.

Személyes véleménye szerint ma rosszabbak a cigánygyerekek esélyei: **„Az én időmben ez elvárás volt, törekvés volt az oktatásban. Most nem tudom, hogy mi van.”**

Bár neki felsőfokú végzettsége, kapcsolatai révén nem volt nehéz elhelyezkednie a szociális szférában, öccsének már jóval nehezebb dolga van.



Fotó: Hargitai Dávid

A szerénytelenség látszatát kerülendő, bő iróniával, szemével mintegy idézőjelbe téve ejti ki: **„A kollégáim szaktekintésként is elfogadnak!”**

Máriának már az általános iskolából kikerülve határozott pályaképe volt: gyerekekkel szeretett volna foglalkozni egy budapesti csecsemőotthonban. Első lépésként egészségügyi szakiskolába ment, majd sikeresen elhelyezkedett. A pszichiátriai osztály, ahol dolgozott szakmailag igényes, haladó, és ösztönző volt számára. Innen is lélektani érdeklődése, ami később egy szocioterapeutai-csoportvezetői képzés elvégzésére indította. Ezt követően egy szociális asszisztensi, majd szociálismunkás-képzést is elvégzett, – ez lett első diplomája. Az egészségügyben szerzett tapasztalatok után orientálódott a szociális szféra felé. A kórházi munka után nagy váltást jelentett egy olyan területre, olyan munkakörbe kerülni, ahol folyamatosan be kell lépni mások intimszférájába. Elmondása szerint cigány származásúként családokkal foglalkozni önmagában egy

kihívás, meg kell küzdeni a kliensek bizalmatlanságával, előítéleteivel. Mária szerint **„csak meg kell ismerni egymást, és egy pillanat alatt elmúlik mindez.”** Ugyanakkor cigánysága segíti is a munkájában, hiszen cigány kliensei bizalommal fordulnak hozzá. A XX. kerületi Szociális és Gyermekvédelmi Központban töltött nyolc éve alatt sok változást élt meg. Öt éven át vezette a gyermekjóléti szolgálatot. Főnökeivel kiváló viszonyban van.

Emellett úgy gondolja, kollégái és munkaadói épp a másságát értékelik benne. **„Egy kis színt viszek ebbe a munkába”.**

Mária úgy érzi, megtalálta a helyét, nem szeretne váltani. **„Talán közhelyesen hangzik, de szeretek emberekkel foglalkozni”** – mondja. Mindenki más és más, nincs két egyforma nap, állandóan új, sajátos helyzetekben kell helytállnia, és minden nap tanul valami újat. **„Ezt szeretném csinálni még nagyon sokáig.”**

Nem csoda, ha kollégái nem csak a segítséget, a kritikát is elfogadják tőle. Munkája iránti szenvedélyére jellemző, hogy kollégáival együtt gyakran késő estig dolgozik. Ezzel együtt is Mária számára a legfontosabb család és szíve csücske, 13 éves lánya.

### **A kolléga szemével**

Jelena, Mária ukrán származású kolléganője Mária hatalmas szakmai tudása mellett emberi kvalitásait is méltatja, amelyek munkatársként is nagyon hasznosak. Véleménye szerint Mária figyelmessége, mély beleérző-készsége, konfliktusmegoldó, „elsimító” alkata, lényeglátása és segítőkészsége mindig segítenek előreleldíteni a nehezebb helyzeteket. Igazi csapatjátékos, **„nincs nála olyan ember, aki nem értékes”.**



Grafika: Tóth Mária Anna

### Tippek, tanácsok munkaerő-toborzáshoz <sup>1</sup>

- Az álláshirdetésben érdemes kiemelni, hogy a szervezet egyenlő esélyeket biztosító munkahely.
- A nem hagyományos toborzási módszerek, az érintettekét képviselő szervezetek bevonása (pl. KÖZ-PONT program [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu)) ugyancsak eredményre vezethetnek.
- Sokat segít a munkakipróbálás lehetőségének bevezetése.
- Érdemes nyílt napokat rendezni a helyi kisebbségeket segítő szervezetek bevonásával.
- Hasznos a helyi iskolákkal, szakképző helyekkel szoros kapcsolatot tartani, tájékoztatni őket a megnyíló lehetőségekről.
- A szervezeten belüli kisebbségi példaképek kiemelésével ösztönözhetjük mások csatlakozását.

