

**ELMARADOTT ORSZÁGRÉSZEK ÉS
MUNKAERŐPIAC:
WIN-WIN MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK**

**FELZÁRKÓZÓ TELEPÜLÉSEK
MUNKAERŐPIACI KUTATÁS 2020.**

EREDMÉNYEK ÉS JAVASLATOK ÖSSZEFOGLALÁSA



“A jelen dokumentum az Európai Unió társfinanszírozásával valósult meg. A tartalma kizárólag a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület felelősségi körébe tartozik. Az itt megtalálható anyagok nem tekinthetők olyanoknak, mint amelyek az Európai Unió és / vagy a HU-HR Interreg V-A CBC Program Irányító Hatóságának hivatalos állásfoglalását tükrözik.”

Tartalom

1. BEVEZETÉS	2
2. HÁTTÉR ÉS CÉLOK	2
3. MÓDSZERTAN	3
4. EREDMÉNYEK ÉS JAVASLATOK: A CÉLCSOPORT FOGLALKOZTATÁSÁNAK HÉT KORLÁTJA	4
4.1. ELSŐ KORLÁT: MILYEN MUNKAKÖRÖK JÖHETNEK SZÓBA?	4
4.2. MÁSODIK KORLÁT: MILYEN KÉPESSÉGEK/KÉSZSÉGEK KELLENEK A SIKERES MUNKÁHOZ?	5
4.3. HARMADIK KORLÁT: MILYEN A FELVÉTELI FOLYAMAT, HOGY LEHET BEKERÜLNI?	7
4.4. NEGYEDIK KORLÁT: KIESÉS – MIÉRT ESIK KI HAMAR A CÉLCSOPORT A MUNKÁBÓL?	9
4.5. ÖTÖDIK KORLÁT: CÉGES EGYÜTTMŰKÖDÉSEK	11
4.6. HATODIK KORLÁT: A SZOCIÁLIS MUNKÁSOK/SEGÍTŐ KOLLÉGÁK KAPACITÁSAI	13
4.7. HETEDIK KORLÁT: A CÉLCSOPORT ALACSONY MOTIVÁCIÓJA	16
5. INTERJÚ KIVONATOK	21
5.1. CÉGES HR VEZETŐ	22
5.2. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐ VEZETŐ ALKALMAZOTTJA	26
5.3. SZOCIÁLIS MUNKÁS VAGY SEGÍTŐ KOLLÉGA	31

1. BEVEZETÉS

Jelen tanulmány a Felzárkózó települések programhoz kapcsolódó országos munkaerőpiaci kutatás eredményeit és a kutatás során összeállított javaslatcsomagot foglalja össze.

A háttér, a célok és a módszertan bemutatása után az eredményeket és javaslatainkat a „hét korlát” gondolati keretébe ismertetjük: a „hét korlát”, hét olyan fontos tényező, amely jelentősen nehezíti a felzárkózó települések alacsony iskolai végzettségű munkavállalóinak elhelyezkedését.

Ezek:

1. Korlát: Milyen munkakörök jöhetnek szóba?
2. Korlát: Milyen képességek/készségek kellenek a sikeres munkához?
3. Korlát: Milyen a felvételi folyamat, hogy lehet bekerülni?
4. Korlát: Kiesés – miért esik ki hamar a célcsoport a munkából?
5. Korlát: Céges együttműködések
6. Korlát: A szociális munkások/segítő kollégák kapacitásai
7. Korlát: A célcsoport alacsony motiváltsága

Az utolsó fejezetben az addig ismertetett eredmények és javaslatok alátámasztásaként szeretnénk bemutatni a kutatás során az interjúkon elhangzott beszélgetéseket.

2. HÁTTÉR ÉS CÉLOK

Az Országos Munkaerőpiaci Kutatást a **SIMPACT Nonprofit Kft.** végezte **2020. májustól szeptemberig** a Magyar Máltai Szeretetszolgálat, a Baptista Szeretetszolgálat és a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet megbízásából.

A **kutatás célja** a Felzárkózó Települések alacsony iskolai végzettségű munkavállalói számára a for-profit szektorban való **munkavállalást segítő gyakorlatias javaslatcsomag** összeállítása, és ennek érdekében

- i) for-profit szektorban **munkalehetőségek** azonosítása, kifejezetten az alacsony, 8 általános vagy alacsonyabb végzettségű munkavállalók számára,
- ii) a **munkaadók elvárásainak**, igényeinek feltérképezése,
- iii) **munkavállalók helyzetének**, készségeinek, képességeinek jobb megértése,
- iv) a szociális munkások és segítő **kollégák tudásának**, jó gyakorlatainak megértése.

3. MÓDSZERTAN

A kutatás módszerei a következők:

- i) **desk research**, azaz az elérhető gyakorlati orientációjú szakirodalom és publikációk áttekintése,
- ii) **céges mélyinterjúk** alacsony végzettségűeket foglalkoztató kisebb és nagyobb cégek HR vezetőivel, munkaerő-kölcsönzők vezető munkatársaival,
- iii) **szakértői mélyinterjúk** a foglalkoztatási terület gyakorló szakembereivel, különös tekintettel a fogyatékkal élők munkaerőpiaci integrációjára, illetve az egészségkárosodottak reintegrációjára, ezeket ugyanis hasonló területnek éreztük, ahol a szakértők javaslatai valószínűleg alkalmazhatók,
- iv) **mélyinterjúk segítő kollégákkal**, a megbízó szervezetek szociális munkásaival, akik a célcsoporttal közvetlenül együtt dolgoznak a mindennapokban.

A kutatás során összesen 11 céges interjút, 7 munkaerő-kölcsönzői interjút, 6 szakértői interjút, 9 szociális munkás interjút, és 2 szociális munkás fókuszcsoportot végeztünk el, azaz **mindösszesen 40 olyan érintettel beszéltünk**, akik a témában gyakorlati tudással, szakértelemmel rendelkeznek.

A kutatás eredményeként a következőket adtuk át megbízóinknak:

- i) **Teljes prezentáció:** egy közel 200 oldalas anyag, ahol a kutatás eredményeit a legrészletesebb formában foglaltuk össze.
- ii) **Vezetői összefoglaló prezentáció:** fél órában prezentálható anyag a célcsoport foglalkoztatásának fő korlátairól és javaslatainkról a korlátok leépítésére.
- iii) **Írásos összefoglaló:** jelen dokumentum.
- iv) **Céges és munkaerő-közvetítői adatbázis:** az általunk felderített vállalatok és munkaerő-közvetítők, akikkel véleményünk szerint érdemes lehet együttműködést kiépíteni. A felsorolt cégek és munkaerő-kölcsönzők többségét már kontaktáltuk a Felzárkózó települések programmal kapcsolatban (több mint 200 cég).

4. EREDMÉNYEK ÉS JAVASLATOK: A CÉLCSOPORT FOGLALKOZTATÁSÁNAK HÉT KORLÁTJA

Az Országos Munkaerőpiaci Kutatás eredményeit és javaslatunkat a „**hét korlát**” gondolati keretébe rendeztük: a „hét korlát”, hét olyan fontos tényező, amely jelentősen **nehezíti a felzárkózó települések alacsony iskolai végzettségű munkavállalóinak elhelyezkedését.**

Természetesen hét korlát helyett lehetne 77 is, vagy akár 777. A „hét korlát” ilyen struktúrája és tárgyalása most abban segít, hogy az eredményeket és javaslatokat rövid és gyakorlatias módon foglaljuk össze.

4.1. ELSŐ KORLÁT: MILYEN MUNKAKÖRÖK JÖHETNEK SZÓBA?

Az interjúk során úgy láttuk, hogy sem a célcsoport, sem a megbízó oldali segítő kollégák nem értik pontosan, hogy milyen jellegű munkakörök nyitottak a célcsoport számára. Öt iparágban/területen találtunk munkaköröket:

GYÁRTÁS / FELDOLGOZÓIPAR:

Gyártósori **operátor, gépkezelő, csomagoló, anyagmozgató, raktáros** stb. pozíciókban az ipar nagy mennyiségben vesz fel alacsony végzettségű munkavállalókat.

A pozíciók száma a járvány előtt folyamatosan nőtt, és a munkaerő-kereslet meghaladta a kínálatot, így nagyon könnyű volt munkát találni. A járvány kitörésekor voltak leépítések, a cégek „minőségi cseréket” hajtottak végre. Jelenleg a kereslet ismét nőni kezdett, a felvétel a legtöbb cégnél újra elindult. A cégek többnyire buszokat biztosítanak a kistelepülések munkavállalóinak bejárásához.

KERESKEDELEM:

Árufeltöltő, anyagmozgató, rakodó, (online) bevásárlási asszisztens, pénztáros, áruházi munkatárs stb. pozíciókban az ipar nagy mennyiségben vesz fel alacsony végzettségű munkavállalókat.

A pozíciók száma a járvány előtt folyamatosan nőtt, és a munkaerő-kereslet meghaladta a kínálatot. A kereskedelmi cégek ezekre a pozíciókra nem igényelnek magasabb végzettséget, de a tapasztalat szerint sokszor találnak érettségizetteket, akik megmaradnak náluk. Ugyanakkor a fluktuáció magas, így többnyire van felvétel. A céget többnyire elvárják a munkavállalók egyéni utazását.

MEZŐGAZDASÁG:

A cégek és egyéni vállalkozók **idénymunkára és állandó munkakörökbe** vesznek fel alkalmazottakat. Tipikus idénymunkák a növénytermesztésben **a betakarítás, kukorica címerezés, gyommentesítés, termés vagy vetőmag válogatás, erdőgazdasági segéd munkák**. Az állattenyésztésben rendszerint csak állandó munkakörök vannak.

A pozíciók száma a munka automatizálása miatt folyamatosan csökken. Így az állandó munkakörök „kihalásos alapon” cserélnek gazdát, a célcsoport számára többnyire nem nyitottak. Idénymunkában viszont gyakran tesznek szert bejelentett, vagy fekete jövedelemre.

ÉPÍTŐIPAR:

Építőipari **segéd munkás** pozíciókban a célcsoport gyakran helyezkedik el. Ezek a pozíciók többnyire **szállásolással** járnak, az összeszokott csapatok együtt vállalnak munkát az ország különböző pontjain.

A munkaadók elvárásairól a kutatásban nem sok derült ki, az iparág nagyvállalatai a munkát többnyire alvállalkozókhoz szervezik ki, így HR vezetőik elmondása szerint segéd munka pozíciókba náluk nincs felvétel. A kisebb cégek, vállalkozók képviselőit nem sikerült megszólaltatnunk, mivel nagyon elfoglaltak voltak. Vélhetően, és a célcsoportból származó információkkal megerősítve a szektorban a fekete munka még mindig nagyon gyakori.

EGYEBEK:

Kisebb és közepes méretű vállalkozások is sok munkavállalót vesznek fel a célcsoportból. Férfiaknál gyakori a **gondnoki, portási, mindenesi** munka, a nők pedig gyakran kapnak **takarító, konyhai kisegítő stb.** munkát.

A munkaadók ezekben a munkakörökben nagyobb önállóságot, megbízhatóságot igényelnek, mint az eddig felsorolt többi munkakörben, mivel a felettesnek többnyire nincs módja a munkavállaló folyamatos felügyeletére. Az utazást is egyénileg kell megoldani ezekhez a munkákhoz.

4.2. MÁSODIK KORLÁT: MILYEN KÉPESSÉGEK/KÉSZSÉGEK KELLENEK A SIKERES MUNKÁHOZ?

Az interjúk során azt is láttuk, hogy sem a célcsoport, sem a megbízó oldali segítő kollégák nem értik pontosan, hogy milyen képességeket és készségeket igényelnek a piaci szektor munkakörei. Az öt iparágban a következőket találtuk:

MEGJELENÉS / JELENLÉT:

Minden iparágban a legalapvetőbb követelmény az, hogy a munkavállaló minden nap megbízhatóan, késés nélkül megjelenjen a munkában, a munkaidőt teljes egészében ledolgozza, és lehetőleg ezt minél hosszabb távon megtegye. A munkaadói tapasztalat az, hogy a **célcsoport fluktuációja igen magas**, a munkavállalók jóval magasabb arányban hagyják ott a munkahelyet, mint ahogy esetleg a munkaadó elküldi őket. Sok munkavállaló néhány nap után abbahagyja a munkát, igazoltan vagy igazolatlanul **rengeteget hiányzik**. Ugyanakkor a meg nem jelenés a célcsoport szempontjából nem oka, hanem következménye egyéb, később részletezett problémáknak.

A megjelenés **legkritikusabb a gyáriparban**, ahol a munka nem tud elindulni a soron megfelelő számú munkavállaló nélkül. De még itt is szankció nélkül tolerálnak 3-5 alkalmat, amikor a munkavállaló nem jelenik meg.

ÁLLÓKÉPESSÉG:

Szintén minden iparágban fontos elvárás, hiszen többnyire fizikai munkákról beszélünk. Része a megfelelő **egészségi állapot, a fizikai erőnlét**, az alkoholos vagy drog-**befolyásoltság hiánya**.

SZABÁLYKÖVETÉS:

Az **ipari és kereskedelmi** munkakörökben jelenik meg kifejezetten. Itt vannak belépési, kilépési, munka közbeni, biztonsági stb. szabályok, melyeket a munkaadó részletesen ismertet. Megszegésük csak többszöri hivatalos figyelmeztetés után jár szankcióval.

MONOTONITÁSTŰRÉS:

Főként az **iparra jellemző** fontos elvárás. Itt a munkakörök rendszerint nagyon egyszerű, gyakran ismétlődő folyamatokból állnak, **nagy kitartást** igényelnek.

HIGIÉNYIA:

Minden iparágban elvárás, de főként a **kereskedelemben és az egyéb kategóriában** jelenik meg hangsúlyosan, itt akár kizáró okká válhat. Alapvető követelmények: megfelelő, tiszta ruházat, szagtalanság, rovarmentes és ápoltság.

EGYEBEK:

Az iparban a finommotoros készségeket, a kereskedelemben a kommunikáció, olvasás, számolás alapszintű képességeit, az építőiparban a szakipari tudást említették még elvárásaként.

A munkaadók szerint a fenti képességek és készségek fejleszthetők, amennyiben a munkavállaló motivált a munkára, legtöbb esetben a képességei és készségei nem jelentenek hosszú távú akadályt.

MUNKAKÖRÖK NEHÉZSÉGI LÉPCSŐI

Az interjúk tanulsága alapján felállítottuk a „**munkakörök nehézségi lépcsőit**”, annak alapján, hogy a munkaadó és munkavállaló közös érdeke és érzése alapján milyen sorrendben érdemes bevezetni a célcsoportot a munkaerő piacra:

1. **Mezőgazdasági idénymunka:** A munkaadó kevésbé ráutalt az egyes munkavállalókra, így könnyen ad esélyt bárkinek. A munkavállaló szempontjából is könnyebb, mivel tradicionálisan jobban ért az ilyen munkához, a munka rendszerint egyszerű, nem annyira monoton, szabadabb, kevés szabállyal, elfogadható teljesítménnyel.
2. **Állandó munka a mezőgazdaságban vagy az építőiparban:** A munkaadó ráutaltsága nagyobb, így jobban megválogatja a munkavállalókat. Ugyanakkor a teljesítménykényszer még mindig alacsonyabb, a munka rugalmas, szabad, nem annyira monoton.
3. **Feldolgozóipari munka:** A munkaadó ráutaltsága nagyobb, bár ezekben a munkákban a sorokon többnyire mindig ráhagyással dolgoznak. A monotonitás magasabb, de a teljesítménykényszer és a szabályok megkövetelése még mindig alacsonyabb szintű. A higiéniai elvárások megjelennek, de még alacsonyabb szinten.
4. **Gyáripari sori munka:** A munkaadó ráutaltsága rendkívül magas, így a megjelenés fontos elvárás. A teljesítménykényszer és a szabálykövetési kényszer magas. Monoton, kitartást igénylő, sokszor fizikailag megterhelő, vagy finommotoros, koncentrációt igénylő munka, ahol a selejt nem megengedett. A higiéniai követelmények magasak.
5. **Kereskedelem, egyébek:** A munkaadó ráutaltsága magas, és elvárásai is magasak. Önállóságot, megbízhatóságot, jó kommunikációt, beilleszkedést, csapatmunkát várnak el a munkavállalótól. A felettes többnyire nem képes egyszerű feladatokra bontani a munkát, és folyamatosan felügyelni a munkavállalót, magával szemben kell elvárásokat támasztania és igényesnek lennie. Nemcsak a higiéniai elvárások magasak, de alapkompenciákat, olvasást, írást, számolást stb. is elvárnak.

4.3. HARMADIK KORLÁT: MILYEN A FELVÉTELI FOLYAMAT, HOGY LEHET BEKERÜLNI?

Az interjúk tanulsága szerint a célcsoport és segítők keveset tudnak az iparágak HR jellemzőiről és felvételi követelményeiről.

HR JELLEMZŐK / IPAR ÉS KERESKEDELEM:

A fókusz iparágak közül **csak az iparban és a kereskedelemben van központi HR**. Itt léteznek a munkavállalók felvételére sztenderd folyamatok, a fluktuációt folyamatosan mérik, és ennek csökkentése kifejezett cél. HR szinten többnyire **megjelennek sokszínűségi, diszkrimináció ellenes stratégiák** is, melyek a célcsoport számára előnyösek.

A cégek többsége **munkaerő-közvetítőkkel** működik együtt a felvételi folyamatban, és közvetítés helyett a kölcsönzést veszik igénybe. A fókusz munkakörökben az állomány 20-100%-a rendszerint kölcsönzött munkaerő, akinek hivatalos foglalkoztatója a közvetítő cég. Bár az ilyen munkaerő költsége magasabb, mégis előnyös a cégeknek, mivel i) egyszerűsíti a felvételeket és munkába állás/felmondás folyamatait, ii) szezonális termelési ingadozás esetén a létszám könnyen módosítható.

A **céges HR kollégák/vezetők ismeretei a célcsoporttal kapcsolatban rendkívül csekélyek**. A célcsoport számukra igen távoli, jóval alacsonyabb szintű vezetők (műszakvezetők, és sori munkásokból előléptetett sorvezetők) foglalkoznak velük.

FELVÉTELI FOLYAMAT ÉS KÖVETELMÉNYEK / IPAR ÉS KERESKEDELEM:

A munkaadók egy része megkövetel egy **egyszerű önéletrajzot**, ez azonban eléggé **formális követelmény**, inkább csak egy pipa, hogy el lehessen menteni. A tapasztalat az, hogy az önéletrajzot a célcsoport nem maga írja meg, hanem ehhez a munkaerő-kölcsönző vagy a szociális munkás segítségét veszi igénybe.

A második lépés személyes megjelenést igényel, ennek első része lehet egy **egyszerű teszt**, mely vagy kérdőíves, vagy valamilyen gyakorlati feladat. A tapasztalat az, hogy a toborzó kollégák rendkívül elnézőek, sőt gyakran segítőkészek a tesztek elvégzése közben.

Következő része **egy rövid elbeszélgetés**, ahol a munkavállalót rendszerint korábbi munkatapasztalatairól kérdezik, és főleg csak kommunikációs készségeit, megjelenését, higiéniáját figyelik.

HR JELLEMZŐK / MEZŐGAZDASÁG, ÉPÍTŐIPAR, EGYEBEK:

Ezen a területen **nincs központi HR, és nem beszélhetünk kifejezett felvételi folyamatról**.

A **mezőgazdasági** idénymunkához az embereket **csapatokban toborozzák, rendszerint busszal szállítják**. A toborzást a termelő cég munkatársa, vagy egy toborzással/jó kapcsolatrendszerrel rendelkező ember végzi. A toborzó vagy saját juttatás ellenében dolgozik, vagy leszerződik a termelővel a munkára és egyben átveszi annak díját (melynek jobb esetben arányos részét adja tovább a dolgozóknak). A „felvételhez” itt többnyire nem kell semmi, csak az, hogy a munkavállaló

tudjon arról, hogy mikor és hol jelenik meg a toborzó a busszal, és ott időben, beszámítható állapotban megjelenjen.

Az **építőiparban** a csapatokat rendszerint egy szakiparos mester vezeti, aki maga mellé ismeretségi alapon vesz fel segédmunkásokat. Az egyéb területeken is hasonló módon, ismeretségi alapon, ritkábban álláshirdetéssel vesznek fel munkásokat, a személyes ismeretség rendkívül fontos és ritkák a formális követelmények.

Ugyanakkor rendkívül **gyakori a próbanap/próbahét**, mert HR folyamatok hiányában a munkaadó tapasztalati alapon dönt a munkavállalóval kapcsolatban, ha néhány nap alatt munkája megfelelő, akkor tovább alkalmazza.

4.4. NEGYEDIK KORLÁT: KIESÉS – MIÉRT ESIK KI HAMAR A CÉLCSOPORT A MUNKÁBÓL?

Az interjúalanyok rendkívül sok nehézséget soroltak fel, amelyek a célcsoport munkavállalásával kapcsolatban fennállnak. Ezeket a teljesség igénye nélkül:

1. **Lelki/pszichés hátrányok:** munkával kapcsolatos minta hiánya, motiváció hiánya, önismeret hiánya, kitartás hiánya, monotonitástűrési hiánya, szabálykövetési problémák, alkalmazkodási/beilleszkedési problémák, önbizalom hiánya stb.
2. **Ismereti hátrányok:** Anyanyelvi képességek alacsony szintje, alapkompenciák alacsony szintje (olvasás, írás, számolás, szöveg értelmezése), munkatapasztalat hiánya, 8 általános végzettség hiánya, finommotoros készségek alacsony szintje.
3. **Anyagi és fizikai hátrányok:** Minimális anyagi háttér (túlélés az első fizetésig), napi rutin/gyermekfelügyelet ellátása munka mellett, mobilitás hiánya (közlekedés, elérhető munkahelyek távolsága, saját autó hiánya), eladósodottság és uzsora, alacsony jövedelmi lehetőségek.
4. **Egészségügyi hátrányok:** Egészségi alapok (látás, hallás, erőnlét, szervenélybetegség), személyi higiénia alacsony szintje és ennek lakhatási háttere.

Ezekon kívül **felmerülnek problémák a munkahelyen** is, ilyen lehet például **a felettséssel való kapcsolat**, vagy **a csapatba való beilleszkedés** problémái, melyek szintén a kiesés okaivá válhatnak.

A fenti hátrányok és problémák részleteibe is belemenne talán nem is túl meglepő, hogy a munkából való kiesés, illetve a sikertelen munkavállalás ennyire gyakori. Mégis, a **fogyatékkal**

élők, vagy egyéb hátrányból induló csoportok foglalkoztatási szakértői több bevált jó gyakorlatot említenek, amelyek segítségével a sikeres munkavállalás esélye maximalizálható:

1. Csoportos munkavállalás:

A megkérdezettek egyöntetű véleménye, hogy a célcsoport könnyebben indul el munkába csoportosan, mint egyedül. Így a lelki és fizikai hátráltató tényezők száma csökken. Ez az ipari/mezőgazdasági munkaadók számára is többnyire előnyös, mert nagyobb létszámban foglalkoztatnak.

2. Egy hónapos próbamunka segítő csoport-foglalkozásokkal és mentori rendszerrel:

Olyan munkaadóknál indulhat el ez a program, akikkel előzetesen szerződést kötöttünk a partnerségre. Elemei a következők:

- i) A **munkaadó munkahelyet biztosít** a próbamunkára érkező **csoportnak**, ahol ugyanazt csinálják, amit a rendes foglalkoztatottak, csak rövidebb időben, **maximum napi 3-4 órában, és kisebb teljesítménykényszer alatt.**
- ii) A munkaadó **nem fizet bért** és nem alkalmazza a csoport tagjait, tehát ők számára ingyenesen dolgoznak minden munkanapon egy hónapig. Ugyanakkor **a csoport bért kap, amit más forrásból** szükséges biztosítani.
- iii) A **csoport tagjait szociális munkás/segítő kolléga kíséri** munkába és munkából haza naponta. A munka kezdete előtt és vége után **csoportos beszélgetésben dolgozzák fel a tapasztalatokat**, és a kolléga segít megküzdni a felmerülő nehézségekkel.
- iv) A **munkaadó egyik alkalmazottja mentorként segíti a csoportot kezdettől fogva.** A mentor ideális esetben önként jelentkező, a csoporttal azonos háttérű ember, aki ugyanabban a pozícióban dolgozik, mint a csoport, de már hosszabb ideje van a cégnél. Mentori munkájáért plusz juttatást/előnyöket kap a cégtől. Feladata a csoport tagjainak segítése a munkahelyen hosszabb távon is, erre a feladatra a szociális munkás/segítő már a próbamunka alatt felkészíti, a csoportos beszélgetések során helyzetét megszilárdítja.

A módszer előnyei:

- i) A munkavállalók saját tapasztalatot szereznek a munkahelyen, megismerik azt, félelmeik elmúlnak, teljesítménykényszer nélkül megtanulhatják a munkát.
- ii) Lelki és egyéb problémáikat a csoportos beszélgetéseken a segítő kolléga oldja, beilleszkedésüket a mentor hosszabb távon is segíti.

- iii) A munkaadó is tapasztalatot szerez a csoport tagjairól. Foglalkoztatási kötelezettsége nincs, de vállalja, hogy akiről jó tapasztalatok vannak a próbahónap során, azokat felveszi.

A szakértők szerint az a tapasztalat az egy hónapos próbamunkával, hogy **igazi segítséget jelent mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak**. Nem fog bekerülni a csoport minden tagja, de jó aránnyal alkalmazásba kerülnek, és hosszabb távon meg is maradnak. A megkérdezett cégek nyitottak voltak erre, és a munkaerő-közvetítők is jelezték érdeklődésüket.

4.5. ÖTÖDIK KORLÁT: CÉGES EGYÜTTMŰKÖDÉSEK

A megkérdezett szociális munkások/segítők közt sokan adtak hangot annak a véleményüknek, hogy **cégeknek, vállalkozásoknak helybe kellene hozni a munkahelyeket a felzárkózó településekre**. Interjúink tapasztalatai, és közgazdasági ismereteink alapján ez **nem reális elvárás**. **MIÉRT** nem? A vállalkozások léte a nyereségességre épül. A **nyereség érdekében a vállalkozók előnyöket keresnek telephelyeik megválasztásakor**. Azt a kérdést teszik fel, hogy van-e ennek a telephelynek előnye más helyekhez képest bevételek, költségek, szakképzett munkavállalók, közlekedés, fogyasztói vagy piaci elérhetőség stb. szempontjából. Sajnos **a felzárkózó települések jelenleg nem tudnak ilyen előnyöket felmutatni**. Így tömegesen biztos, hogy nem fognak ott vállalkozások megjelenni.

„Ha a hegy nem megy Mohamedhez, Mohamed megy a hegyhez.” – mondja a közmondás, és ez a mi esetünkben is így van: azt javasoljuk, hogy **abban segítsük a munkavállalókat, hogy ők menjenek a már meglévő cégekhez** ahelyett, hogy a cégek érkezését várnánk a településekre.

A megkérdezett szociális munkások/segítők többsége **nem említett semmilyen céges együttműködést** a Felzárkózó települések program és a munkaadók között, amely segíthetné a munkavállalást. Meggyőződésünk, hogy az ilyen együttműködések nemcsak kölcsönösen előnyösek, de kifejezetten szükségesek is lennének a foglalkoztatási program sikeréhez.

A következőket **javasoljuk a céges együttműködések kapcsán**:

1. A Felzárkózó települések program márkázása

Jelenleg a program a munkaadók körében nem ismert. **Definiáljuk a vállalati célcsoportját**, és **növeljük a név ismertségét** a vállalati célcsoport körében. Legyen a programnak PR aktivitása, amely a cégeket eléri, pl. újságcikkek szakmai weboldalon, konferencia előadások stb. Legyen a cégek felé egy ajánlat, egy **„selling story”**, amelynek segítségével az együttműködésbe be tudjuk

vonni őket. Az ajánlat terjedjen ki arra is, hogy a cégnek milyen **előnyei** származnak abból, ha a Felzárkózó települések munkavállalóit alkalmazza más alternatívák helyett.

2. Együttműködési megállapodások cégekkel

Legyen egy **profi prezentáció** cégek felé az együttműködési megállapodás részleteivel, amelyet szakértő, cégek világában jártas, vállalati működést ismerő kolléga prezentál, aki vezetheti a céges tárgyalásokat is. Az együttműködési megállapodás térjen ki az együttműködés kölcsönös előnyeire és folyamatára, mit vár el a program az együttműködő cégektől, mit nyújt cserébe és milyen lépések során lehet eljutni az előnyök realizálásáig.

3. Vállalati érzékenyítés

Könnyen megvalósítható, és mégis nagyon erőteljes hatású lenne egy céges érzékenyítő program, amely csak abból áll, hogy egyes településeken egyes **családokat felkészítünk arra, hogy otthonukban fogadják a cégek HR vezetőit, felsővezetését, kollégáit.** A család tagjai mutassák meg a házat, kertet, mondják el nyíltan, tabuk nélkül, hogy hogyan élnek, hogyan kerültek ebbe a helyzetbe stb. Ahogy korábban említettük, a céges vezetők ismeretei a célcsoportról rendkívül hézagosak. Szakértőink igazolják, hogy a megtapasztalás sokat segít empátiájuk és elkötelezettségük felépítésében.

4. A program céges marketing-értékének növelése

Javasoljuk, hogy az együttműködő cégek használhassák a programban való részvételüket marketing és PR célra. Vagyis megjelenhessenek, mint felzárkózó települések munkaadója újságcikkekben, konferenciákon előadást tarthassanak róla, akár reklámban feltűntethessék. Indítsunk „munkaadói díjat”, ahol a vezetők kitüntetések vehetnek át, szervezzünk gálavacsorát illusztris vendégek megjelenésével stb. Ezzel a céges vezetők személyes elköteleződése jelentősen növelhető, míg a megbízó szempontjából viszonylag egyszerű.

A munkaadó cégeken felül **kulcsszerepe van a munkaerő-kölcsönzői partnerségeknek.** Itt **kölcsönös előnyök** származnak a kapcsolatból, ezért könnyen megvalósítható és nyomatékosan javasolt a stratégiai együttműködés.

A következőket **javasoljuk a munkaerő-kölcsönzői együttműködések kapcsán:**

1. Kössünk stratégiai megállapodást

Sajnos ebben a szakmában is sok a nem korrekt, fél-legális vagy illegális vállalkozás. Egyes felzárkózó településeken már vannak rossz tapasztalatok. Így javasoljuk, hogy **csak nagy múltú, neves cégekkel** kössünk együttműködést. Itt is rögzítsük a program előnyeit a partnerek számára,

melyek között az is szerepeljen, hogy a munkaerő-kölcsönző az együttműködést üzletszerzési célra is használhassa (hiszen ez megbízóinknak nem kerül semmibe, viszont a kölcsönzőknek nagyon előnyös).

2. Munkatársak közötti együttműködés

Kifejezetten javasoljuk, hogy **a helyi szociális munkások/segítő kollégák helyi szintű együttműködést alakítsanak ki a munkaerő-kölcsönző helyi toborzóival.** Így a toborzók segíthetnek kollégáinknak a helyi cégek, munkakörök, elvárások, felvételi folyamat jobb megismerésében. Ezen felül konkrét toborzásokkal is megkereshetik segítő kollégáinkat, ami alkalmat ad munkavállalók elhelyezkedésére. Az együttműködés a toborzónak is hasznos, megismerheti a környék családait, belső információkat szerez a leendő munkavállalókról, és a toborzás sikerét növeli azzal, hogy a segítő kolléga bizalmi viszonyát kihasználva több érdeklődőt vonz be az állásajánlatokra.

3. Közös képzés, felkészítés, mentorálás

Azon felül, hogy a kölcsönző és a civil szervezet kollégái egymást képzik és segítik, **a munkaerő-kölcsönzők toborzói közvetlenül is bevonhatók a célcsoport képzésébe, felkészítésébe, mentorálásába.** A toborzók többnyire rendelkeznek készségfelmérő tesztekkel és a felmérésekhez szükséges szakértelemmel, ezzel a célcsoport készségeinek felmérésére lehetségessé válik. Sok olyan eszközük is van, melyekkel a készségek fejleszthetők. Illetve a kölcsönzött munkavállalók a munkaerő-kölcsönző állományában vannak, így velük mindenképp szoros kapcsolatban vannak, mentorálhatják őket.

4. Csoportos munkavállalás és céges együttműködés

A kölcsönzött munkavállalók csoportos munkavállalása egyszerűbb, mivel a kölcsönzők amúgy is többnyire csoportban toboroznak. Céges kapcsolatok kialakításában is profik ezek a cégek, meglévő kapcsolataik is megnyílnak a felzárkózó települések számára, és újakat is könnyebben létesítenek, a segélyszervezetek kapacitásai nélkül.

4.6. HATODIK KORLÁT: A SZOCIÁLIS MUNKÁSOK/SEGÍTŐ KOLLÉGÁK KAPACITÁSAI

Az interjúkból egyértelműen látszik, hogy a szociális munkások, segítő kollégák kapacitása korlátozott, és munkájuk már jelenleg is rendkívül feszített, holott a munkaerőpiaci

elhelyezkedéssel többnyire még egyáltalán nem foglalkoznak. Ezért rendkívül fontos, hogy a limitált erőforrást a maximális hatékonysággal használjuk fel.

Erre a javaslatunk a „**Differenciált Foglalkoztatási Program**”, mostantól **DFP**, melynek első két lépése a **szociális munka fókuszára vonatkozik**. Ezek a következők:

DFP 1. LÉPÉS: A TELEPÜLÉS BESOROLÁSA, differenciálása a foglalkoztatási helyzet szerint.

A települések besorolására azért van szükség, mert különböző tennivalóink vannak a különböző csoportokban, nem hatékony, ha minden településen, tekintet nélkül a helyzetre, ugyanazt a programot próbáljuk megvalósítani, hiszen helyzetük annyira különböző. Három kategóriát ajánlunk:

1. **„ELFEKVŐ” település:** A településen egyetlen olyan munkavállaló sincs, aki piaci, for-profit munkahelyen dolgozik. Akik közmunkában foglalkoztatottak, önkormányzati vagy helyi intézményi támogató foglalkoztatójuk van, azokat nem számíthatjuk. Ezeken a településeken az uzsora rendkívül elterjedt, nagy az eladósodottság. Példa: Csenyéte, Hirics
2. **„ÉBREDŐ” település:** A településen 1-10 olyan család van, ahol minimum egyvalaki piaci, for-profit munkahelyen dolgozik, állandó alkalmazásban. Ez lehet mezőgazdasági, építőipari, gyáripari vagy egyéb munkahely, és lehet akár fekete munka is, de legyen állandó alkalmazás, ne idénymunka. A településeken az uzsora jelen van, és nagy az eladósodottság. Példa: Tiszabő, Boldogkőújfalu, Vizsoly, Gyulaj.
3. **„HALADÓ” település:** A település családjainak több mint felében van legalább egyvalaki, aki folyamatosan dolgozik. Itt sokan piaci munkahelyeken vannak, de beleszámolhatjuk azokat is, akiknek önkormányzati, állami vagy civil támogatott munkahelyük van. Fontos viszont, hogy ne „aláírásért” kapjanak pénzt, hanem valóban napi szinten valós munkát végezzenek. Az uzsora és az eladósodottság jelen van, de kezelhető mértékűek. Példa: Prügy.

DFP 2. LÉPÉS: A POTENCIÁLIS MUNKAVÁLLALÓK CSOPORTOSÍTÁSA a településeken.

Az interjúk tanulsága szerint a szociális munkások jelenleg nem tudatosan különböztetik meg a potenciális munkavállalókat, jellemző, hogy „tűzoltó” prioritásokat alkalmaznak, vagyis annak segítenek, aki leginkább kéri, vagy legnehezebb helyzetben van, vagy esetleg egységesen próbálnak foglalkozni mindenkivel.

Ennél sokkal hatékonyabb lenne, ha **elsőként azokat a potenciális munkavállalókat segítenék munkához, akiknél a sikeres munkában maradás esélye legnagyobb**, és kapacitásuk növelése érdekében hasznosítanák a már dolgozók jó példáját.

Ezért a potenciális munkavállalók csoportosítását javasoljuk, amely a megítélésünk szerint két legrelevánsabb faktor: i) a munkára való motiváció, és ii) a meglévő pozitív minta alapján készüljön. A pozitív minta alatt azt értjük, hogy a célszemély környezetében van olyan ember, aki dolgozik, és akit az illető jól ismer, pozitív kapcsolatban van vele és felnéz rá. Lehet ez szülő, családtag, ismerős/barát, helyi vezető, lelkes, szociális munkás stb.