<sup>1</sup> Készült: a Diversity Works for London „Improving Black, Asian and Minority Ethnic Representation in your Organisation” c. kiadvány alapján.



## Anna, esélyegyenlőségi referens

Oláh Anna (45) harminc éve dolgozik, jelenleg a XVIII. Kerületi Önkormányzat esélyegyenlőségi referense.

Anna sokgyermekes, nagy szegénységben élő tápióbszkei cigány családból indult. 14 évesen kezdett dolgozni, 16 évesen férjhez ment, ennek ellenére a tanulást nem hagyta abba. **„Olyan szerencsés közegbe kerültem, ahol volt egy főnöknőm, aki szó szerint berugdosott az iskolába”** – mondja. A Fővárosi Gázműveknél főnöknője ösztönzésére kezdte el a gyors- és gépíró iskolát, és amikor lánya születése után a GYES-ről visszatérve a BKV-nál munkába állt, már titkárnőként dolgozhatott. A tanuláshoz ebben a közegben is sok ösztönzést kapott munkatársaitól és feletteseitől. Esti gimnáziumban érettségizett, majd a XIII. kerületnél dolgozott titkárnőként – itt hallott a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskola kizárólag cigányok számára indított előkészítőjéről, amely később hozzá is segítette a sikeres felvételéhez.

Anna számára a legfontosabb eredmény az a munkahelyén bekövetkezett szemléletváltás, amit munkájával és személyes példájával hosszú idő alatt ért el. Bár önálló, öntudatos értelmiségi nőként élete alapvetően eltér a romák hagyományos életformájától, nem távolodott el családjától, közösségétől, kultúrájától. Munkahelyén is egyfajta hídszerepet tölt be a különböző kultúrák és társadalmi rétegek között.

Az államvizsga után felvételt nyert az ELTE szociálpolitika szakára, majd az egri Esterházy Károly Főiskola tanügy-irányítási szakára. Főiskolai és egyetemi évei meghatározóak voltak számára, számos kiváló, magas elvárásokat támasztó tanártól tanulhatott.

Jelenlegi munkahelyére a XIII. kerületi Pedagógiai Szolgáltató Központból került, de külső szakértőként és tanácsadóként már korábban is dolgozott a XVIII. kerületi polgármesterrel.

Amikor elvállalta az új munkát, neki is részt kellett venni munkaköre meghatározásában, az esélyegyenlőségi referensi munkakör kidolgozásában. Feladatköre a mai



napig újdonságnak számít. Fontosnak tartja, hogy élvezze a polgármester bizalmát, és hogy egy innovatív szakmai csapat tagjaként megkapja a kellő szabadságot elképzelései megvalósításához. Szakmaisága és esélyegyenlőségi referenci munkája nem korlátozódik a roma kisebbségre: a nők, a fogyatékkal élők és más célcsoportok esélyegyenlőségét egyaránt felöleli, illetve a tevékenységek jellegében is széles spektrumon mozog. Az esélyegyenlőség európai évében (2007) uniós támogatások megvalósításával egész éves programsorozatot szervezett, melyben országos szintű konferenciától iskolai rajzversenyen át sok, az egész kerületet megmozgató rendezvény is helyet kapott. Ugyanakkor nap mint nap személyesen találkozik hátrányos helyzetű emberekkel, akik olykor hétköznapi problémáikkal is hozzá fordulnak. Sokoldalú munkakörének köszönhetően szakmai sikerei is változatosak: egy iskolába visszasegített roma lány, egy speciális eszközhöz juttatott mozgássérült gyermek, egy nagy nyilvánosságot kapott rendezvény.