Ezek alapján a következő csoportosítást javasoljuk, ahol a szociális munka számára prioritási sorrendben említjük a csoportokat:

1. **Csoport: Jelenleg is folyamatosan dolgozók.** Ez a csoport jelenleg kívül esik a szociális munka fókuszán, hiszen többnyire nem igényel segítséget. Azt javasoljuk, hogy a szociális munkások és segítők őket amennyiben mód van rá, neveljék ki a „munka nagykövetévé” (a fogalmat később részletezzük).
2. **Csoport: „Könnyű esetek”.** Ők azon aktív korú emberek, akik ugyan nem dolgoznak, motiváltak a munkavállalásra, és van a körülöttük pozitív minta is. Így nem lesz számukra idegen a munkavállalás, és akarnak is dolgozni, legkönnyebben ez a csoport lesz visszavezethető a munkába.
3. **Csoport: „Ambíciózusok”.** Náluk megvan a motiváció, de hiányzik a pozitív minta. Bár akarnak dolgozni, nem biztos, hogy jól értik, hogy mivel jár ez, így több segítséget igényelnek, de még mindig könnyebben aktivizálható csoport.
4. **Csoport: „Lecsúszók”.** Náluk van erős minta, viszont a motiváció hiányzik. Így nehezebb lesz őket aktivizálni.
5. **Csoport: „Kemény diók”.** Ez az a csoport, ahol mind a motiváció, mind a pozitív minta hiányzik. Ha más tényező nem is nehezítené a munkavállalást, ez a csoport akkor is a legtöbb munkát igényli, ezért javasoljuk, hogy a foglalkoztatási programokban legyenek ők a prioritási sorrend végén.

A DFP későbbi elemeiben részletezzük a javasolt foglalkoztatási feladatokat.

4.7. HETEDIK KORLÁT: A CÉLCSOPORT ALACSONY MOTIVÁCIÓJA

Mint fent említettük, a motivációt és az erős pozitív mintát tartjuk a két legfontosabb lelki tényezőnek, melyek a foglalkoztatást elősegíthetik. Ezért javasoljuk a **„MUNKA NAGYKÖVETE PROGRAM”** Program bevezetését a Felzárkózó településeken.

A program lényege: A **településen élő példaadó emberek**, akik a célcsoport körébe tartoznak (pl. a szegregátumban élnek), de mégis **dolgoznak, váljanak a „munka nagyköveteivé”**.

Mit csináljon a „munka nagykövete”? Egyszerűen megfogalmazva „dicsekedjen és buzdítson”.

Az interjúkban a kollégák arról számoltak be, hogy jelenleg a munkából élők a közösségben gyakran marginalizálódnak, „magyarkodó” vagy más negatívnak gondolt jelzővel illetik őket. Ugyanakkor a közösség tagjai mégis itt-ott alkalmat találnak arra, hogy megkérdezzék, hogyan találtak munkát, hogy élnek stb. Tehát a csoportban hatást gyakorolnak még így is. **A szociális munka segítse őket**, hogy megbecsültségük emelkedjen, hatásuk nőjön. Teremtünk alkalmat arra, hogy megjelenjenek, életük szóba kerüljön a közösségi eseményeken, erősítsük kapcsolatukat a többiekkel, hogy el tudják mondani, munkájuk miatt mennyivel jobban élnek, és hogy ez az út mások számára is nyitott. Ezzel katalizátorrá válhatnak a közösségben, a szociális munkás számára pedig hatásnövelővé, kapacitás-növelővé válnak.

Esetleg a „munka nagykövetei” mentorrá is válhatnak mások számára, aktívan segítve őket a munkavállalásban, de ez nem elvárás, hiszen valószínűleg ezek az emberek máris igen leterheltek.

DFP 3. LÉPÉS: KERESSÜK VAGY NEVELJÜK KI A „MUNKA NAGYKÖVETEIT” a településeken.

A „munka nagyköveteinek” kinevelése vagy kiválasztása különböző feladatokkal fog járni a különböző településtípusokon:

1. **„ELFEKVŐ” település:** Itt jelenleg nincsenek piaci munkavállalók, ezért az elérhető minta is többnyire hiányzik. Ezért legjobb lenne a településre olyan szociális munkást/segítőt helyezni, aki hasonló háttérű, és saját maga lehet az első mintadó és „nagykövet”. Először „furakodjon be” a közösségbe, szerezzen bizalmat. Azután csoportosítva a munkavállalókat a „könnyű esetek” és „motiváltak” csoportjából válasszon ki néhány embert, és őket „kézen fogva” vezesse munkába (részletek később).
2. **„ÉBREDŐ” település:** A településen jelenleg dolgozókat ismerje meg jobban a szociális munkás, motivációikat, erősségeiket, és ezekre építve erősítse önbizalmukat,

büszkeségüket, és értesse meg velük példaadó szerepük fontosságát. Teremtsen számukra lehetőségeket a „dicsekvésre és buzdításra”, példájuk megosztására.

3. „HALADÓ” település: A település családjainak többsége dolgozik, itt olyan „nagykövetekre” van szükség, akik nemcsak megmaradnak a munkában, de előre is lépnek, gyermekeik magasabb iskolát végeznek stb.

DFP 4/1. LÉPÉS: A DFP ESZKÖZTÁRA.

A következőkben azokat az eszközöket soroljuk fel, melyeket hasznosnak érzünk a Differenciált Foglalkoztatási Programban a különböző településtípusokon. A program elemei „menüként” értelmezendők, vagyis, ha egy település valamelyik csoportba tartozik, de egy másik csoport listájában van olyan programelem, ami hasznos és alkalmazható, akkor nyugodtan variálható a lista igény szerint.

1. „ELFEKVŐ” település:

- **A szociális munkás/segítő váljon a közösség részévé.**
- **1-5 helyi lakos járjon munkába „kézen fogva”.** Ők legyenek aztán a munka „nagykövetei” a faluban.
- **Munkalehetőségek felderítése,** esetleg megteremtése ennek a néhány embernek, ne tűzzünk ki nagyobb célokat. Lehetőleg **közös munkalehetőségek** legyenek, mert a célcsoport könnyebben indul el együtt.
- **8 általános elvégzésének** ösztönzése pótlólag.
- Lehetőleg a **közmunkások ne kapjanak pénzt a közmunkáért munka nélkül.**
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság első lépéseinek** megtanítása – elsőként a „nagyköveteknél” (lásd később).
- **A munkavállalók számának fokozatos bővítése** a nagykövetek segítségével.
- **Segítsünk megszervezni a munkába jutást:** értelmezni a menetrendet, megvásárolni a bérletet – amennyiben a cég nem finanszírozza -, megtervezni a felkelés időpontját stb.
- **Juttassuk el a munkába őket autóval.** Segítsünk **összeszervezni az embereket,** hogy együtt el tudjanak jutni a munkába.
- **Lobbizzunk** a munkaadónál a munkába járás **költségtérítésért.**
- Ne próbálkozzunk szállásolással, buszozással, munkaerő-közvetítőkkal, mert ez még korai, a kudarc esélye nagy.

2. „ÉBREDŐ” település:

- A **„munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése**, lehetőség teremtése a példa megosztására.
- **Együttműködés munkaerő-közvetítőkkal** a közelebbi piaci munkahelyek elérése érdekében. **Teremtsünk kapcsolatot a munkaerő-közvetítőkkal**, törekedjünk legalább 10-20 fő elhelyezésére olyan cégnél, aki biztosít buszt. Ettől kezdve a buszjáratért a cég felé tudunk lobbizni.
- **A busz biztosítása elsődleges prioritás. Munkabusz** indítása, lehetőleg vállalati finanszírozással.
- **Lobbizzunk a tömegközlekedési vállalatnál** kedvezőbb menetrend érdekében, esetleg **civil minibusz vagy falubusz**.
- A **szállásolásba** csak akkor vágjunk bele, **ha van a faluban nagykövete a szállásos munkának**. Először mérjük fel az érdeklődést, és kezdjük min. 5 komoly érdeklődőnél.
- A potenciális **munkahelyekre, interjúra felkészítés**, lehetőleg a kölcsönzőket bevonva.
- **„Értelmes” közmunkák**, esetleg az önkormányzat hozzon létre egyszerű vállalkozásokat. Ha lehet ne csináljunk társadalmi vállalkozást ennek komplexitása miatt.
- **Iskolázás folytatása**, 8 általános után OKJ, szakiskola, esetleg érettségi.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság következő lépéseinek** elsajátítása (lásd később).

3. „HALADÓ” település:

- A **„munka nagyköveteinek” felkutatása és kinevelése**, lehetőség teremtése a példa megosztására.
- **Munkaerő-közvetítói kapcsolatok**, akár távolabbi piaci munkahelyek elérésére, akár további munkavállalók munkához segítésére, átmozgatására piaci munkahelyekre.
- **Mobilitás előnyeinek** hangsúlyozása: buszozás, szállásolás.
- **Buszozás, szállásolás: valószínűleg már amúgy is működnek**, de ha segítségre van szükség, akkor ez fontos.

- **Civil szállás program:** Ha a szállásolás probléma a célcsoportnak, akkor segítsük őket szociális munkával megtámogatott szálláshelyek kialakításában. „Inkább a szociális munkás jöjjön a szállásra, mint a rendőr.”
- **Magasabb végzettségűek megtartása** érdekében polgárosítás, életszínvonal, életminőség, infrastruktúra fejlesztése, a település vonzerejének emelése.
- **Továbbtanulás ösztönzése:** szakiskolák, szakgimnáziumok, esetleg felsőoktatás.
- A „lecsúszó” vagy „kemény dió” csoport felemelése itt esetleg megkezdhető, az előző településtípusokon nem javasoljuk.
- **Pénzügyi és életvezetési tudatosság haladó szinten,** megtakarítások (lásd később).

DFP 4/2. LÉPÉS: PÉNZÜGYI ÉS ÉLETVEZETÉSI TUDATOSSÁGI PROGRAM.

A szociális munkásokkal beszélgetve a munkavállalás egyik legnagyobb gátjának látják az eladósodottságot. Az amúgy is igen csekély jövedelemből levont hitel és egyéb levonások a munka pénzértékét annyira lecsökkentik, hogy a célcsoport szemében már nem éri meg az erőfeszítést, ez a fekete munka és a segélyalapú élet felé tereli őket. Javasoljuk, hogy a Magyar Máltai Szeretetszolgálaton belül már létező hitelkezelési csoport segítségét használják ki azoknál, akik amúgy a „Könnyű eset” vagy „Ambiciózus” csoportba tartoznak, mert sok olyan komplex megoldás van, ami meghaladja a szociális munkások látókörét. Ezen kívül az alábbi javaslataink vannak:

1. „ELFEKVŐ” település: „Szabadulj ki az uzsorából.”

CÉL

- A **bevételek és kiadások tudatos** szintre emelése.
- Az **uzsora csökkentése**.
- A **rendszeres napi rutin** kialakítása.
- **Higiénés szokások** fejlesztése.

ESZKÖZÖK

- A **szociális munkás/segítő kolléga** nyerje meg a **bizalmukat**
- **Egyszerű személyes példákkal** mutassuk be a bevételek növelésének és kiadások csökkentésének lehetőségeit, az uzsorából való kilépés hatását.
- A **meglévő higiénés lehetőségek** (közösségi zuhanyzó, mosógép) használatának ösztönzése.

2. „ÉBREDŐ” település: „A tartozási alagútnak is van vége.”

CÉL

- A **tartozások hegye kezelhető**, szép lassan eltűnik.
- A „**munkára szocializáció**” elterjesztése.

ESZKÖZÖK

- Munkára szocializáció **ismeretterjesztéssel**, személyre szabott magyarázatokkal
- **Egyszerű bevételi és kiadási napló**, nem kell folyamatosan vezetni, de időnként állítsák össze a szociális munkás segítségével.
- **Egyszerű személyes példákkal** mutassuk be a bevételek növelésének és kiadások csökkentésének lehetőségeit, a rossz hitelek kiváltását jobbakkal stb.

3. „HALADÓ” település: „Spórolni érdemes.”

CÉL

- Anyagi biztonság növelése **megtakarítással**.

ESZKÖZÖK

- Pozitív és negatív **személyes példákkal** illusztráljuk a megtakarítás hatásait.
- Itt lehet **esetleg írott anyagokkal** próbálkozni, magyarázatokon kívül.
- A **személyi higiénia tovább terjesztése** és fejlesztése – pl. mindenki használjon fürdőszobát és mosógépet.

DFP 4/3. LÉPÉS: A SZOCIÁLIS MUNKÁS/SEGÍTŐ KOLLÉGA FELADATAI A DFP MEGVALÓSÍTÁSÁBAN.

Javasoljuk a foglalkoztatásra specializált, ahhoz jól értő szociális munkás/segítő csoport kiépítését, ugyanis más feladatokkal együtt végezve nagyon nehéznek tűnik kellő kapacitás és fókusz biztosítása erre a munkára. A következő feladatok lehetnek leghangsúlyosabbak a településtípusokon:

1. „ELFEKVŐ” település: „Befurakodás és mintaadás.”

- A legjobb, legelkötelezettebb szociális munkásokat/segítő kollégákat próbáljuk kiküldeni ezekbe a falvakba, fejlettebb településekről.
- A szociális munkás/segítő kolléga lehetőleg roma legyen, olyan háttérrel, amilyen életet a faluban jelenleg élnek.
- A szociális munkás/segítő kolléga „furakodjon be” a helyi közösségbe, építsen ki bizalmat. Ha ez sikerült, akkor saját pozitív mintájával húzzon fel 1-2 embert.

- Nem kell nagy cél, csak 1-2 olyan ember, aki hajlandó elmenni dolgozni, őket folyamatosan kézen fogni, segíteni, míg nagykövetté nem válnak.
 - Ehhez minden követ megmozgatni: munkát keresni, munkaadóval beszélni, utaztatni, lelkileg erősíteni, családi háttérrel egyengetni stb.
2. „ÉBREDŐ” település: „A nagykövetek kinevelése.”
- A szociális munkás/segítő ismerkedjen meg alaposan azokkal, aki piaci alapon dolgozik. Fedezze fel erősségeiket, erősítse velük a bizalmi viszonyt.
 - Győzze meg őket, hogy vállalják a „munka nagykövete” státuszt, vállalják fel büszkén helyzetüket a faluban.
 - A nagykövettel együtt csoportosítsa a falu lakóit munkavállalási motiváció alapján. A „könnyű esetek” csoporttal kezdjenek dolgozni a munkavállalás segítésén.
 - Vegye fel a kapcsolatot a munkaerő-közvetítőkkal, esetleg munkaadókkal. Keressenek nyitott piaci munkahelyeket.
 - Derítse fel a közlekedési lehetőségeket, ha kell szervezzen buszt, és teremtsen meg a munkába járás egyéb feltételeit.
3. „HALADÓ” település: „Magasabbra segítség.”
- A szociális munkás vegyen maga mellé nagyköveteket. A nagykövetek tartsák a kapcsolatot a „könnyű esetekkel” és „ambíciózusokkal”, segítsék tovább emelkedni őket.
 - A munka elkezdődik a „kemény diók” és a „lecsúszók” csoportjában is. Közöttük az „Ébredő településeknél” leírt taktikákkal segítsen.

5. INTERJÚ KIVONATOK

Ebben a fejezetben az összefoglalóban eddig ismertetett eredmények és javaslatok alátámasztásaként szeretnénk bemutatni a kutatás során az interjúkon elhangzott beszélgetéseket. Úgy döntöttünk, hogy az interjú anyag terjedelme miatt nem a konkrét interjúkon elhangzottakat írjuk le, és nem „szemezgetünk” az interjúkból, hanem a különböző interjúalanyokkal – céges HR vezetőkkal, munkaerő-kölcsönzők munkatársaival, szociális munkásokkal – készített interjúk anyagát egy-egy „fiktív interjúban” foglaljuk össze, így jól reprezentálja, összefoglalja az elhangzottakat. (Természetesen, amennyiben igény van rá, az összes interjú anyaga elérhető írásos formában.)

5.1. CÉGES HR VEZETŐ

0. BEVEZETÉS (10 perc)

- Bemutakozás, saját bemutatkozás, SIMPACT bemutatása. Aztán megbízók bemutatása.
- Az interjúalany **HR vezető, multinacionális gyártó cégnél**, melynek több telephelye van országszerte és 300 fő 8 általános, vagy alacsonyabb végzettségű munkavállalót foglalkoztat.
- Interjúval kapcsolatos tudnivalók, az interjú **céljának** ismertetése.

1. MUNKAKÖRÖK, POZÍCIÓK (20 perc)

Cél: Felderíteni, hogy milyen és mennyi célcsoporti munkakör van, mekkora felvétel.

- Cégünknel **sori operator, raktáros, anyagmozgató munkakörök** vannak, ahol 8 általános végzettségű, kevés tapasztalattal rendelkező, betanított munkaerőt alkalmazunk. Ezekben **300 munkavállaló** dolgozik. Az operátorok dobozolnak, címkéznek, üzemeltetik a gépet, ezek egyszerű, monoton munkák. Anyagmozgató és raktáros pozícióhoz targoncás végzettség kell, ezt segítünk megszerezni. Bérük kb. 150.000 Ft/hó az operátoroknak, standard bértábla alapján, ami nyilvános. A **fluktuáció rendkívül magas**, kb. 100 főt veszünk fel évente. A foglalkoztatottak **két-harmada saját állomány, egy-harmada kölcsönzött munkavállaló**. Több országos munkaerő-közvetítő céggel is dolgozunk a kölcsönzött állomány biztosítása érdekében. A kölcsönzött állományban vannak Szerbiából és Ukrajnából érkezett munkavállalók is.
- A **koronavírus válság** miatt termelésünk néhány napra leállt, és hosszabb távon is **valamelyest csökken**. Emiatt **“minőségi cseréket” hajtottunk végre** a munkavállalók körében, azokat küldtük el, akiknek teljesítményével vagy magatartásával amúgy is gondok voltak. A válság alatt a fluktuáció lecsökkent, mindenki **“fogta”** az állását, így a toborzást néhány hónapra le tudtuk állítani, de a közelmúltban újra elindult.
- Ez a foglalkoztatotti csoport cégünknel kulcsfontosságú, mind az állomány nagysága, mind fontossága miatt. Globális HR céljainkkal összhangban **törekszünk a nemi, faji és egyéb diverzitás megteremtésére, cégünknel nincs diszkrimináció. A büntetlen előélet sem feltétel**, hiszen törvényeink alapján erkölcsi bizonyítvány már nem kérhető be.

2. FELVÉTEL, KÖVETELMÉNYEK (25 perc)

Cél: Felderíteni, hogyan történik a munkaerő felvétele, kiválasztása.

- Felvételi **követelményeink** ebben a csoportban **nem szigorúak**. Hivatalosan elvárjuk a 8 általános végzettség meglétét, de a vírus előtt, amikor nagy munkaerő-hiánnyal küzdöttünk, felvettünk olyanokat is, akiknek nem volt meg. Hivatalosan elvárjuk, hogy a jelentkező beadjon önéletrajzot, de ezeket nem vizsgáljuk, rendszerint nem kapunk jó minőségű iratokat. Érdekel bennünket a jelentkező munkatapasztalata, de ha nincs, az sem kizáró ok.
- Igazából az egyetlen fontos dolog, hogy **a jelölt akarjon dolgozni, fizikailag képes legyen rá**, tehát az egészségi állapota megfelelő legyen, **kommunikálni tudjunk vele** és az **alapvető higiéniai elvárásoknak** megfeleljen.
- A jelölteket **egy rövid elbeszélgetésre és tesztre hívjuk be**, amelyet a munkaerő-kölcsönző szervez. Először a teszttel kezdünk. Ennek két része van, az egyiknél van egy egyszerű összeszerelési feladat, egy nagy műanyag csavar elemeit kell írásos és rajzos utasítás alapján összecsavarozni. A másik része egy rövid írásos teszt, ahol a monotonitástűrésüket és figyelmüket teszteljük.
- Összességében elmondható, hogy **sajnos legjobb esetben a fele jelenik meg azoknak a jelölteknek, akikkel az időpont telefonon le volt egyeztetve**, és megígérték, hogy jönnek. Nem tudom, miért jönnek el ilyen kevesen, akik nem akarnak dolgozni, azok miért mondanak igent. Van, aki már telefonon is lemondja, amikor pár nappal előbb emlékeztetjük. A lemondás indoka sokszor az, hogy már talált munkát, vagy betegsége, hozzátartozó betegsége miatt nem tud dolgozni, de van olyan is, aki nem fárasztja magát az indokokkal.
- A tesztek esetében a tapasztalat az, hogy **nagyon igyekszünk, hogy mindenki megfeleljen**. A munkaerő-kölcsönző toborzója biztatja a jelölteket, rendszerint nagyon nem szeretik az ilyen helyzeteket, az önbizalmuk alacsony. Néha bizony segít is nekik a kolléga, ha látjuk, hogy törekednek, igyekeznek.
- Az **elbeszélgetés nagyon rövid, kb. 5 perc**. Ezalatt többnyire **munkatapasztalataikról kérdezzük** a jelölteket, akinek nincs, azt iskoláiról. Igazából nem fontos, hogy a jelölt mit válaszol. Inkább azt nézzük, hogy hogy néz ki, vagyis fel van-e öltözve rendesen (nem ünneplőbe, csak normális ruhába), tiszta-e, elnézést, hogy ezt mondom, de nem büdös-e, és hogy tud-e válaszolni a kérdésekre, érti-e, és a válaszai alapján szeretne-e dolgozni, motiválnak, igyekvőnek tűnik-e.
- **A magasabb végzettség nem kizáró ok, de nem is előny**. Az a tapasztalatunk, hogy ide tényleg nem kell 8 általánosnál több, aki túl intelligens, az többet akar, nem bírja a munkát, felülbírálja a biztonsági szabályokat, nem jön ki a sorvezetővel (aki szintén 8 általános végzettségű).

- **Saját állományunkba csak azokat vesszük fel, akik kölcsönzött munkaerőként megfelelnek.** Szerződésünk kötelez, hogy 3 hónapig kölcsönzött állományban foglalkoztassunk valakit, utána vesszük át saját állományba, ha nagyon jók a tapasztalatok. Ez kitüntetés, aki közepes munkát végez, azt kölcsönzöttként még tovább foglalkoztatjuk.

3. MUNKAADÓI TAPASZTALATOK (25 perc)

Cél: Felderíteni, milyen rövid és hosszú távú tapasztalataik vannak a felvett munkavállalókkal, ők hogyan segítik a sikeres munkavállalást.

- A tapasztalataink nagyon vegyesek. **Gond, hogy sokan nem jönnek, vagy hamar kiesnek.** Vannak olyanok, akik a felvételin még megjelennek, de az első napon már rögtön nem jönnek egyáltalán, sőt van, aki a telefont sem veszi fel, amikor keressük, hogy merre van. Van, akinek az első nap egyben az utolsó nap. De vannak olyanok, akik egy-két hétig bírják. Aki ilyen hamar elmarad, az valószínűleg nem tudta, mi ez a munka, nem erre számított. 12 órás műszakok vannak, állni kell, figyelni, nem lehet lemaradni, mert a sort lassítja. A soron a kollégák sem túrirok, ha valaki lassú, mert akkor nekik kell dolgozni helyette, vagy ha a gépet lassítani kell, akkor oda a prémium. Van, aki nappal még elvan, de a második héten jön az éjszakai műszak, mindenkinek kötelező ez is. Az a tapasztalatunk, hogy 40 éves kor felett már nem érdemes felvenni azt, aki előtte nem éjszakázott, mert az idősebbek már nem tudják megszokni.
- Az a tapasztalatunk, hogy **aki két hetet kibír, az már hónapokig is marad utána.** Ők aztán később azért mennek el, mert jogosulttá váltak újra a munkanélkültre, közmunkára, és kényelmesebb nekik, vagy a hitelt megkapták, amihez munkaviszony kellett. Vagy azért, mert a szomszéd üzemben 10 Ft-tal több az órabér, számunkra nagyon picinek tűnő pénz miatt is simán átmennek. Aztán jönnének vissza, mert nem tetszik. Van, aki azért megy el, mert megjött a nyár, mehet feketén dolgozni idénymunkára a mezőgazdaságba. Tudják, hogy ősszel visszavesszük őket, mert akkora hiány van munkaerőből, hogy lesz nekik újra hely. Illetve van, aki csak úgy eltűnik, ki se derül, hogy hová.
- **Nagyon ritkán fordul elő, hogy valakit elbocsátunk,** legalábbis a koronavírus előtt. A fluktuáció túlnyomó részét a felmondások okozzák.
- **Csak komoly vétség miatt bocsátunk el valakit, ami nagyon ritka, illetve még akkor, ha háromnál több alkalommal igazolatlanul hiányzik.** Komoly vétség a munkahelyi lopás, testi sértés, ezek szinte egyáltalán nem fordulnak elő. Vannak időnként hangos veszekedések, főként, ha házastársak dolgoznak együtt a soron. Ezért elmarasztalunk. Komoly vétség az

alkoholos, bedrogozott állapot, nem lehet így felvenni a munkát. Nagyon ritka ez is. Szabálysértés, ha munka közben eszik, iszik, telefonozik, szünetet tart, amikor nem lehet, nem tartja be a biztonsági szabályokat. Ha nem vesszük ezt észre, akkor nincs semmi. Ha bizonyos emberek észreveszik, hivatalos elmarasztalást kap az illető, ebből három kell az elbocsátáshoz, ami nemigen fordul elő. Sokkal gyakoribb az igazolatlan hiányzás, meg nem jelenés, ezt is egy darabig tűrjük, de aztán megszüntetjük a munkaviszonyt.

- **Néha gondot jelent a felettséssel való kapcsolat.** A sorvezetőink rendszerint sori operátorból előléptetett vezetők. Tapaszaljuk, hogy néha elfelejtik, hogy honnan jöttek, nem kezelik a dolgozókat megfelelően. Kapnak erre egy tréninget, de ez nem mindenkinek elég.
- **A soron tartani kell a tempót,** a teljesítménnyel kapcsolatban csak ennyi az elvárás. Azokon a sorokon, ahol hosszabb távon nincs lassítás vagy leállítás a tempó miatt, prémiumot kapnak a dolgozók.
- **Az ideális sori dolgozó egészséges, fitt, jól bírja az álló munkát, éjszaka is megfelelően dolgozik, túri a monoton munkavégzést. Kialakít egy érzelmi kapcsolatot a céggel, büszke a munkájára, büszke az állására, szereti.** Azt látjuk, hogy akik ilyenek, azok be is tudnak illeszkedni, a kollégáikat, felettesüket megszokják. Ha kicsit belátóak, akkor kicsi plusz pénzért nem mennek el, hanem megvárják a bónuszt, amit a hatodik hónapban kapnak, és egy év alatt akár sorvezetők is lehetnek magasabb bérért.
- Vannak **sikertörténeteink is.** Például Krisztián, aki büntetett előéletű volt, és ezt meg is mondta az elbeszélgetésen, így habozva vettük fel. De úgy tűnt, akar dolgozni, és kapott egy esélyt. Kezdetben átlagos teljesítményt nyújtott, de később felfedezett és jelentett egy minőségügyi problémát, emiatt a felettese Példaadó dolgozó díjra jelölte, amit a vezetőség meg is szavazott. Ettől kezdve Krisztián szárnyakat kapott, remekül dolgozott, hamarosan sorvezető lett. Aztán át is helyeztük őt egy újonnan induló sorunkra, ahol kiemelt bónuszt is kap az új elemek teszteléséért, nagyon elégedettek vagyunk vele, és úgy gondolom, nagyon szeret is itt dolgozni.

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A CIVIL SZERVEZETEKSEL (10 perc)

Cél: Civil szervezetekkel való együttműködési lehetőségek felderítése.

- Nincs tudomásom arról, hogy munkaerőpiaci szempontból vannak együttműködési lehetőségek civil szervezetekkel, nincs jelenleg együttműködésünk senkivel. **Érdekel az együttműködés,** nyitottak vagyunk a lehetőségekre. A fogyatékkal élők foglalkoztatása terén

igyekeztünk kialakítani egy együttműködést, de sajnos a megkeresett szervezetnek nem voltak kapcsolatai a gyáraink helyszínein.

- Érdekelne, hogy mit tehetnénk mi a Felzárkózó településekért. Ha egy településen van elég dolgozónk, akkor oda természetesen a **buszt elindítjuk**. Arra sajnos nincs lehetőség, hogy rendes munkavállalóink rövidebb munkaidőben, vagy csak nappali műszakban dolgozhassanak, a szabályok mindenkire érvényesek. Kísérleteztünk az úgynevezett kismamasorral, ahol csak 8 órák a műszakok, de ez nem vált be.
- **Szívesen vennék részt az „egy hónapos próbamunka” programban**, és meg tudjuk oldani, hogy 3-4 órát dolgozhasson egy csoport egy hónapig, ha a közlekedésüket a szociális munkások megszervezik. Illetve tudunk biztosítani egy tárgyalót, ahol előtte és utána beszélgethet a csoport. Beléptető engedélyekre lesz szükség, ezt meg kell oldani, illetve kérdés, hogy ebben a hónapban a csoport tagjainak ki lesz a hivatalos munkaadója, mi nem lehetünk, ha nincs fizetés, és mindenképp legyen ez megoldva legálisan. És jó lenne szabályozni, hogy a károkozásért ki vállal felelősséget, ha netalán lesz ilyen. A munkaruházatot tudjuk biztosítani, de kérjük, hogy aki végül nem lesz a munkavállalónk, az esetleg adja át valakinek a következő próbamunkás csoportból.
- **A mentori rendszerrel az új dolgozók számára mi is próbálkoztunk, vegyessék a tapasztalatok.** Azt láttuk, hogy mentornak nem jelentkeztek a dolgozók maguktól, ingyen. Kellett valami ellenszolgáltatás, így végül kaptak egy kis plusz juttatást. Sokan sajnos nem voltak alkalmasak mentornak, csak néhányan maradtak, akik az új dolgozók visszajelzései alapján is hasznos munkát végeznek, és sok energia a HR-nek a rendszer fenntartása, most már nem prioritás, így lassan kifulladás.
- **Köszönjük, és várjuk a Magyar Máltai Szeretetszolgálat jelentkezését, ha lehetőség lesz együttműködésre!**

5.2. MUNKAERŐ-KÖLCSÖNZŐ VEZETŐ ALKALMAZOTTJA

0. BEVEZETÉS (10 perc)

- Bemutatkozás, saját bemutatkozás, SIMPACT bemutatása. Aztán megbízók bemutatása.
- Az interjúalany **regionális toborzási vezető egy országos munkaerő-kölcsönző hálózatonál**, a Borsodi régióban. Sok éve dolgozik itt, terepi toborzóként kezdte.
- Interjúval kapcsolatos tudnivalók, az interjú **céljának** ismertetése.

1. MUNKAKÖRÖK, POZÍCIÓK (20 perc)

Cél: Felderíteni, hogy milyen és mennyi célcsoporti munkakör van, mekkora felvétel.

- Cégünknel **sori operator, feldolgozóipari segédmunkás, raktáros, anyagmozgató, pénztáros, kiskereskedelmi áruházi munkatárs, takarító, mezőgazdasági idénymunka munkakörök** vannak, ahol 8 általános végzettségű, kevés tapasztalattal rendelkező, betanított munkaerőt alkalmaznak megbízóink. Az építőiparban nincsenek megrendelőink. **Évente több ezer munkavállalót** tudunk alkalmazni vagy elhelyezni. A munka dobozolás, címkézés, gépekbe az alapanyagok adagolása vagy hibás termékek válogatása, feldolgozóiparban baromfi bontás, tisztítás darabolás, mezőgazdaságban kukorica címerzés, gyommentesítés, vetőmag válogatás stb. Rendszerint 8 általános elég, de időnként kell gépkezelő, targoncás vagy más OKJ végzettség. Bérük kb. 150-200.000 Ft/hó. Van olyan cég, ahol 100%-ig csak kölcsönzött munkavállalók vannak ezekben a pozíciókban, de többnyire inkább 50-30% között. Foglalkozunk szerb és ukrán munkások toborzásával is, munkavállalásuk adminisztrációját is intézzük, és szállásoljuk őket. A kölcsönzött munkavállalók drágábbak a cégeknek, mint a saját állományuk, de megéri nekik, mert nem bajlódnak a folytonos toborzással, személyzeti adminisztrációval, és a munkaerő-igényük függvényében rugalmasan változtathatják a létszámot.
- A **koronavírus válság** miatt a munkaerő-kereslet ebben a kategóriában **csökkent**. Bár vegyes hatások voltak, mert a külföldi munkások sokan nem tudtak jönni, ugyanakkor épp kevesebb ember kellett, és később, amikor újra lett felvétel, megjelentek a külföldről hazajövő magyarok is.

2. FELVÉTEL, KÖVETELMÉNYEK (25 perc)

Cél: Felderíteni, hogyan történik a munkaerő felvétele, kiválasztása.

- Nehéz ennek a dolgozói csoportnak a toborzása. Felvételi **követelményeink nem szigorúak**, és az ember azt gondolná, bárki megfelelhet, mégis azt látjuk, hogy **nehéz megbízható munkavállalókat találni**. A cégek többnyire elvárják a 8 általános végzettséget, és az önéletrajzot, mi már a telefonbeszélgetés közben írjuk is ezt, mert az a tapasztalatunk, hogy a jelölteknek nincs, és mivel nem fontos, ezért ahogy mesélik, hogy hol dolgoztak eddig, gyorsan írjuk is nekik, hogy azért meglegyen.
- **Kihívás, hogy találjunk elég embert**. Rengeteg emberrel van kapcsolatunk, telefonszámokat tudunk, sokan az irodánkba is bejönnek, hogy munkát keresnek, vagy a falvakat járjuk, és van, aki már ismer minket, vagy egy ismerőse ajánl minket valakinek, és a Facebookon is kirakjuk

az állásokat, rengetegen követik azt is. De, amikor konkrétan jelentkezőket keresünk egy állásra, akkor kiderül, hogy a telefonszámokat fel se veszik, lemondják, hogy már nem akarnak dolgozni, vagy megígérik, hogy jönnek a toborzásra, aztán mégse jönnek el, pedig rendszerint háromszor is felhívjuk őket előtte. Sajnos, aki eljön a toborzásra, az sem mindig felel meg, van, aki tényleg a legegyszerűbb feladatnál is teljesen leblokkol. Sokszor többen jönnek együtt, és ha nem mindenkinek sikerül a felvételi, akkor inkább az egész csapat továbbáll.

- **Gyakran szervezünk a falvakba toborzási eseményeket**, mert sokaknak még az is gondot okoz, hogy kifizesse az útiköltséget a városba, és bejöjjön az irodánkba. De gyakran még a falvakba kihelyezett toborzó napok is teljesen sikertelenek, mert **hiába hirdetjük, nem jön el senki**. Vagy ha el is jönnek páran, azt mondják, nem érdekli őket a munka.
- Azt vettük észre, hogy **ennek a csoportnak a toborzásánál rendkívül fontos a bizalom**. Ha már valaki ismer minket, és megbízik bennünk, akkor később is csak hozzánk jön, ha munkát keres. De ha ajánl minket neki egy ismerőse, barátja, az is elég a bizalomhoz, ezt látjuk a falvakban is, mert **néha a szociális munkások segítenek a toborzó napra embereket hozni, bennük bíznak az emberek a faluban**.
- A jelölteket **egy rövid elbeszélgetésre és tesztre hívjuk be**. Először a teszttel kezdünk. Ennek két része van, az egyiknél valami gyakorlati feladat, a másik része egy rövid írásos teszt, ez minden cégnél változó, néha vannak saját tesztjeik, és ezeket végezzük el, néha meg mi dolgozunk ki tesztek, amik a munkakörökhöz illenek.
- Összességében elmondható, hogy **sajnos kevesen jönnek el a felvételire, hiába egyeztetjük az időpontot több alkalommal is telefonon**. Van, aki már a számunkat is letiltja, annyit hívogatjuk.
- A teszteknel amennyire lehet, segítjük a jelentkezőket, bár túlzásba vinni nem érdemes a segítséget, mert aki nem alkalmas a munkára, azt hiába juttatjuk be, úgysem fog megfelelni. De **ha az egyik teszt nem megy, akkor is hívjuk a másik céghez, hátha ott jobban sikerül**.
- Az **elbeszélgetést többnyire a cégek intézik**, és a végső döntés is az övék. Sokszor engedik, hogy valaki többször is nekifusson a felvételinek 1-2 hónap különbséggel, rendszerint nincs feketelistájuk.
- **Akire egy cégnél esetleg már nincs szükség a termelés ingadozása miatt, annak keresünk helyet máshol**. Nem engedjük el azokat, akikre tudunk számítani, sokszor már a következő héten visszük őket egy másik céghez.