### **A főnök szemével**

Anna közvetlen felettese és munkáltatója, Feketéné Kármán Edit polgármesteri titkárságvezető Annát méltatva először szakmai felkészültségét, nagy tárgyi tudását és tapasztalatát, kiterjedt szakmai kapcsolatrendszerét említi. Önálló, lelkiismeretes és kreatív munkatársként jellemzi, aki nem csak kitalál dolgokat, hanem az ötlettől a végső megvalósításig megszervezi a munkafolyamatokat, kitzúzi és betartja a határidőket. Kiemeli lényeglátását, jó kapcsolatteremtő és kommunikációs, valamint együttműködőkészségét. Mindemellett a titkárságvezető asszony is Anna híd-szerepét, személyes szemléletformáló hatását tartja a vele való munka egyik legfőbb hozadékának: „Annán keresztül a polgármesteri hivatal többi dolgozója is megismerhette és megérthette a cigányságot.”



Grafika: Tóth Mária Anna

### Tudta?

Az 1593-ban elkezdődött 15 éves háborúban több roma is részt vett. Közülük emelkedett ki Lippai Balázs, Rákóczi Lajos várkapitány lovászmestere. Ő azon kevés győztes hadvezér közé tartozott, aki Bocskai mellett is küzdött a hazáért, a vallásszabadságért, a törvényes rendért. A vitézi tettei következményeként társai által vezetőnek, később főkapitánynak kinevezett Lippai, nem csak a harcot vállalta, hanem saját aláírásával kiáltványt adott ki és országgyűlést hívott össze a szabadságharc támogatására. Hithűségéről, morális tartásáról sokat elárul, hogy ellenállva az ellenség csábításainak megakadályozta a hajdúk átállását.

## József, foglalkoztatásszervező menedzser

Nagy József (31) egy éve dogozik a Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központnál roma foglalkoztatást szervező menedzsereként.

Szerencsésnek tartja magát, mert bár az élet más területein találkozik előítéletekkel, eddigi munkahelyein mindig kapott esélyt a képességei bizonyítására.

Eredetileg rendőrtiszt szeretett volna lenni. Tápiószecsőn járt a katonai honvéd-fegyverzettechnikai szakközépiskolába, ahonnan a Rendőrtisztügyi Főiskolára felvételizett.

A későbbiek folyamán az ELTE Tanítóképző Főiskolán tanult tovább, ott is diplomázott. A rendőrtisztügyi pályával később is kacérkodott, de végül a tanári pályán indult el. Nem bánta meg – a tanítást testhezálló feladatnak és egyben kihívásnak találta. A Ferencvárosi Általános és Szakiskolában hat évig tanított testnevelést, média és mozgókép-ismereteket, alsó tagozatos osztályfőnökként pedig szinte minden tárgyat. Az iskolában tanuló gyerekek 70-80 %-a cigány, József mégis egyedül volt roma a tantestületben. Nemcsak a kollégák, a szülők, hanem a gyerekek is elfogadták. Számára sokat jelentett, hogy munkájával a tantestületnek jó minta, az iskolában tanuló, zömmel nehéz szociális helyzetű roma gyerekek számára pedig pozitív példa lehetett.

A romareferenciái állás megpályázásában az előrelépés lehetőségén és a szakmai kihíváson túl a cigánysággért való tenni akarás vonzotta. Egy teljesen új szakmát kellett elsajátítania, és József nem titkolja, hogy mindig van még mit tanulnia.



Fotó: Hargitai Dávid

„Elég szomorú, hogy meg kell szólalnom ahhoz, hogy lássák: egy intelligens cigányemberrel állnak szemben.”

Az oktatásból az államigazgatásba való átlépés elsősorban az időbeosztás miatt változtatta meg életét. Tanárként csak napi 6 órát dolgozott (váltott délelőtti és délutáni munkarendben), és az iskolai szüneteknek köszönhetően több szabadsága volt.

Sajnálja, hogy munkaköre miatt kevesebb időt tölthet családjával, barátaival. **„Ezt vállaltam, amikor ide jöttem dolgozni”** – mondja.