- **A mi szakmánkban sajnos sok a becstelen vagy alkalmatlan ember és cég.** Rontja a mi megítélésünket is, hogy sokszor magánszemélyek, vagy akár cégek is munkaerő-közvetítőnek hívják magukat, miközben valójában közönséges csalók. Például vannak, akik leszerződnek egy munkára, amit a cég egyben kifizet nekik, de a foglalkoztatott dolgozók ebből egy fillért se látnak, hiába dolgoztak. Vagy éppen kapnak pénzt, de csak kicsi részét a „kölcsonzó” bevételének. Van, aki azt hazudja a dolgozóknak, hogy állományba vette őket, a papírokat kitöltik, de mégsem jelentik be őket. Aztán szegény dolgozók koppannak, ha az orvosnál közlik velük, hogy nincs biztosításuk. Voltak ebből perek is. Az ellentéte ennek az, hogy egy felvételi ürügyén elkérik a jelentkezőtől az összes papírját, aztán elküldik, de az adataival visszaélnék, például bejelentik egy nem létező munkahelyre, vagy lehet ennél rosszabb is. Szóval fontos az óvatosság, csak nagymúltú, országosan elismert legálisan működő munkaerő-kölcsönzőkkel érdemes dolgozni.

3. MUNKAADÓI TAPASZTALATOK (25 perc)

Cél: Felderíteni, milyen rövid és hosszú távú tapasztalataik vannak a felvett munkavállalókkal, ők hogyan segítik a sikeres munkavállalást.

- **Amikor valakit kikölcsönzünk egy céghez, a bőrünket visszük a vásárra.** Hiszen szerződés kötelez, hogy adott számú munkavállaló adott időben ott lesz, és felveszi a munkát. A gyárakban a sor nem tud elindulni, ha nincs elég operátor. Szóval azokkal dolgozunk szívesen, akik megbízhatóan megjelennek a munkában.
- **A megbízható megjelenés ugyanakkor óriási probléma.** Bizony sokan nincsenek hozzászokva, hogy reggel hajnal 4-kor kell kelni, hogy 5-kor a buszra felszálljon, hogy 6-kor a gyárban a munkát felvegye. Pláne éjszaka, nehéz még második nap is felkelni. Ha előző nap falunap volt, akkor másnap a busz üres, senki nem tud felkelni, olyan másnaposak. Ha nincs elég ember, a tobozóink ugranak a kocsiba vagy kisbuszba, mennek oda, mindenkit rángatnak ki az ágyból.
- **Emiatt sokat tudunk ezekről az emberekről, hiszen látunk, hallunk ezt-azt.** Látjuk, hogy mennyire nehéz az életük, borzalmas romos házakban laknak, ágy nélkül pici szobában alszanak egy csomóan, a kocsiban szellőztetni kell végig, mert bűdösek, hiszen nincs fürdőszoba, ahol tudnának mosdani. Sokat mesélnek a gondjaikról, hogy nem tudnak nappal pihenni éjszakai műszak után, mert zaj van, járkálás van otthon, hogy a fizetésük felét levonják a tartozások miatt, hogy a közműveket kikapcsolták, mert nem tudták ebben a hónapban kifizetni.

- **Igyekszünk segíteni mindenkinek, hogy munkát kapjanak, dolgozzanak, kihúzzák a fizetésből hó végéig.** A kollégáink néha tényleg erőn felül, megértően adnak tanácsokat, sokadik esélyt azoknak, akik kiestek, és vannak, akinek a magánéletét olyan jól ismerjük, hogy hozzánk fordul tanácsért, ha szakított a párjával.
- **Igyekszünk tenni a dolgozóinkért a cégek felé is.** Ha felmerül valahol, hogy nem teljesen **egyenlő elbírálásban** részesülnek, akkor harcolunk értük. Volt, amikor sikerült kiharcolnunk, hogy újabb **buszjáratot** indítson a cég, ami az összes faluba elmegy, ahol vannak kölcsönzött munkavállalók. A kollégánk folyamatosan ott van a cégeknél, bejárása van, beszélget a kölcsönzött dolgozókkal, **mentorálja őket**, így sokszor több segítséget kapnak, mint a cég saját állománya.
- **Vannak sikertörténeteink is.** Például egy testvérpár, akik több esélyt kaptak. Az első munkahelyen, ahol sikerült elhelyezni őket, sajnos elbocsátás lett a vége egy verekedés miatt, és úgy tűnt, hogy agresszivitásuk miatt még sok gond lesz. Mégis kaptak újabb esélyt, és a második vagy harmadik helyen sikerült megmaradni, és annyira tetszett nekik a munka, hogy előjöttek egy újítással, amit a cég jutalommal díjazott. Így felfigyeltek rájuk, átvették őket saját állományba, aztán hallottuk, hogy többszöri előléptetés után mostanra mindketten műszakvezetők, és a cég kiküldte őket egy külföldi gyárába.

4. EGYÜTTMŰKÖDÉS A CIVIL SZERVEZETEKSEL (10 perc)

Cél: Civil szervezetekkel való együttműködési lehetőségek felderítése.

- **Előfordul, hogy ki tudjuk építeni a kapcsolatot valamelyik faluban a szociális munkással.** Ez nagyon előnyös nekünk, mert a szociális munkás jól ismeri a helyi családokat, tudja, hogy ki akar dolgozni, ki ügyes, ki felel meg nagyobb eséllyel egy munkahelyen. És bíznak is bennük a helyiek, nekik köszönhetjük, ha időnként teltházas a toborzó eseményünk egy faluban. Sajnos az a baj, hogy úgy látjuk, a szociális munkások is gyakran cserélődnek, és van, aki nem dolgozik valami jól, ritka, hogy olyannal találkozunk, akivel kicsit jobban ki tud alakulni a kapcsolat, és hatékony is.
- **Érdekel az együttműködés,** nagyon nyitottak vagyunk a lehetőségekre. Igazából már régóta keresünk valami „roma toborzó” jellegű embert, aki ehhez a csoporthoz közel áll, meg tudja szólítani őket. Nagyon várjuk és reméljük, hogy partnerséget alakíthatunk ki a szeretetszolgálatokkal.

- **Szívesen vennék részt az „egy hónapos próbamunka” programban is,** ez számunkra is egy lehetőség lenne. Marketingértéke van annak, hogy ezt a programot esetleg velünk csinálja a szeretetszolgálat, így bekerülhetünk olyan cégekhez is, akikkel eddig nem dolgoztunk. Illetve persze szívesen vinnénk be a programot azokhoz a cégekhez, amelyek már a partnereink.
- **Szívesen segítenénk a szociális munkásoknak több területen.** Ha érdeklik őket a környék munkalehetőségei, mi rendszerint tájékozottak vagyunk. Ismerjük a munkaköröket, többnyire részletesen felmérjük őket, tudjuk, hogy milyen készségeket, képességeket igényelnek. Ismerjük a képességek és készségek tesztelési lehetőségeit, tudunk is futtatni tesztek, ha ez a falvakban segít. Illetve kísérletezünk a készségek fejlesztésére irányuló programokkal, ebben is szívesen összefognánk a szociális munkásokkal.
- **Köszönjük, és várjuk a Magyar Máltai Szeretetszolgálat jelentkezését, ha lehetőség lesz együttműködésre!**

5.3. SZOCIÁLIS MUNKÁS VAGY SEGÍTŐ KOLLÉGA

0. BEVEZETÉS (5 perc)

- **Bemutatkozás,** az interjú céljának ismertetése.

1. A MUNKAKÉPES KORÚAK HELYZETE (10 perc)

Cél: Felderíteni, hogy mekkora és milyen problémákkal állunk szemben a munkavállalói oldalon.

- X település szociális munkása vagyok, **a településen 400 munkaképes korú ember** van. A férfi-nő arány kb. egyenlő lehet, az a tapasztalatunk, hogy a férfiak inkább fiatalabb korokban dolgoznak, a nők pedig idősebb korokban, amikor már nem várnak gyermeket, és nincs kisebb gyerekük.
- Az emberek életciklusa itt nagyon más, mint az átlagos. Az általános iskolát csak nehezen tudják elvégezni, van, aki már közben kimarad. A **fiúk 14 éves korukra már családapává válnak**, így a serdülő kor kimarad, ehelyett a megélhetésről kell gondoskodniuk családjuk számára. No de hogyan, ha 18 éves korukig még munkát sem vállalhatnak? A **lányoknál is kimarad a serdülő kor, mert ők 14 évesen sokszor már gyereket várnak**, és szinte gyerekként anyává válnak. Jellemző, hogy egy pár gyerek és sok nehézség után a párok szétválnak, és ekkor lehet a nők számára is egy lehetőség a munkavállalásra, de jellemzőbb, hogy egy másik párral kezdődik minden újra.

- **A férfiak egészségi állapota idősebb korokra megromlik**, a fiatalabbaktól várják el a munkavállalást. A családban fölérendelt helyzetben vannak, a nő kiszolgálja őket. A nők viszont folyamatosan sokat dolgoznak, őket terheli a házimunka, a gyerekek nevelése, és amikor **a gyerekek megnőnek, sokszor sikeresen vállalnak munkát.**
- **A lakáskörülmények gyengék**, düledező, rossz állapotú épületekben élnek együtt nagyobb családok. A fürdés nem megoldott, mivel nincs fürdőszoba, és a közművek is ki vannak kapcsolva. Valamennyi víz van, mert a vízszolgáltató csak leveszi a nyomást, ha nem fizetnek. Villany is van így vagy úgy, néhol előre fizetős mérővel, néhol a szomszédtól átvezetett, vagy illegális kábellel. Gázfűtés nincs, a családok fával fűtenek, amit sokszor a közeli erdőben szednek össze. Az ablakok és a tetők nagyon rossz állapotúak, így télen jellemzően egy szobában húzódik meg a család.
- **A házon felül mindenkinek van jellemzően elég nagy telke.** Eddig nemigen hasznosították a telkeket, de most a **háztáji kiskerti programunk nagyon sikeres volt**, sokan felásták a földet, kérték a magokat, lelkesen ápolták a kertet. A telkeken sokszor vannak még düledező ólak, istállók, ezeket nem használják sehogy. Kerítés nincs, ami kellene, hogy a termés biztonságban legyen a lopásoktól.
- **A megélhetést nehezítik az adósságok.** Nagyon jellemző az uszora, az uszorástól a családok sokszor nem is pénzt, hanem élelmiszert kapnak uszorában, amit a havi jövedelmükből az uszorás visszavesz, többszörös kamattal. Sok szolgáltatás is uszora-áron érhető el, pl. a közlekedés, akár az áram is. A hitelek is előfordulnak, ha az egyik családtag munkaviszonyban van, jogosulttá válik áruhitelre, ezt sokan ki is használják, és hitelbe vesznek pl. TV-t, hűtőszekrényt. A telefon nagyon fontos mindenkinek, az előfizetés összege is tartozássá válik hamar. **Az emberek jövedelmének fele, vagy akár több is elmegy az adósságok törlesztésére.**
- **Ez az oka annak, hogy sokan a fekete munkát választják a bejelentett munka helyett, így a fizetésükből nem vonható az 50% a törlesztésekre.** Illetve a levonások utáni jövedelem annyira alacsony, hogy sokan úgy ítélik meg, hogy ennyiért már nem érdemes dolgozni, inkább az ingyen pénzt választják, az közmunkát, ahol dolgozni nem kell, csak reggel aláírni a jelenléti ívet, a megélhetési tanfolyamra járást, vagy a segélyt.
- **Nincs igazi rálátásom azokra a családokra, ahol dolgoznak.** Ők nem jelennek meg a Jelenlét ponton, nem igényelnek segélyt, támogatást, a gyerekeik is rendszerint rendben vannak. Azt látom, hogy a szegregátumban a közösség kirekeszti őket, mindenfélét mondanak rájuk, például, hogy „magyarkodnak”, meg ha nem adnak kölcsön, akkor „irigyek”. De azért fű alatt

csak megkérdezzük őket, hogy hol dolgoznak, hogy találtak munkát, ki segített, mennyit keresnek, csak foglalkoztatja őket a dolog.

- **Az emberek a faluban vagy munkából élnek, vagy segélyből vagy illegális jövedelemből.** Lehet látni, hogy kik élnek a harmadikból, mert ők éjjel dolgoznak, és feltűnően jól élnek ahhoz képest, hogy munkájuk nincs. A többségnek sajnos csak a segély és a közmunka van, illetve a nőknek a családi pótlék, gyerekek utáni juttatások.

2. MUNKALEHETŐSÉGEK (10 perc)

Cél: Felderíteni, hogyan milyen munkalehetőségeket fedeztek fel eddig, milyen elvárásokról tudnak.

- **A legfontosabb munkalehetőség a közmunka.** A legtöbb státusz az önkormányzatnál van, fontosak ezek, mert valamelyest rendben tudják tartani a falu környezetét. Az önkormányzat üzemeltet egy kisebb kertészetet is, néhányan itt dolgoznak, a terményeket szétosztják a falusiak között, vagy felhasználják az intézmények konyháján. Sajnos jó pár olyan ember is van, akinek nem kell dolgozni, csak megkapja a közmunka pénzt, ők a polgármester csókosai, megy is a versengés ezekért a helyekért. A többiek se szakadnak meg a munkában, napi 2-3 órát dolgoznak talán, ebédre már otthon vannak. Nekünk is van néhány közmunkás státuszunk, nekik természetesen dolgozniuk kell, lassan rászorítjuk őket.
- **Sokan szereznek pénzt idénymunkával.** A munkaszervező idejön egy busszal, meg van már beszélve előre. Jönnek az emberek, dolgoznak estig, aztán visszahozza őket a busz. Úgy tudom, hogy aki a buszt hozza, a termelőnek dolgozik, de nem tudom, hogy alkalmazott-e, ő vigyáz rájuk egész nap. Azt se tudom, hogy pontosan mennyit, hogyan fizetnek, nagyrészt feketén talán 8000 Ft körüli napi bért, és úgy tudom, hogy naponta vagy hetente is kifizetik akár őket, tehát nem havibér van.
- **Vannak munkalehetőségek gyárakban, tőlünk X kilométerre a városban.** A céges busz nem jön be a faluba, így csak az a néhány ember dolgozik ott, akik egy kocsival együtt bemennek, mivel a tömegközlekedés nagyon gyenge, nem lehetne azzal beérni reggel műszak elejére. Nem tudok sokat erről a munkáról. Tudom, hogy önéletrajzot kérnek, ebben párszor segítünk annak, aki kéri. De sajnos azt látom, hogy aki elmegy, többnyire hamar feladja, azt mondják túl nehéz munka, és nem éri meg annyi pénzért, meg hogy nem tudják megoldani a bejárást. Van itt egy közös fürdő helységünk és mosodánk, biztatjuk az embereket, hogy használják.

Előfordult már, hogy aki beállt dolgozni, használta. Illetve szoktunk segíteni egy ruhacsomaggal, hogy legyen rendes ruhájuk a munkába menéshez, és néha a bérletet is megvesszük nekik, ha nincs pénzük a bejárásra.

- **Nem tudom pontosan, hogy mi a felvételi,** de hallottam, hogy volt, akinek nem sikerült. Azt sem tudom pontosan, hogy mi a munka, ha jól értem, a gyártósoron kell összerakni valamit.
- **Az embereknek itt nagyon kicsi az önbizalma,** az iskolában annyi rossz tapasztalatot szereznek, hogy a tesztek iránt nagyon negatívak. És sok rosszat mesélnek az ilyen távoli munkalehetőségekről, hogy valaki odament, dolgozott, aztán nem fizették ki, az emberek bizalmatlanok is. Kiszolgáltatottak sajnos, könnyű őket félrevezetni. Így inkább csak arra hajlandók, hogy ismerőssel, barátal elmenjenek valahová dolgozni, amúgy elutasítják, ha valaki idegen munkát kínál, és nem is igen keresgélnek.
- **A távolabbi munkahelyekre a szállásolás szóba sem jöhet.** Nem akarják a férfiak itt hagyni a családjukat, az asszonyok sem engedik őket, azt mondják, nem boldogulnak egyedül. A szomszéd faluból járnak páran szállással építőiparba dolgozni, de őket már sok éve viszi a mesterük, nem kell oda több munkás.

3. MUNKAVÁLLALÓI TAPASZTALATOK (15 perc)

Cél: Felderíteni, milyen rövid és hosszú távú tapasztalataik vannak a felvett munkavállalóknak, mik a sikeres vagy kudarcba fulladt munkavállalás okai.

- **Sajnos nem látok sikereket a piaci munkavállalásban.** Azt látom, hogy aki elmegy, visszajön. És utána nem is szívesen próbálja meg újra. A közösség se igen ösztönöz senkit, nem norma itt az, hogy valaki egész nap dolgozzon. Sajnos már a második, harmadik olyan generáció nő fel most, akinek már a szülei, nagyszülei sem dolgoztak, így nem látnak maguk körül senkit, aki dolgozik, nem néznek fel arra, aki a munkájából meg tud élni. Ugyanakkor mindenki segélyekből él, látják, hogy a többiek is eltengődnek ennyiből, hát nekik is jó lesz. És hozzánk jönnek segítségért, ha hó végén már nincs mit enni, vagy összedől a tető.
- **Azért vannak élethelyzetek, amik hirtelen felráznak embereket, ilyenkor tudunk lépni valamit, ehhez kötődnek sikerek.** Például ilyen volt az egyik családban az, hogy a gyámhatóság el akarta venni a gyerekeket. Ettől az apa annyira megijedt, és az anya is annyira nem akarta, hogy végül is elment dolgozni a férfi, és remekül beilleszkedett, szépen helyre billentek. Egy másik példa volt, amikor a pár szétvált, a nő egyedül maradt a gyerekekkel, de nem akart még egyszer már ekkorát csalódnai, nem állt össze mással, hanem elment dolgozni, hogy maga tartsa

el a családot. Egy harmadik példa, amikor a végrehajtó vitte volna már mindenüket. A Máltai hiteles csoportjának segítségével sikerült megállapodni a hitelezőkkel, csökkenteni a törlesztéseket, de ehhez dolgozni is kellett és szépen kialakult a dolog. És volt egy idősebb néni, akinek már a gyerekei nagyobbak voltak, minden egyes nap bementem hozzá egy kávéra reggel. Először azt mondta, mit keresek itt, nem hívott senki. Utána mondta, hogy úgyse fog sikerülni, amit akarok. Egy év múlt el, mire megkérdezte, hogy ő hová mehetne el dolgozni. És újabb fél év, mire bejött az irodába, hogy töltsük ki a papírokat, ő szeretne jelentkezni. De aztán nem ment el a felvételire. Újabb három hónap után elment, és kellett még három hónap, hogy be is álljon dolgozni. De most már egy éve dolgozik, és nagyon szereti a helyét. Sokat kell segítenünk, de segítséggel azért szépen haladunk.