„Tudni kell alkalmazkodni, és merem állítani, hogy tudok alkalmazkodni.”

Feladatai sokrétűek: a humánerőforrás-, tevékenység- és forráskoordinációt végző osztályon napi munkája pályázatfigyelés, kapcsolattartás, hivatalos megkeresések megválaszolása vagy felterjesztése, beszámolók és stratégiák készítése, véleményezése, de mindenekfelett a romákkal és hasonló helyzetű csoportokkal foglalkozó civil szervezetek és más érdekelttek közötti kapcsolattartás, információáramoltatás.

„Itt elvárják, hogy az ember önálló, kreatív legyen, és precízen dolgozzon.”

Másik romareferens kollégájával együtt nagy területet és jelentős roma népességet kell lefedniük a Közép-magyarországi Régióban – tennivalója van bőven.

Sikerként éli meg, hogy katalizátora lehet romák képzésének és elhelyezésének, illetve olyan kezdeményezéseknek, amelyekben roma emberek saját foglalkoztatásuk kereteit teremtik meg. Úgy érzi, ebben a munkában még jobban kamatoztathatja jó kommunikációs készségét (hiszen partnertől és helyzettől függően nagyon különböző módokon kell kommunikálnia), valamint kreativitását, határozottságát,

széles látókörét és saját kapcsolati hálóját.

Az egyik első kihívás az volt, hogy meggyőzze feletteseit: saját cigányságát csak akkor tudja igazán kamatoztatni a munkájában, ha az irodai munkához „terepmunka”, személyes kapcsolatépítés is járul és ezt össze kell egyeztetni az egyébként szigorúan szabályozott, hierarchikus hivatali keretekkel. A feladatok összeegyeztetésében számíthat osztályvezetője és az osztályon dolgozók támogatására. Visszajelzések szerint kollégái elismerik munkáját.

Egy évvel a munkahelyváltás után József úgy látja, megtalálta munkahelyét, amely előrelépési lehetőséget is biztosít számára.

HÁT ÉN IMMÁR KIT VÁLASSZAK?



Grafika: Tóth Mária Anna

### **Tudta?**

Egyik leghíresebb cigány írónk, Lakatos Menyhért kétszer kapott József Attila-díjat, 1976-ban Füst Milán-díjas volt, 1986-ban elnyerte a Munka Érdemrend arany fokozatát, 1995-ben az Év Könyve Jutalmat. 1995-ben a Magyar Írószövetség pályázatának különdíjasa lett; 1999-ben megkapta a Magyar Köztársaság Babérkoszorúja díjat; 2000-ben pedig az Országos Cigány Önkormányzat életműdíjat ítélte neki.

## Nándor, műszakvezető

Ónodi Nándor (43) a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat VIII. kerületi telephelyén dolgozik műszakvezetőként.

Nándor alig 15 éves volt, amikor elkerült a családjától. Baranyában élő szülei anyagi helyzetük miatt nem engedhették meg maguknak, hogy támogassák őt.

**„Nem is kértem a támogatásukat, magamat eltartottam, talpra álltam, a munkámon keresztül jutottam addig, ameddig.”**



Fotó: Hargitai Dávid

A Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálathoz a cég alapítása idején közhasznú munkásként került. Úgy gondolja, sokéves becsületesen végzett munkájával szolgált rá, hogy 2000-ben állományba vették, főnökeivel azóta is kölcsönös és teljes a bizalom.

Mások sem nagyon segítették, nem volt könnyű dolga, amikor munkát keresett.  
„Megláttak: nagydarab cigány – nem kell.

Kollégáival együtt minden nap 7-15h-ig dolgozik. A közhasznú dolgozók között sokan többször visszakerülnek a Szolgálathoz, de mindig jönnek újak is. Műszakvezetőként Nándor feladata területek szerint elosztani a közhasznú munkásokat, meghatározni, hogy aznap ki merre és mit dolgozzon, és ellenőrizni a munkavégzést.

Szeretettel beszél munkájáról és kollégáiról, a munkahelyi közösségről. **„Mint egy család, összetartunk, a problémákat megbeszéljük.”** Ebben a közegben a cigányság sem okoz gondot. Mindenkitől egyformán megkövetelik, hogy jól végezze a munkáját.



Nándor tudja, hogy a mai világban minden munkahely bizonytalan, sose lehet tudni, mit hoz a jövő. Értékeli, hogy egy stabilnak mondható helye van, ami lehetővé teszi, hogy fenntartsa magát és családját. **„Szeretnék innen menni nyugdíjba!”** – mondja némi iróniával.

### **A főnöke szavai**

„Nándit tíz éve ismerem. Az első hetekben kéréseimre katonásan válaszolta: Igenis, főnök! Később világossá vált, hogy az irányítása alatt álló, nehéz sorú embereknek nem csak végrehajtó csoportvezetője, hanem nagyon is odafigyelő segítője.

**Legjobban azt szeretem benne, hogy nem csak én számíthatok rá, hanem kollégái és az alábeosztott emberek is”**



Grafika: Tóth Mária Anna

### **Tudta?**

Az első nemzetközi cigány képzőművészeti kiállítást 1985-ben Párizsban, a Conciergerie-ben szervezte meg Sandra Jayat. A második nemzetközi cigány képzőművészeti kiállítás helyszíne pedig a budapesti Néprajzi Múzeum volt.

Az első főiskolát végzett, hivatásos cigány képzőművész Péli Tamás, aki Amszterdamban végezte el a művészeti akadémiát, és a hivatásos képzőművészethez kapcsolódó fiatal roma festők bátorítójává, mesterévé vált.

## Ildikó, ügyviteli asszisztens



Fotó: Nagy Julianna

Nádasdi Ildikó (27) egyedül neveli kilenc éves kislányát. A Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. központi irodájában közel két éve dolgozik ügyviteli asszisztensként.

Ildikó fiatal kora ellenére nagyon sok megpróbáltatáson ment keresztül: édesanyja második házassága sem sikerült, a család Németországban próbált boldogulni, de haza kellett jönniük. Az általános iskola első éveit külföldön töltő Ildikó 13 éves volt, amikor visszaköltöztek

Magyarországra, ahol csak a negyedik osztályba vették fel. Bár németül anyanyelvi szinten beszélt és jó tanuló volt, sem a tanárok, sem a nála jóval fiatalabb osztálytársai nem igazán fogadták el. Mindezek ellenére tanulmányi eredményei nem romlottak, és az általános iskola elvégzése után gimnáziumban tanult tovább. Sajnos, a gyermekvállalás és szülei támogatásának hiánya miatt, minden igyekezete ellenére, nem tudta befejezni tanulmányait.

„Mindig szerettem tanulni. Családomban csak én tanultam tovább. Egyedül kellett elérnem mindent. Többször dolgoztam már ilyen munkakörben, mint most, de nem adott ekkora biztonságot, és nem is vettek komolyan a megfelelő képzés hiánya miatt.”

Már az iskola mellett is dolgozott egy rádió szerkesztőségében, de mivel sokszor nem fizettek neki, eljött onnan. A gimnázium után a vendéglátóiparban kezdett dolgozni felszolgálóként, takarítóként, konyhai munkásként. Később más munkakörben is kipróbálta magát, de ezekről a helyekről kevés vagy elmaradt fizetése és a roma származásával kapcsolatos megkülönböztetések miatt sorra kilépett. A legtöbb munkahelyre, ahova jelentkezett, be sem jutott. Az elutasítást a megfelelő képzettség és gyakorlat hiányával

indokolták, de e mögött gyakran roma származása miatti munkáltatói előítélet állhatott.

Több mint fél éve keresett folyamatosan munkát, amikor a Munkaügyi Központ arról tájékoztatta, hogy a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. egyik projektjében képzést és foglalkoztatást biztosít 30 hátrányos helyzetű embernek. Jelentkezése sikeres volt. Ildikó eleinte alig hitte el, hogy tanulását is támogatják és irodai munkakörben, bejelentett munkahelyen dolgozhat. Kezdetben a magánélet rendezése és munkához igazítása volt számára a legnehezebb feladat, de a személyiségfejlesztő tréningek, a csoport segítő hozzáállása, mentora támogatása ebben is sokat segített.