- **Van egy-két nagyon tehetséges gyerekünk is, és mióta a Tanoda program halad, ők tovább is tudnak tanulni.** Az Arany János Programban a középiskolához kollégiumot is kapnak, de rossz látni, hogy a család itt is csak visszahúzza őket, panaszolják, hogy amíg te meleg ágyban alszol, eléd teszik az ételt, mi éhezünk és fázunk. Lelkileg nehéz ezeknek a gyerekeknek feldolgozni ezt, így csak lassú lépésekben lehet haladni, hogy össze ne roppanjanak, sok segítség kell. És sajnos azt is látjuk, hogy aki végez, erős tudása van, az már nem jön vissza ebbe a faluba dolgozni, lett nagy nehezen egy tanárnő közülük, egy másik rendőr, ők is elmentek Pestre dolgozni.

4. SEGÍTSÉG A MUNKAADÓI ÉS SZOCIÁLIS GONDOZÓI OLDALON (15 perc)

Cél: Felderíteni, hogy hogyan tudná segíteni a munkaadó vagy a szociális hálózat a munkavállalást.

Munkaadó szerepe:

- **Nem tudom pontosan, hogy mik a jövedelmek a gyárakban.** Talán olyan 150-200.000 Ft lehet havonta, és ennek a felét levonják, mert mindenkinek rengeteg a tartozása. Meg kell pénz a bejárásra is, hiszen nem jön ki a céges busz, és ott nem tudnak ebédelni, így ebédet is kell vinni itthonról, meg rendes ruha is kell, és nem lehet bűzleni, mert akkor kinézik őket. Szóval nem éri meg a munkába járás azok szerint, akikkel beszéltem erről.
- **Szerintem nincs más juttatás a fizetésen kívül,** munkaruhát adnak, de az nem juttatás, nem szabad elhasználni.
- **Nem hiszem, hogy a munkaadó bármiben is segíti ezt a csoportot.** Éljenek, ahogy tudnak...

Szociális munkás szerepe:

- **Jelenleg még nem segítünk sokat a munkavállalásban,** csak nemrég hallottam, hogy ez is hangsúlyosabb feladat lesz mostantól. De azért, ahol kérik a segítségünket, próbálunk tenni valamit:
 - **8 általános beiskolázás:** Sajnos sokaknak nem sikerül elvégezni a 8 általánost sem, nekik pótlólag indítjuk el, és igyekszünk ösztönözni őket, hogy végig csinálják. A legtöbb cégnél elvárás, hogy legalább ez meglegyen.
 - **Tanfolyamok:** Sokra elküldünk embereket a munkavállalási hivatallal együtt, de ezek rendszerint nem adnak semmi olyan képesítést, amit használni lehet. Csak a pénz miatt mennek el az emberek, mert a részvételt térítik.
 - **Önéletrajz írás, online jelentkezés:** ebben csak akkor segítünk, ha valaki konkrétan kéri.

**ZAOSTALI DIJELOVI DRŽAVE I
TRŽIŠTE RADA:
WIN-WIN OPCIJE RJEŠENJA**

**ISTRAŽIVANJE TRŽIŠTA RADA U
PROGRAMU SUSTIZANJE NASELJA
2020.**

SAŽETAK REZULTATA I PREPORUKE

1. UVOD	38
2. POZADINA I CILJEVI	38
3. METODOLOGIJA	39
4. REZULTATI I PREPORUKE: SEDAM OGRANIČENJA ZAPOŠLJAVANJA CILJNE SKUPINE	41
4.1. PRVO OGRANIČENJE: KOJI SE POSLOVI MOGU UZETI U OBZIR?	41
4.2. DRUGO OGRANIČENJE: KOJE SU SPOSOBNOSTI/VJEŠTINE POTREBNE ZA USPJEŠAN RAD?	42
4.3. TREĆE OGRANIČENJE: KOJI JE PROCES ZAPOŠLJAVANJA, KAKO SE MOŽE UĆI?	44
4.4. ČETVRTO OGRANIČENJE: NAPUŠTANJE – ZAŠTO CILJNA SKUPINA UBRZO OSTAJE BEZ POSLA?	46
4.5. PETO OGRANIČENJE: KORPORATIVNA SURADNJA	47
4.6. ŠESTO OGRANIČENJE: KAPACITETI SOCIJALNIH RADNIKA/POMOĆNIH KOLEGA	50
4.7. SEDMO OGRANIČENJE: NISKA MOTIVIRANOST CILJNE SKUPINE	52
5. IZVADCI INTERVJUA	57
5.1. TVRTKOVNI VODITELJ HR ODJELA	57
5.2. DJELATNIK VODITELJA ZA NAJAM RADNE SNAGE	62
5.3. SOCIJALNI RADNIK ILI POMOĆNI KOLEGA	66

1. UVOD

Ova studija sažima rezultate istraživanja nacionalnog tržišta radne snage u vezi s programom Sustizanje naselja i paketom prijedloga sastavljenim tijekom istraživanja.

Nakon predstavljanja pozadine, ciljeva i metodologije, rezultati i naši prijedlozi prikazani su u konceptualnom okviru „sedam ograničenja“: „sedam ograničenja“ je zapravo sedam važnih čimbenika koji značajno otežavaju zapošljavanje niskoobrazovanih radnika u programu Sustizanje naselja. To su:

1. Ograničenje: Koji se poslovi mogu uzeti u obzir?
2. Ograničenje: Koje su sposobnosti/vještine potrebne za uspješan rad?
3. Ograničenje: Koji je proces zapošljavanja, kako se može ući?
4. Ograničenje: Napuštanje – zašto ciljna skupina ubrzo ostaje bez posla?
5. Ograničenje: Korporativna suradnja
6. Ograničenje: Kapaciteti socialnih radnika/pomoćnih kolegak
7. Ograničenje: Niska motiviranost ciljne skupine

U posljednjem poglavlju želimo prikazati razgovore vođene u intervjuima tijekom istraživanja kao potporu dosadašnjim rezultatima i prijedlozima.

2. POZADINA I CILJEVI

Nacionalno istraživanje tržišta radne snage proveo je **SIMPACT Nonprofit Kft. od svibnja do rujna 2020.** u ime Mađarskog malteškog dobrotvornog društva, Baptističkog dobrotvornog društva i Mađarske ekumenske organizacije za pomoć.

Cilj istraživanja je sastaviti paket praktičnih prijedloga za niskoobrazovane zaposlenike u naseljima Sustizanja kako bi im pomogli pronaći posao u for-profitnom sektoru, a u tu svrhu

- i) utvrđivanje mogućnosti **zapošljavanja** u for-profitnom sektoru, posebno za zaposlenike s niskom razinom općeg obrazovanja 8 ili niže,
- ii) mapiranje očekivanja i **potreba poslodavaca**,
- iii) bolje razumijevanje situacije, vještina i **sposobnosti zaposlenika**,
- iv) razumijevanje **znanja** i dobre prakse socijalnih radnika i **kolega** za podršku.

3. METODOLOGIJA

Metode istraživanja su sljedeće:

- i) **desk research**, tj. pregled dostupne praktične literature i publikacija,
- ii) **korporativni dubinski intervjui** s HR menadžerima manjih i većih tvrtki koje zapošljavaju niskoobrazovane osobe, te s višim osobljem tvrtke za najam radne snage,
- iii) **stručni dubinski intervjui s praktičarima** u području zapošljavanja, s posebnim osvrtom na integraciju osoba s invaliditetom na tržište rada i reintegraciju osoba s oštećenim zdravljem, budući da smo smatrali da su to slična područja u kojima prijedlozi stručnjaka vjerojatno mogu primijeniti,
- iv) **dubinski intervjui s kolegama za podršku**, socijalnim radnicima organizacija naručitelja, koji svakodnevno rade izravno s ciljnom skupinom.

Tijekom istraživanja proveli smo ukupno 11 intervjua u poduzećima, 7 intervjua za najam radne snage, 6 stručnih intervjua, 9 intervjua sa socijalnim radnicima i razgovarali smo s 2 fokus grupe socijalnih radnika, tj. **razgovarali smo s ukupno 40 dionika koji posjeduju praktična znanja i stručnost o predmetu.**

Kao rezultat istraživanja našim smo klijentima dali sljedeće:

- i) **Cjelovita prezentacija:** materijal na gotovo 200 stranica, gdje su u najdetaljnijem obliku sažeti rezultati istraživanja.
- ii) **Prezentacija sažetka menadžera:** materijal koji se može predstaviti u pola sata o glavnim preprekama zapošljavanju ciljne skupine i našim prijedlozima za smanjenje prepreka.
- iii) **Pisani sažetak:** ovaj dokument.
- iv) **Baza podataka poduzeća i agencija za najam radne snage:** tvrtke i agencije za najam radne snage koje smo otkrili, s kojima se, po našem mišljenju, može isplatiti graditi suradnju. Većinu navedenih tvrtki i agencije za najam radne snage već smo kontaktirali u vezi s programom Sustizanje naselja (više od 200 tvrtki).

4. REZULTATI I PREPORUKE: SEDAM OGRANIČENJA ZAPOŠLJAVANJA CILJNE SKUPINE

Rezultati Nacionalnog istraživanja tržišta rada i naše preporuke organizirani su u konceptualni okvir "**sedam ograničenja**": "sedam ograničenja", sedam važnih čimbenika koji značajno **otežavaju rad niskoobrazovanih radnika u naseljima koja sustižu pronaći posao**.

Naravno, umjesto sedam ograničenja, moglo bi ih biti 77, ili čak 777. Takva struktura i rasprava o "sedam ograničenja" sada pomaže sažeti rezultate i prijedloge na kratak i praktičan način.

4.1. PRVO OGRANIČENJE: KOJI SE POSLOVI MOGU UZETI U OBZIR?

Tijekom intervjuja vidjeli smo da niti ciljna skupina niti kolege za podršku na strani klijenta ne razumiju točno kakvi su poslovi otvoreni za ciljnu skupinu. Našli smo posao u pet industrija/područja:

PROIZVODNJA / PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA:

Rukovatelj proizvodne linije, strojar, paker, rukovatelj materijalom, skladištar itd. radnih mjesta, industrija zapošljava velik broj niskoobrazovanih radnika.

Broj radnih mjesta se prije epidemije stalno povećavao, a potražnja za radnom snagom bila je veća od ponude, pa je bilo vrlo lako pronaći posao. Nakon izbijanja epidemije dolazilo je do smanjenja broja zaposlenih, tvrtke su provodile "kvalitetne zamjene". Trenutno je potražnja ponovno počela rasti, a zapošljavanje je ponovno počelo u većini tvrtki. Tvrtke uglavnom osiguravaju autobuse za zaposlenike za putovanja u mala naselja.

TRGOVINA:

Utovarivač robe, rukovatelj materijalom, utovarivač, (online) pomoćnik pri kupnji, blagajnik, zaposlenik u trgovini itd. radnih mjesta, industrija zapošljava velik broj niskoobrazovanih radnika.

Broj radnih mjesta se prije epidemije stalno povećavao, a potražnja za radnom snagom bila je veća od ponude. Komercijalne tvrtke za ova radna mjesta ne traže višu stručnu spremu, ali prema iskustvu često nađu srednjoškolce koji ostaju kod njih. Pritom je fluktuacija velika, pa uglavnom ima primanja. Tvrtka uglavnom očekuje da zaposlenici putuju individualno.

POLJOPRIVREDA:

Trgovačka društva i samostalni poduzetnici zapošljavaju djelatnike za **sezonski rad i na neodređeno vrijeme**. Tipični sezonski poslovi u uzgoju usjeva su **žetva, ljuštenje kukuruza,**

plijevljenje, sortiranje usjeva ili sjemena, pomoćni poslovi u šumarstvu. U stočarstvu uglavnom ima samo stalnih poslova.

Broj radnih mjesta se konstantno smanjuje zbog automatizacije rada. Dakle, stalna radna mjesta mijenjaju vlasnika po principu "odumiranja" i uglavnom nisu otvorena za ciljnu skupinu. U sezonskim poslovima, pak, često ostvaruju prijavljene ili crne prihode.

GRAĐEVINA:

Ciljna skupina se često postavlja na radna mjesta **pomoćnih radnika** u građevinarstvu. Ove pozicije obično **uključuju smještaj**, a poznati timovi rade zajedno u različitim dijelovima zemlje.

Istraživanje nije otkrilo puno o očekivanjima poslodavaca, velike tvrtke iz branše posao uglavnom prepuštaju kooperantima, pa prema riječima njihovih HR menadžera, ne zapošljavaju asistentske pozicije. Predstavnike manjih tvrtki i poduzetnika nismo uspjeli dobiti za govornicu jer su bili vrlo zaposleni. Pretpostavlja se, a potvrđuju i informacije iz ciljne skupine, da je rad na crno još uvijek vrlo čest u sektoru.

OSTALO:

Mala i srednja poduzeća također zapošljavaju brojne zaposlenike iz ciljne skupine. **Domar, portir i opći poslovi** uobičajeni su za muškarce, dok žene često dobivaju **čistačice, pomoć u kuhinji** i sl. posao.

Poslodavci u ovim poslovima zahtijevaju veću samostalnost i pouzdanost nego u ostalim do sada navedenim poslovima, budući da nadređeni najčešće nema načina kontinuirano nadzirati zaposlenika. Putovanje se također mora organizirati pojedinačno za ove poslove.

4.2. DRUGO OGRANIČENJE: KOJE SU SPOSOBNOSTI/VJEŠTINE POTREBNE ZA USPJEŠAN RAD?

Tijekom intervjua također smo vidjeli da niti ciljna skupina niti kolege za podršku na strani klijenta ne razumiju točno koje sposobnosti i vještine zahtijevaju poslovi u tržišnom sektoru. U pet industrija otkrili smo sljedeće:

IZGLED / PRISUTNOST:

U svakoj industriji najosnovniji zahtjev je da zaposlenik dolazi na posao pouzdano i bez kašnjenja svaki dan, radi cijelo radno vrijeme, a po mogućnosti to čini što je dulje moguće. Iskustvo poslodavca je da je stopa **fluktuacije ciljne skupine vrlo visoka**, zaposlenici puno više napuštaju radno mjesto nego što ih poslodavac šalje. Mnogi zaposlenici nakon nekoliko dana **prestaju s**

radom i često ih nema, opravdano ili neopravdano. Istovremeno, sa stajališta ciljne skupine, nepojavljivanje nije uzrok, već posljedica drugih problema koji će biti opisani kasnije.

Prisutnost je **najkritičnija u proizvodnoj industriji**, gdje posao ne može započeti bez odgovarajućeg broja radnika na liniji. Ali i tu se bez kazne tolerira 3-5 puta kad se zaposlenik ne pojavi.

IZDRŽLJIVOST:

To je također važno očekivanje u svakoj industriji, budući da uglavnom govorimo o fizičkim poslovima. Dio toga je **dobro zdravlje, fizička spremnost i nedostatak ovisnosti** o alkoholu ili drogama.

PRIDRŽAVANJE PRAVILA:

Posebno se pojavljuje u **industrijskim i komercijalnim poslovima**. Ovdje su ulaz, izlaz, tijekom rada, sigurnost itd. pravila, koja su detaljno objašnjena od strane poslodavca. Njihovo kršenje sankcionira se tek nakon više službenih upozorenja.

TOLERANCIJA MONOTONIJE:

To je važno očekivanje, uglavnom **specifično za industriju**. Ovdje se poslovi uglavnom sastoje od vrlo jednostavnih, često ponavljajućih procesa, koji **zahtijevaju puno upornosti**.

HIGIJENA:

To je očekivanje u svim industrijama, ali se pojavljuje istaknuto **u trgovini i drugim kategorijama**, gdje čak može postati diskvalificirajući faktor. Osnovni zahtjevi: prikladna, čista odjeća, bez mirisa, bez insekata i njegovana kosa.

OSTALO:

Kao očekivanja navedena je i fina motorika u industriji, osnovne vještine komunikacije, čitanja i računanja u trgovini te tehnička znanja u građevinarstvu.

Prema mišljenju poslodavaca, navedene sposobnosti i vještine moguće je razviti ako je zaposlenik motiviran za rad, u većini slučajeva njegove sposobnosti i vještine ne predstavljaju dugoročnu prepreku.

STUPNJEVI TEŠKOĆE POSLOVA

Na temelju naučenih lekcija iz intervjua, postavili smo „**stupnjeve teškoće poslova**“, temeljene na redoslijedu kojim ciljnu skupinu treba uvoditi na tržište rada na temelju zajedničkih interesa i osjećaja poslodavca i zaposlenika:

1. **Poljoprivredni sezonski rad:** Poslodavac se malo osvrnuo na pojedine zaposlenike, tako da je lako svakome dati priliku. Lakše je i sa strane zaposlenika, jer je on tradicionalno bolji u takvoj vrsti posla, posao je obično jednostavan, ne toliko monoton, slobodniji, s malo pravila i prihvatljivim učinkom.
2. **Stalni rad u poljoprivredi ili građevinarstvu:** Veća je preporuka poslodavca, pa može bolje birati zaposlenike. Pritom je pritisak izvedbe još uvijek manji, rad je fleksibilan, slobodan i nije toliko monoton.
3. **Proizvodni rad:** Preporuka poslodavca je veća, iako se na ovim poslovima redovi uglavnom uvijek rade s dodacima. Monotonija je veća, ali su pritisak izvedbe i zahtjevi pravila još uvijek manji. Higijenska očekivanja se pojavljuju, ali na još nižoj razini.
4. **Rad na tvorničkoj liniji:** Referenca poslodavca je izuzetno visoka, stoga je izgled važan uvjet. Pritisak za izvođenje i pritisak za poštivanje pravila je velik. Monotoni, izdržljivi zahtjevni, često fizički naporni poslovi, ili fino-motorni, koncentracijski zahtjevni poslovi, pri kojima nije dopušteno odbacivanje. Higijenski zahtjevi su visoki.
5. **Trgovina, ostalo:** Preporuke poslodavca su visoke, a velika su i njegova očekivanja. Od zaposlenika očekuju neovisnost, pouzdanost, dobru komunikaciju, integraciju i timski rad. Nadređeni obično nije u stanju posao raščlaniti na jednostavne zadatke i stalno nadzirati zaposlenika, mora postavljati očekivanja i biti zahtjevan. Ne samo da su higijenski zahtjevi visoki, već i osnovne sposobnosti kao što su čitanje, pisanje, aritmetika itd. također se očekuju.

4.3. TREĆE OGRANIČENJE: KOJI JE PROCES ZAPOŠLJAVANJA, KAKO SE MOŽE UĆI?

Prema lekcijama naučenim iz intervjua, ciljna skupina i pomagači malo znaju o karakteristikama ljudskih resursa i zahtjevima za zapošljavanje u industrijama.

HR KARAKTERISTIKE / INDUSTRIJA I TRGOVINA:

Među fokusnim industrijama, **samo industrija i trgovina imaju središnji HR**. Ovdje postoje standardni procesi zapošljavanja zaposlenika, fluktuacija se stalno mjeri, a njezino smanjenje je izričit cilj. **Strategije različitosti i antidiskriminacije**, koje su korisne za ciljnu skupinu, uglavnom se **objavljaju** i na razini ljudskih resursa.

Većina tvrtki surađuje s **agencijama za najam radne snage** i koristi leasing umjesto posredovanja. Na fokusnim pozicijama, 20-100% osoblja obično su privremeni radnici, čiji je službeni poslodavac

posrednička tvrtka. Iako je trošak takvog rada veći, on je još uvijek koristan za tvrtke, jer i) pojednostavljuje procese zapošljavanja i zapošljavanja/otpuštanja, ii) broj zaposlenika može se lako prilagoditi u slučaju sezonskih fluktuacija proizvodnje.

HR kolege/menadžeri tvrtke znaju jako malo o ciljnoj skupini. Njima je ciljna skupina daleko, a njima se bave menadžeri na puno nižoj razini (voditelji smjena i linijski voditelji napredovani iz linijskog radnika).

PROCES ZAPOŠLJAVANJA I ZAHTJEVI / INDUSTRIJA I TRGOVINA:

Neki poslodavci zahtijevaju **jednostavan životopis**, ali to je prilično **formalan zahtjev**, radije samo kvačica koju treba spremati. Iskustvo je da ciljna skupina ne piše sama životopis, već za to koristi pomoć agencije za najam radne snage ili socijalnog radnika.

Drugi korak zahtijeva osobni nastup, a prvi dio može biti **jednostavan test**, koji je ili upitnik ili neka vrsta praktičnog zadatka. Iskustvo pokazuje da su kolege koji regrutiraju iznimno popustljivi, a često i od pomoći tijekom testiranja.

Sljedeći dio je **kratki intervju**, gdje se zaposlenika obično pita o njegovom prethodnom radnom iskustvu, a uglavnom se promatraju samo njegove komunikacijske vještine, izgled i higijena.

HR KARAKTERISTIKE / POLJOPRIVREDA, GRAĐEVINARSTVO, OSTALO:

U ovom području **ne postoji središnji HR i ne možemo govoriti o eksplicitnom procesu zapošljavanja.**

Za sezonske **poljoprivredne** radove ljudi se regrutiraju u **timove, koji se obično prevoze autobusima.** Zapošljavanje provodi zaposlenik produkcijske kuće ili osoba s regrutacijskim/dobrim kontaktima. Regrut ili radi uz vlastiti džeparac, ili sklapa ugovor s producentom za posao i istovremeno prima njegovu naknadu (koju, u najboljem slučaju, proporcionalni dio prosljeđuje radnicima). Da bi se ovdje „regrutiralo“ obično ništa nije potrebno, samo da zaposlenik zna kada i gdje će se regrut pojaviti u autobusu, te da se pojavi na vrijeme i u pouzdanom stanju.

U građevinarstvu timove obično vodi stručni majstor, koji na temelju poznanstva angažira pomoćnike. I u drugim sredinama radnici se zapošljavaju na sličan način, na temelju poznanstava, rjeđe preko oglasa, iznimno je važno osobno poznanstvo, a formalni uvjeti su rijetki.

Ujedno, **probni dan/probni tjedan je izuzetno čest**, jer u nedostatku HR procesa, poslodavac odlučuje o zaposleniku na temelju iskustva, ako je njegov rad za nekoliko dana zadovoljavajući, onda ga nastavlja zapošljavati.

4.4. ČETVRTO OGRANIČENJE: NAPUŠTANJE – ZAŠTO CILJNA SKUPINA UBRZO OSTAJE BEZ POSLA?

Ispitanici su naveli veliki broj poteškoća koje postoje u vezi sa zapošljavanjem ciljne skupine. Ovi bez ikakvih zahtjeva za potpunošću:

1. **Mentalni/psihološki nedostaci:** nedostatak obrasca vezanih uz posao, nedostatak motivacije, nedostatak samospoznaje, nedostatak upornosti, nedostatak tolerancije na monotoniju, problemi s poštivanjem pravila, problemi prilagodbe/integracije, nedostatak samopouzdanja itd.
2. **Nedostaci znanja:** Niska razina znanja materinjeg jezika, niska razina osnovnih kompetencija (čitanje, pisanje, aritmetika, tumačenje teksta), nedostatak radnog iskustva, nedostatak osnovnog obrazovanja, niska razina fine motorike.
3. **Materijalni i fizički nedostaci:** Minimalna financijska pozadina (preživljavanje do prve plaće), dnevna rutina/osiguranje brige o djeci uz posao, nedostatak mobilnosti (prijevoz, udaljenost od raspoloživih radnih mjesta, nedostatak vlastitog automobila), zaduženost i kamatarenje, niske mogućnosti zarade.
4. **Zdravstveni nedostaci:** Osnove zdravlja (vid, sluh, kondicija, ovisnost), niska razina osobne higijene te ovakva stambena pozadina.

Osim ovih, **problemi se javljaju i na radnom mjestu**, npr. **odnos s nadređenim ili problemi integracije u tim**, što također može biti razlozi za eliminaciju.

Ulazeći u detalje gore navedenih nedostataka i problema, možda i nije previše iznenađujuće da su gubitak posla i neuspješno zapošljavanje tako česti. Unatoč tome, **stručnjaci za zapošljavanje osoba s invaliditetom ili drugih skupina u nepovoljnom položaju spominju nekoliko dokazano dobrih praksi koje se mogu upotrijebiti za povećanje šanse za uspješno zapošljavanje:**

1. Grupno zapošljavanje:

Jednodušno mišljenje ispitanika je da je ciljnoj skupini lakše ići na posao u grupi nego sami. Time se smanjuje broj čimbenika mentalnih i fizičkih prepreka. To je također najviše korisno za industrijske/poljoprivredne poslodavce, jer zapošljavaju više ljudi.

2. Jednomjesečno probno razdoblje s grupnim sastancima podrške i sustavom mentorstva:

Ovaj program možemo pokrenuti kod poslodavaca s kojima smo prethodno sklopili ugovor o partnerstvu. Njegovi elementi su sljedeći:

- i) **Poslodavac osigurava radno mjesto za grupu** koja dolazi na probni rad, gdje rade iste stvari kao i redovni zaposlenici, samo kraće vrijeme, **maksimalno 3-4 sata dnevno, i pod manjim pritiskom za obavljanje poslova.**
- ii) Poslodavac **ne isplaćuje plaće** niti zapošljava članove grupe, pa oni rade besplatno svaki radni dan mjesec dana. Istovremeno, **grupa prima plaću** koju treba osigurati iz drugih izvora.
- iii) Članove grupe **svakodnevno prati na posao i s posla** socijalni radnik/kolega asistent. Prije početka i nakon završetka rada **u grupnoj raspravi obrađuju iskustva**, a kolega pomaže u rješavanju poteškoća koje se pojave.
- iv) **Jedan od zaposlenika poslodavca pomaže grupi kao mentor od početka.** Idealno, mentor je volonter s istim iskustvom kao i grupa, koji radi na istoj poziciji kao i grupa, ali je u tvrtki dulje vrijeme. Za svoj mentorski rad od tvrtke prima dodatne dodatke/beneficije. Njegov zadatak je dugoročno pomagati članovima grupe na radnom mjestu, socijalni radnik/asistent ga priprema za taj zadatak već tijekom probnog rada, a učvršćuje njegovu poziciju tijekom grupnih razgovora.

Prednosti metode:

- i) Zaposlenici stječu vlastito iskustvo na radnom mjestu, upoznaju ga, nestaju strahovi, mogu naučiti raditi bez pritiska za učinkom.
- ii) Njihove psihičke i druge probleme rješava kolega koji pomaže tijekom grupnih razgovora, a mentor im također pomaže u dugoročnoj integraciji.
- iii) Poslodavac također stječe iskustvo članova grupe. Ne postoji obveza zapošljavanja, ali se obvezuje zaposliti one koji imaju dobra iskustva tijekom probnog mjeseca.

Prema riječima stručnjaka, iskustvo s jednomjesečnim probnim radom **prava je pomoć i za poslodavca i za posloprimca.** Neće svi članovi grupe biti uključeni, ali će dobar postotak njih biti zaposlen i ostat će dugo. Intervjuirane tvrtke bile su otvorene za to, a interes su iskazale i agencije za zapošljavanje.

4.5. PETO OGRANIČENJE: KORPORATIVNA SURADNJA

Među anketiranim socijalnim radnicima/asistentima mnogi su izrazili mišljenje da bi **tvrtke i poduzeća trebala preseliti radna mjesta u naselja sustizanja.** Na temelju iskustava naših intervjua i našeg ekonomskog znanja, ovo **nije realno očekivanje.**

ZAŠTO nije? Postojanje poduzeća temelji se na profitabilnosti. Kako bi ostvarili profit, **poduzetnici traže prednosti pri odabiru svoje lokacije**. Pitaju ima li ova lokacija prednost u odnosu na druge lokacije u smislu prihoda, troškova, kvalificiranih radnika, prijevoza, pristupačnosti potrošačima ili tržištu itd. gledište. Nažalost, **naselja sustizanja trenutno ne mogu pokazati takve prednosti**. Dakle, uvelike je izvjesno da se tamo neće pojaviti nikakva poduzeća.

„Ako planina ne ide Muhamedu, onda Muhamed ide na planinu.” – kaže poslovice, a tako je i u našem slučaju: preporučujemo da **zaposlenicima pomognemo da odu u postojeće tvrtke** umjesto da čekamo da tvrtke stignu u naselja.

Većina intervjuiranih socijalnih radnika/asistenta **nije spomenula nikakvu korporativnu suradnju** između programa Sustizanje nastelja i poslodavaca, koja bi mogla pomoći zapošljavanju. Uvjereni smo da su takve suradnje ne samo obostrano korisne, već i posebno nužne za uspjeh programa zapošljavanja.

Što se tiče korporativne suradnje, **preporučujemo sljedeće:**

1. Brendiranje programa Sustizanje naselja

Program trenutno nije poznat među poslodavcima. Definiramo ciljnu skupinu vaše tvrtke i **povećavamo prepoznatljivost imena među ciljnom skupinom** tvrtke. Program bi trebao imati PR aktivnost koja dopire do tvrtki, npr. novinski članci na stručnim web stranicama, konferencijske prezentacije itd. Neka tvrtke imaju ponudu, "**prodajnu priču**", uz pomoć koje ih možemo uključiti u suradnju. Ponuda bi također trebala pokrivati **prednosti** koje tvrtka ima od zapošljavanja radnika iz naselja sustizanja umjesto drugih alternativa.

2. Ugovori o suradnji s tvrtkama

Ostvarite **stručnu prezentaciju** tvrtkama s detaljima ugovora o suradnji, koju prezentira stručnjak, iskusan u svijetu tvrtki, te kolega upoznat s poslovanjem tvrtke, koji može voditi i pregovore tvrtke. Sporazum o suradnji trebao bi obuhvatiti uzajamne koristi i proces suradnje, što program očekuje od tvrtki koje surađuju, što daje zauzvrat i koji se koraci mogu poduzeti kako bi se ostvarile koristi.

3. Korporativna senzibilizacija

Program korporativne senzibilizacije bio bi jednostavan za provedbu, a opet vrlo učinkovit, a sastojao bi se samo od pripreme određenih obitelji u određenim naseljima da **u svoje domove prime menadžere ljudskih resursa**, top menadžment i kolege tvrtke. Članovima obitelji treba pokazati kuću i vrt, neka ispričaju otvoreno, bez tabua, kako žive, kako su dospjeli u ovu situaciju itd. Kao što je ranije spomenuto, znanje menadžera poduzeća o ciljnoj skupini je krajnje

nepotpuno. Naši stručnjaci potvrđuju da iskustvo uvelike pomaže u izgradnji njihove empatije i predanosti.

4. Povećanje marketinške vrijednosti programa tvrtke

Preporučamo tvrtkama koje surađuju da svoje sudjelovanje u programu iskoriste u marketinške i PR svrhe. Drugim riječima, mogu se pojavljivati kao poslodavac naselja sustizanja u novinskim člancima, držati predavanja o tome na konferencijama ili se čak isticati u reklamama. Pokrenimo "nagradu poslodavaca" gdje menadžeri mogu dobiti nagrade, organizirati svečanu večeru uz pojavljivanje uglednih gostiju itd. Ovime se osobni angažman menadžera poduzeća može značajno povećati, dok je sa stajališta klijenta relativno jednostavan.

Uz tvrtke koje zapošljavaju, **ključnu ulogu imaju partnerstva agencije za najam radne snage**. Iz odnosa ovdje proizlaze obostrane koristi, pa je stratešku suradnju lako implementirati i toplo je preporučljivo.

U vezi sa suradnjom sa **agencijama za najam radne snage preporučujemo sljedeće:**

1. Napravimo strateški dogovor

Nažalost, u ovoj profesiji ima mnogo nepoštenih, polulegalnih ili ilegalnih poslova. Neka naselja sustizanja već imaju loša iskustva. Stoga preporučujemo da surađujemo samo s **renomiranim tvrtkama s dugom poviješću**. Zabilježimo i ovdje prednosti programa za partnere, u koje treba ubrojiti i to da agencije za najam radne snage može koristiti suradnju i u svrhu stjecanja poslova (jer naše klijente ne košta ništa, ali je vrlo korisno za unajmljivače).

2. Suradnja među zaposlenicima

Toplo preporučujemo da **lokalni socijalni radnici/kolege pomoćnici razviju lokalnu suradnju s lokalnim regrutatorima agencije za najam radne snage**. Na taj način regruteri mogu pomoći našim kolegama da bolje upoznaju lokalne tvrtke, poslove, očekivanja i proces zapošljavanja. Osim toga, naše korisne kolege mogu pronaći i putem specifičnog zapošljavanja, što im daje mogućnost pronalaska zaposlenika. Suradnja je korisna i za regrutera, on može upoznati obitelji u tom području, dobiti povlaštene informacije o budućim zaposlenicima i povećati uspjeh regrutacije iskorištavanjem odnosa povjerenja kolege koji pomaže da privuče više zainteresiranih ljudi na ponude za posao.

3. Zajednički trening, priprema, mentorstvo

Osim što se kolege iz agencije za najam radne snage i NVO-a međusobno obučavaju i pomažu, regruteri iz **agencije za najam radne snage mogu biti izravno uključeni u obuku, pripremu i mentorstvo ciljne skupine**. Regruteri uglavnom imaju testove za procjenu vještina i potrebnu

ekspertizu za ankete, što omogućuje procjenu vještina ciljne skupine. Također imaju mnogo alata koji se mogu koristiti za poboljšanje vještina. Također, privremeni radnici dio su osoblja agencije za najam radne snage, tako da svakako imaju blizak odnos s njima, mogu im biti mentori.

4. Grupni rad i suradnja poduzeća

Privremenim radnicima je lakše raditi u grupi, budući da se privremeni radnici ionako obično zapošljavaju u grupama. Ove tvrtke su također profesionalci u uspostavljanju korporativnih odnosa, njihovi postojeći odnosi su također otvoreni za nadoknadu, a i novi se lakše uspostavljaju, bez kapaciteta humanitarnih organizacija.

4.6. ŠESTO OGRANIČENJE: KAPACITETI SOCIJALNIH RADNIKA/POMOĆNIH KOLEGA

Iz intervjua je jasno da su kapaciteti socijalnih radnika i kolega za podršku ograničeni, a njihov posao ionako izrazito stresan, iako se uglavnom uopće ne bave posredovanjem pri zapošljavanju. Stoga je izuzetno važno koristiti ograničeni resurs uz maksimalnu učinkovitost.

Naš prijedlog za to je „**Program Diferenciranog Zapošljavanja**“, od sada PDZ, čija se prva dva koraka tiču fokusa socijalnog rada. Ovo su sljedeća:

PDZ 1. KORAK: KLASIFIKACIJA GRADA, diferencijacija prema situaciji zaposlenja.

Klasifikacija naselja je nužna jer imamo različite stvari za raditi u različitim skupinama, nije učinkovito ako pokušavamo provesti isti program u svim naseljima, bez obzira na situaciju, jer su njihove situacije toliko različite. Nudimo tri kategorije:

1. Naselje „ODLEŽAVANJA“: U naselju nema niti jednog zaposlenog koji radi na tržišnom, profitnom radnom mjestu. Ne možemo računati one koji su zaposleni u javnim radovima, imaju poslodavca za potporu lokalne uprave ili lokalne institucije. Lihvarstvo je u ovim naseljima izrazito rašireno, a zaduženost velika. Primjer: Csenyéte, Hirics
2. Naselje „BUĐENJA“: U naselju ima 1-10 obitelji u kojima barem jedna osoba radi na tržišnom, profitnom radnom mjestu, u stalnom radnom odnosu. To mogu biti poslovi u poljoprivredi, građevinarstvu, proizvodnji ili neki drugi poslovi, a može biti i rad na crno, ali treba biti stalni, a ne sezonski posao. U naseljima je prisutno kamatarenje i velika zaduženost. Primjer: Tiszabó, Boldogkőújfalu, Vizsoly, Gyulaj.
3. Naselje „NAPREDOVANJA“: Više od polovice obitelji u naselju ima barem jednu osobu koja stalno radi. Mnogi ljudi ovdje rade na tržišnim poslovima, ali možemo računati i na one

koji rade na općinskim, državnim ili civilnim poslovima. No, važno je da oni ne dobivaju novac za „potpise“, već da zapravo svakodnevno rade pravi posao. Lihvarstvo i zaduživanje su prisutni, ali na podnošljivoj razini. Primjer: Prügý.

PDZ 2. KORAK: GRUPIRANJE POTENCIJALNIH ZAPOSLENIKA u naseljima.

Prema poukama iz intervjua, socijalni radnici trenutno ne prave svjesnu razliku između potencijalnih zaposlenika, tipično je da primjenjuju „vatrogasne“ prioritete, odnosno pomažu onima koji to najviše traže ili su u najtežoj situaciji, ili možda pokušavaju sa svima postupati jednoobrazno.

Bilo bi puno učinkovitije kada bi se prije svega pomoglo u **pronalasku posla onim potencijalnim zaposlenicima koji imaju najveće izgleda za uspješan ostanak na poslu**, a kako bi povećali svoje kapacitete, koristili dobre primjere onih koji već rade.

Stoga preporučujemo grupiranje potencijalnih zaposlenika koje bi se, po našem mišljenju, trebalo temeljiti na dva najrelevantnija čimbenika: i) motivaciji za rad i ii) postojećem pozitivnom uzorku. Pod pozitivnim uzorkom podrazumijevamo da se u okruženju ciljane osobe nalazi osoba koja radi i koju osoba dobro poznaje, s kojom ima pozitivan odnos i na koju se ugleda. To može biti roditelj, član obitelji, poznanik/prijatelj, lokalni vođa, pastor, socijalni radnik itd.