A munkahelyen eleinte akadt némi nehézsége a feladatok és a kollégák közti eligazodásban. Úgy érezte, nem bíznak meg benne, nem mernek rá feladatokat osztani, így nehezen tudta megmutatni képességeit – patrónusa segítségével azonban egyre jobban felismerte lehetőségeit, és remekül beilleszkedett.

**Ildikó úgy érzi, oly sok év után végre kezd egyenesbe jönni élete, újra tervezhet, álmodhat. „Most úgy érzem, becsületesen dolgozhatok. Látom szakmailag is a jövőt magam előtt, vannak előrelépési, fejlődési lehetőségeim.”**

Ildikó olyan jól bevált, hogy az egyéves referenciafoglalkoztatás befejeztével, meghosszabbították a szerződését.



Grafika: Tóth Mária Anna

## Tippek, tanácsok a munkaerő-kiválasztáshoz <sup>2</sup>

- A kiválasztási eljárásnál elengedhetetlen, hogy a szakemberek vagy a toborzó ügynökségek felkészültek legyenek a diszkrimináció megakadályozásában.
- Biztosítsunk tréningeket, melyek felkészítik munkatársainkat a bennük élő sztereotípiák felismerésére és segítséget adnak abban, hogy azok ne befolyásolják döntéseiket.
- A kiválasztás során az önéletrajzokról és az értékelésekről távolítsuk el a nevet, így az nem befolyásolja hátrányosan a döntést.
- Készítsük fel az interjúztatókat arra, hogy az eltérő kisebbségi háttérből érkezett jelentkezők eltérő testbeszédet, kommunikációs mintákat használhatnak.

<sup>2</sup> Készült: a Diversity Works for London „Improving Black, Asian and Minority Ethnic Representation in your Organisation” c. kiadvány alapján.

## István, projektmenedzser

Csurár István (29) nő, két gyermek édesapja; projektmenedzserként dolgozik a PROMEI Modernizációs és Euroatlanti Integrációs Projektiroda Kht-nél.

István útja egy alföldi kisvárosból, a Csongrád megyei Mindszentről indult. Szülei kezdetől fogva fontosnak tartották, hogy István tanuljon és szakmát szerezzen, de ő többre is vágyott: érettségizni akart, továbbtanulni.



Fotó: Hargitai Dávid

Szegeden szakmunkásképzőbe járt, majd Budapesten gazdasági szakközépiskolába. Az érettségi után a Szent István Egyetemen agrármenedzser-üzemgazdász szakon tanult tovább, ott is diplomázott. A különböző ösztöndíj-lehetőségeknek köszönhetően külföldön is tanulhatott, majd egy roma vezetőképző programon vett részt, ahol több későbbi kollégáját ismerte meg. Családjá mellett középiskolai igazgatóhelyettese, Lieber Ilona és a Fekete Doboz alapítója Elbert Márta támogatta tanulmányai idején és pályája indulásánál.

„Nem nyolc órában dolgozom, ezt a munkát nem lehet nyolc órában elvégezni.”

Még diákként került kapcsolatba a civil szférával és a roma önszerveződéssel. Alapítója volt a RomAssist Egyesületnek, így a diploma megszerzése után a versenyszféra vonzása ellenére is kézenfekvő volt, hogy a civil vagy a közszférában helyezkedjen el, ahol cigány ügyfelekkel foglalkozhat. Korábban az Oktatási Minisztérium és az Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Társadalmi Szolgáltató Kht., jelenleg pedig a PROMEI Kht. keretei között működő Roma Program Támogatási Hálózat munkatársaként dolgozik, ahol roma vagy romákat foglalkoztató vállalkozásoknak, intézményeknek, civil szervezeteknek segít hozzájutni

hazai és uniós forrásokhoz. Munkahelyén három közvetlen kollégával dolgozik ebben a munkacsoportban, remek hangulatban. Feletteseivel kiváló a viszonya: elismerik és értékelik István szakértelmét.

Gyakran előfordul, hogy munkája elvégzéséhez kevésnek bizonyul a hivatalos munkaidő, ilyenkor akár éjszakába nyúlóan is dolgoznia kell – amit nem könnyű összeegyeztetni a családdal.

„Addig szeretném csinálni, ameddig úgy érzem, hogy tudom, és van kedvem csinálni.”

Munkája legfőbb árnyoldala István szerint az időrabló bürokrácia, ami miatt időnként még a legnagyobb személyes rugalmasság és áldozatvállalás mellett is nehéz megadni az ügyfeleknek járó segítséget. Munkáját ezzel együtt is nagyon szereti.

Hosszabb távon István egy kicsit nyugalmasabb életet szeretne. Vidékre költözne, elsősorban családja és gyermekei miatt - idővel talán eredeti végzettségének megfelelően agrárvállalkozást indítana.



## Tudta?

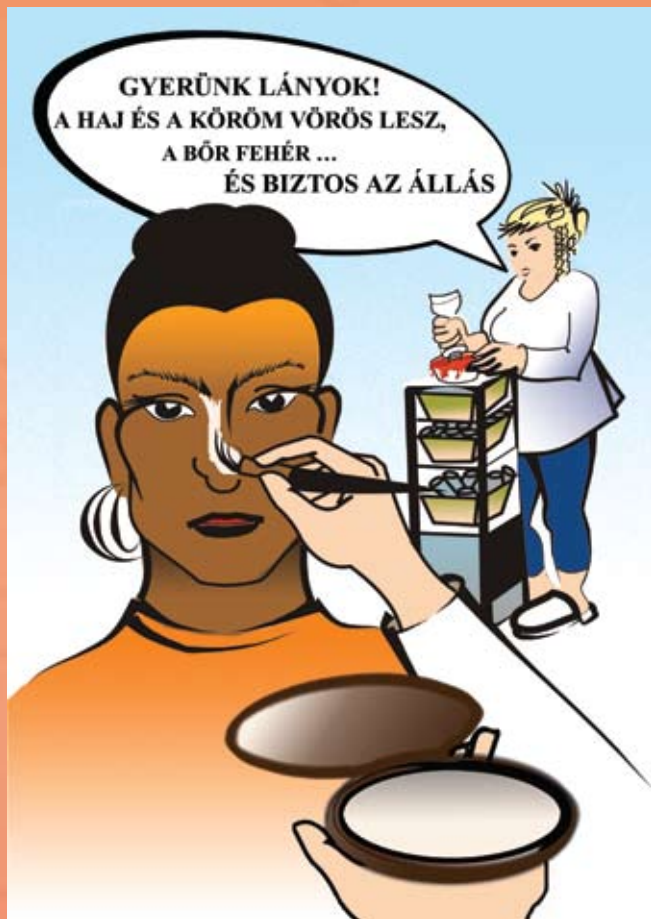
Egyes források alapján Gábor Áron, a híres ágyúöntő cigány származású volt. Spira György történész szerint a nem nemes honvédek közül a szabadságharcban egyedül Gábor Áronból lett törzstiszt. 1848 novemberében hadnagyi rangban vett részt a háromszéki felkelésben. A következő hónapban főhadnaggyá, majd 1849-ben őrnaggyá nevezte ki Bem tábornok.

Tippek, tanácsok új munkavállalók beilleszkedésének segítésére<sup>3</sup>

A kisebbségekhez tartozók számára nem csak a munkahelyre való bekerülés, hanem a tartós bennmaradás és az előrelépés is nehézséget okozhat. A sokszínűséget támogató szervezetek különböző módszerekkel segíthetik munkatársaikat.

- A munkahelyi patrónusrendszer során egy régebben ott dolgozó „törzsgárdatag” segíti az újonnan érkező beilleszkedését. (A Befogadó Budapest projekt keretein belül kidolgozott módszer – [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu))
- A shadowing (követés) során az új munkavállaló „árnyékként” követ egy régi munkavállalót a napi munkavégzés során – így sajátítja el a munkafolyamatokat, miközben beilleszkedik a munkakörnyezetbe.
- A tandem-modell során egy idősebb (akár nyugdíjas) munkatárs és egy fiatalabb, új belépő munkatárs közösen tölt be egy munkakört. A feladatokat maguk közt osztják meg, miközben a tapasztaltabb kolléga tanítja az újonnan érkezőt.

<sup>3</sup> Készült: a Diversity Works for London „Improving Black, Asian and Minority Ethnic Representation in your Organisation” c. kiadvány alapján.



Grafika: Tóth Mária Anna

### **Tudta?**

A 100 tagú Cigányzenekar a világon egyedülálló együttes. Tagjai főleg cigány származású muzikusok, akik a komolyzene (többek között Liszt, Bartók, Kodály, Hubay, Brahms, Sarasate, Strauss művei) mellett tradicionális magyar cigánymuzikát játszanak. A magyar és a cigány kultúra nagyköveteként a cigányzenekarra hangszerelt klasszikus zene magas szintű előadásával több mint 1000 koncertet adtak Magyarország legkisebb településeinek kultúrházaitól a világ számos híres koncertterméig.



Grafika: Tóth Mária Anna

### **„Csak akkor lehetséges a romák munkaerő piaci bevonása, ha azt az üzleti vezetők támogatják”<sup>4</sup>**

A Hungarian Business Leaders Forum 2007-ben indította ROMASTER PROGRAMJÁT, mely egy oktatási és tehetséggondozó támogatási rendszer szociálisan rászoruló, jó képességű roma diákok számára. A program a roma integrációt az oktatás támogatásán keresztül kívánja elősegíteni. A programnak három fő része van:

1. Pénzügyi támogatás
2. Kettős mentorálás: A vállalat munkatársa mint külső mentor bevezeti a diákot a munka világába. Az iskolai pedagógus mint belső mentor segíti a diákot, hogy sikeres legyen a tanulmányokban.
3. Diplomaszerezés után a vállalat lehetőséget biztosíthat gyakorlati tapasztalatok megszerzéséhez (gyakornokság, esetleg állásajánlat).

A következő vállalatok csatlakoztak a Romaster Programhoz: IBM (alapító), Holcim Hungaria, Ernst and Young, Raiffeisen Bank, MOL, ABB. A program nyitott további vállalatok csatlakozására.

<sup>4</sup>[www.hbif.hu](http://www.hbif.hu)



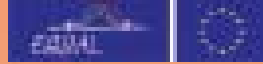
Design: Nagy Julianna

# A projekt finanszírozói

**Európai Szociális Alap**



**Magyar Kormány**



## A Befogadó Budapest partnerségi tagjai

A partnerség vezetője a tájékoztatásért felelős tag  
Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

1091 Budapest, Üllői út 45.

tel: (1)-216-08-09

[www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu)

Programvezető: Koltai Luca

[koltai@pestesely.hu](mailto:koltai@pestesely.hu)



Fővárosi Állat-és Növénykert  
1146 Budapest, Állatkert Krt. 6-12.

Összjáték Családi és Kapcsolati  
Műhely Alapítvány  
1119 Budapest, Náday Ferenc u. 3

Fővárosi Önkormányzat  
Jahn Ferenc Dél-pesti Kórház  
1204 Budapest, Köves út 1.

Budapesti Közlekedési Zrt.  
1980 Budapest, 8. Pf. 11

## Programszintű partnerek

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség  
Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága  
1133 Budapest, Pozsonyi út 56  
[www.nfu.hu](http://www.nfu.hu)

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány  
EQUAL Nemzeti Programiroda  
1037 Budapest, Bokor u. 9-11.  
[www.equalhungary.hu](http://www.equalhungary.hu); [www.ofa.hu](http://www.ofa.hu)



Újrafelhasznált papír

Az FKFSZ Kht. A MetropolisNet  
EEIG tagja