Na temelju toga preporučujemo sljedeće grupiranje, gdje su skupine navedene prema prioritetu za socijalni rad:

1. **Skupina: I dalje kontinuirano rade.** Ova skupina trenutno je izvan fokusa socijalnog rada, jer uglavnom ne treba pomoć. Preporučujemo da ih socijalne radnike i pomagače, ako je moguće, osposobe za „ambasadore rada“ (koncept će biti detaljnije objašnjen kasnije).
2. **Skupina: „Jednostavni slučajevi“.** To su oni ljudi u aktivnoj dobi koji su, iako neradni, motivirani za rad, a oko sebe ima i pozitivne uzore. Na taj način im neće biti strano zapošljavanje, a željet će raditi, tu će skupinu najlakše vratiti na posao.
3. **Skupina: „Ambiciozni“.** Imaju motivaciju, ali im nedostaje pozitivan uzor. Iako žele raditi, možda ne razumiju u potpunosti što to podrazumijeva, pa im je potrebna veća pomoć, ali ipak su skupina koju je lakše aktivirati.
4. **Skupina: „Koji propadaju“.** Imaju jak primjer, ali nedostaje motivacije. To će otežati njihovo aktiviranje.

5. **Skupina: „Teški slučajevi“.** To je skupina kojoj nedostaje motivacije i pozitivnih uzora. Čak i ako nikakvi drugi čimbenici ne otežavaju dobivanje posla, ovoj skupini ipak treba najviše posla, stoga im preporučujemo da budu na kraju reda prioriteta u programima zapošljavanja.

Predloženi zadaci zapošljavanja detaljno su navedeni u kasnijim elementima PDZ-a.

4.7. SEDMO OGRANIČENJE: NISKA MOTIVIRANOST CILJNE SKUPINE

Kao što je gore spomenuto, motivaciju i snažan pozitivan obrazac smatramo dvama najvažnijim mentalnim čimbenicima koji mogu potaknuti zapošljavanje. Zato preporučujemo uvođenje „**PROGRAMA RADNOG VELEPOSŁANSTVA**“ u naseljima sustizanja.

Suština programa: Uzorni **ljudi koji žive u naselju**, koji pripadaju ciljnoj skupini (npr. žive u segregaciji), ali i dalje rade, **trebaju postati „ambasadori rada“.**

Što bi trebao učiniti „ambasador rada“? Jednostavno rečeno, „hvali se i opominji“. U intervjuima su kolege izvijestili kako su trenutno ljudi koji žive od rada često marginalizirani u zajednici, nazivaju ih „Mađaronima“ ili drugim negativnim pridjevima. Istovremeno, članovi zajednice još uvijek tu i tamo nađu priliku pitati kako su našli posao, kako žive itd. Dakle, još uvijek imaju utjecaj u grupi. Socijalni rad trebao bi im pomoći da povećaju svoje poštovanje i utjecaj. Stvorimo priliku da se pojave, da se o njihovim životima govori na događanjima u zajednici, da ojačaju svoj odnos s drugima, da mogu reći koliko bolje žive zahvaljujući svom poslu i da je taj put otvoren i drugima također. Na taj način mogu postati katalizator u zajednici, a za socijalnog radnika postaju pojačivač utjecaja i kapaciteta.

Možda „ambasadori rada“ mogu postati i mentori drugima, aktivno im pomažući da se zaposle, ali to nije očekivanje, jer su ti ljudi vjerojatno već jako opterećeni.

PDZ 3. KORAK: TRAŽIMO ILI EDUCIRAJMO "AMBASADORE RADA" u naseljima.

Obuka ili odabir "ambasadora rada" uključivat će različite zadatke u različitim tipovima naselja:

1. Naselje „ODLEŽAVANJA“: Ovdje trenutačno nema tržnica, pa uglavnom nedostaje dostupni uzorak. Stoga bi bilo najbolje u naselje postaviti socijalnog radnika/asistenta koji ima slično iskustvo i može sam sebi biti prvi primjer i "ambasador". Prvo "prodrijeti" u zajednicu, steći povjerenje. Nakon grupiranja zaposlenika, odaberite nekoliko ljudi iz grupa "lakih slučajeva" i "motiviranih" i vodite ih "za ruku" na posao (detalji kasnije).

2. Naselje „BUĐENJA“: Socijalni radnik treba bolje upoznati osobe koje trenutno rade u naselju, njihove motivacije i snage, te na temelju toga jačati njihovo samopouzdanje i ponos te ih upoznati s važnosti svoje uzorne uloge. Stvorite im prilike da se "hvale i potiču", da dijele svoj primjer.
3. Naselje „NAPREDOVANJA“: Većina obitelji u naselju radi, postoji potreba za "ambasadorima" koji ne samo da ostaju na poslu, nego i idu naprijed, njihova djeca završavaju visoke škole itd.

PDZ 4/1. KORAK: PRIRUČNIK PDZ-A.

U nastavku navodimo alate za koje smatramo da su korisni u Programu diferenciranog zapošljavanja za različite tipove naselja. Elemente programa treba tumačiti kao "izbornik", odnosno ako naselje pripada jednoj od skupina, ali popis druge skupine sadrži programski element koji je koristan i primjenjiv, tada se popis može mijenjati po potrebi.

1. Naselje „ODLEŽAVANJA“:

- **Socijalni radnik/pomagač** treba postati **dio zajednice**.
- **1-5 lokalnih stanovnika** treba ići na posao "držeći se za ruke". Oni bi onda trebali biti „ambasadori“ rada u selu.
- Otkrivanje i eventualno **stvaranje radnih mjesta** za ovo nekoliko ljudi, nemojmo postavljati veće ciljeve. Ako je moguće, treba postojati **mogućnosti zajedničkog rada**, jer je ciljnoj skupini lakše započeti zajedno.
- Dodatno poticanje **završetka 8 razreda osnovne škole**.
- Po mogućnosti, **javni radnici ne bi trebali primati novac za javni rad bez rada**.
- **Podučavanje prvih koraka osvještavanja o financijama** i životnom stilu - prvo s "ambasadorima" (vidi kasnije).
- **Postupno povećanje broja zaposlenika** uz pomoć ambasadora.
- **Dopustite da vam pomognemo organizirati dolazak na posao**: razumjeti raspored, kupiti propusnicu - ako je tvrtka ne financira -, planirati vrijeme ustajanja itd.
- **Odvezimo ih autom na posao**. Pomozimo organizirati ljude kako bi **zajedno mogli raditi**.
- **Lobirati** kod poslodavca za naknadu putnih **troškova**.
- Ne pokušavajte pronaći smještaj, idite autobusom ili koristite agencije za najam radne snage, jer je još rano i šanse za neuspjeh su velike.

2. Naselje „BUĐENJA“:

- **Traženje i obuka "ambasadora rada"**, stvaranje prilike za dijeljenje primjera.
- **Suradnja sa agencijama za najam radne snage** kako bi se došli do poslova bližih tržištu. **Stvorimo odnos sa agencijama za najam radne snage**, pokušajmo smjestiti barem 10-20 ljudi u tvrtku koja osigurava autobuse. Od tada nadalje, možemo lobirati kod tvrtke za autobusnu uslugu.
- **Osiguranje autobusa je glavni prioritet.** Pokretanje **radnog autobusa**, po mogućnosti uz korporativno financiranje.
- **Lobirajte kod javnog prijevoznika** za povoljniji vozni red, možda **gradski minibus ili seoski autobus**.
- U **smještaj** se treba uključiti samo **ako u selu postoji ambasador za smještaj**. Prvo, izmjerimo interes i započnimo min. 5 ozbiljnih interesenata.
- Pripreme za **potencijalne poslove i intervju**e, po mogućnosti uključujući zajmodavce.
- **"Smisleni" javni radovi**, možda bi lokalna vlast trebala pokrenuti jednostavna poduzeća. Ako je moguće, ne bismo trebali raditi socijalno poduzeće zbog njegove složenosti.
- **Nastavak školovanja**, nakon 8 razreda osnovne škole, tečajeva, strukovne škole, eventualno matura.
- **Učenje sljedećih koraka osvještavanja o financijama i životnom stilu** (vidi kasnije).

3. Naselje „NAPREDOVANJA“:

- Traženje i obuka **"ambasadora rada"**, stvaranje prilike za dijeljenje primjera.
- **Posrednički odnosi sa agencijom za najam radne snage**, bilo da se dođe do udaljenijih tržišnih radnih mjesta, ili da se pomogne dodatnim zaposlenicima da rade, da ih se premjesti na tržišna radna mjesta.
- **Naglasak na prednostima mobilnosti:** prijevoz autobusom, smještaj.
- **Putovanje autobusom, smještaj:** vjerojatno već rade, ali ako je potrebna pomoć, to je važno.
- **Program civilnog smještaja:** Ako je ciljnoj skupini problem smještaj, pomozimo im u stvaranju smještaja uz podršku socijalnog rada. "U smještaj bi trebala doći socijalna radnica, a ne policija."
- **Za zadržavanje visokoobrazovanih**, urbanizacija, životni standard, kvaliteta života, razvoj infrastrukture, povećanje atraktivnosti naselja.

- **Poticanje daljnjeg obrazovanja:** strukovne škole, srednje strukovne škole, eventualno visoko obrazovanje.
- Ovdje može započeti ukidanje skupine "koji propadaju" ili "teški slučajevi", ne preporučujemo to za prethodne tipove naselja.
- **Financijska i životna svijest na naprednoj razini,** štednja (vidi kasnije).

PDZ 4/2. KORAK: PROGRAM PODIZANJA SVIJESTI O FINACIJSKOM I UPRAVLJANJU ŽIVOTOM.

U razgovoru sa socijalnim radnicima, zaduženost vide kao jednu od najvećih prepreka zapošljavanju. Kredit i drugi odbici od ionako vrlo malih primanja umanjuju novčanu vrijednost rada do te mjere da više nije vrijedan truda u očima ciljne skupine, što ih tjera na crni rad i život temeljen na socijalnoj pomoći. Preporučamo da oni koji već pripadaju grupi "Laki slučaj" ili "Ambiciozni" koriste pomoć grupe za kreditno upravljanje koja već postoji unutar Mađarske malteške dobrotvorne službe, jer postoje mnoga složena rješenja koja su izvan djelokruga socijalnih radnika. Osim toga, imamo sljedeće prijedloge:

1. Naselje „ODLEŽAVANJA“: „Izađi iz lihvarstva.“

CILJ

- **Podizanje prihoda i rashoda** na svjesnu razinu.
- **Smanjenje lihvarstva.**
- Stvaranje **redovite dnevne rutine.**
- Razvijanje **higijenskih navika.**

ALATI

- **Socijalni radnik/kolega asistent mora steći njihovo povjerenje**
- **Na jednostavnim osobnim primjerima** pokazati mogućnosti povećanja prihoda i smanjenja rashoda, učinak napuštanja lihvarstva.
- Poticanje korištenja **postojećih higijenskih sadržaja** (zajednički tuš, perilica rublja).

2. Naselje „BUĐENJA“: „Gotov je i tunel duga.“

CILJ

- **Planinom dugova se može upravljati** i polako će nestati.
- Širenje „**socijalizacije za rad**“.

ALATI

- Radna socijalizacija uz **širenje znanja** i personalizirana objašnjenja

- **Jednostavan dnevnik prihoda i rashoda**, ne treba ga voditi kontinuirano, već ga treba s vremena na vrijeme sastavljati uz pomoć socijalnog radnika.
- **Na jednostavnim osobnim primjerima** pokažimo mogućnosti povećanja prihoda i smanjenja rashoda, zamjene loših kredita boljim itd.

3. Naselje „NAPREDOVANJA“: „Vrijedi štedjeti.“

CILJ

- Povećajte financijsku sigurnost **kroz štednju**.

ALATI

- Učinke štednje ilustriramo pozitivnim i negativnim **osobnim primjerima**.
- Ovdje možete isprobati **pisane materijale**, uz objašnjenja.
- **Daljnje širenje** i razvoj **osobne higijene** – npr. svi mogu koristiti kupaonicu i perilicu rublja.

PDZ 4/3. KORAK: DUŽNOSTI VIŠE SOCIJALNE RADNICE/POMOĆNIKA U PROVEDBI PDZ-A.

Preporučujemo formiranje grupe socijalnih radnika/asistenta specijaliziranih za zapošljavanje i dobro upućenih u to, jer se čini da je vrlo teško osigurati dovoljan kapacitet i fokus za ovaj posao kada se obavlja zajedno s drugim poslovima. Sljedeći zadaci mogu biti najvažniji za vrste naselja:

1. Naselje „ODLEŽAVANJA“: „Upad i uzorkovanje.“

- U ova sela iz razvijenijih naselja nastojimo slati najbolje, najpredanije socijalne radnike/kolege pomagače.
- Poželjno je da socijalni radnik/kolega pomoćnik bude Rom, s podrijetlom sličnim životu kojim trenutno žive na selu.
- Socijalni radnik/kolegica pomoćnik treba „prodrijeti“ u lokalnu zajednicu i izgraditi povjerenje. Ako ste uspjeli, onda svojim pozitivnim primjerom privucite 1-2 osobe.
- Ne treba vam veliki cilj, samo 1-2 osobe koje su voljne prionuti na posao, držati ih za ruku i pomagati im dok ne postanu ambasadori.
- Da biste to učinili, pomaknite svaki kamen: potražite posao, razgovarajte s poslodavcem, putujte, ojačajte se duhovno, sredite obiteljsko porijeklo itd.

2. Naselje „BUĐENJA“: „Obrazovanje ambasadora.“

- Socijalni radnik/pomagač trebao bi se temeljito upoznati s onima koji rade na tržišnim osnovama. Otkrijte njihove prednosti, ojačajte odnos povjerenja s njima.
- Uvjerite ih da prihvate status "ambasadora rada", ponose se svojim položajem u selu.

- Zajedno sa ambasadorom grupirati stanovnike sela prema motivaciji za zapošljavanje. Počnite raditi s grupom "lakih slučajeva" kako biste im pomogli da se zaposle.
 - Stupite u kontakt s agencijama za najam radne snage i eventualno s poslodavcima. Potražite poslove na otvorenom tržištu.
 - Informirajte se o mogućnostima prijevoza, po potrebi organizirajte autobus i stvorite druge uvjete za odlazak na posao.
3. Naselje „NAPREDOVANJA“: „Pomažući na višu razinu.“
- Socijalni radnik treba sa sobom povesti ambasadore. Ambasadori bi trebali biti u kontaktu s "lakim slučajevima" i "ambicioznima", pomoći im da se uzdignu dalje.
 - Počinje rad i u skupini „teški slučajevi“ i „koji propadaju“. Među njima, pomozite s taktikom opisanom u "Buđenje naselja".

5. IZVADCI INTERVJUA

U ovom poglavlju želimo prikazati razgovore koji su vođeni tijekom istraživanja kako bismo potkrijepili rezultate i sugestije iznesene u dosadašnjem sažetku. Zbog dužine intervjuškog materijala, odlučili smo ne opisivati što je rečeno u konkretnim intervjuima, te ne "vidjeti" iz intervjua, već prepisati materijal intervjua obavljenih s različitim sugovornicima - menadžerima ljudskih resursa tvrtke, djelatnici agencija za privremeno zapošljavanje, socijalni radnici - jedan po jedan u "fiktivni intervju", pa dobro predstavlja i sažima ono što je rečeno. (Naravno, ako postoji potreba, materijali svih intervjua dostupni su u pisanom obliku.)

5.1. TVRTKOVNI VODITELJ HR ODJELA

0. UVOD (10 minuta)

- Uvod, samopredstavljanje, prezentacija SIMPACT-a. Zatim predstavljanje ravnatelja.
- Sugovornik je **voditelj ljudskih resursa u vodećoj multinacionalnoj proizvodnoj tvrtki** koja ima više lokacija u cijeloj zemlji i zapošljava 300 ljudi, 8 zaposlenika s općom ili nižom stručnom spremom.
- Informacije o intervjuu, **objašnjenje** svrhe intervjua.

1. POSLOVI, POZICIJE (20 minuta)

Svrha: Saznati koji i koliko poslovi za ciljnu skupinu postoje, te koliko se zapošljava.

- Naša tvrtka ima poslove **operatera na liniji, skladištara i rukovanja materijalom**, gdje zapošljavamo 8 obučениh radnika opće stručne spreme s malim iskustvom. U njima radi **300 djelatnika**. Operateri pakiraju, etiketiraju, upravljaju strojem, to su jednostavni, monotoni poslovi. Za radna mjesta u rukovanju materijalima i skladištu potrebna je kvalifikacija za viličara, a mi ćemo vam pomoći da to dobijete. Plaće su im cca. 150.000 HUF mjesečno za operatere, na temelju standardne tablice plaća, koja je javna. Fluktuacija je izrazito visoka, cca. Godišnje zapošljavamo 100 ljudi. Dvije trećine zaposlenih su **vlastiti radnici**, jedna trećina su zaposleni na određeno vrijeme. Također radimo s nekoliko **nacionalnih agencija za najam radne snage** kako bismo osigurali zaposleno osoblje. U posuđenom osoblju ima radnika iz Srbije i Ukrajine.
- **Zbog krize s koronavirusom** proizvodnja je stala na nekoliko dana, a dugoročno će se **nešto smanjiti**. Iz tog razloga proveli smo „**kvalitetne razmjene**“ među zaposlenicima, šaljući one koji su ionako imali problema u radu ili ponašanju. Tijekom krize smanjila se fluktuacija, svi su "zauzeli" svoja radna mjesta, pa smo na nekoliko mjeseci mogli zaustaviti zapošljavanje, ali nedavno je opet krenulo.
- Ova skupina zaposlenika je ključna za našu tvrtku, kako zbog veličine tako i zbog važnosti osoblja. U skladu s našim globalnim HR ciljevima, **nastojimo stvoriti rodnu, rasnu i drugu raznolikost, u našoj tvrtki nema diskriminacije**. Kazneni dosje također nije uvjet, jer se prema našim zakonima više ne **može tražiti moralna svjedodžba**.

2. UPIS, UVJETI (25 minuta)

Svrha: saznati kako se radna snaga regrutira i odabire.

- Naši **zahtjevi** za prijem u ovu grupu **nisu strogi**. Službeno očekujemo da ćemo imati 8 razreda osnovne škole, ali prije virusa, kada smo se nosili s velikim nedostatkom radne snage, zapošljavali smo i ljude koji ih nisu imali. Službeno očekujemo da kandidat dostavi životopis, ali ga ne pregledavamo i obično ne dobivamo kvalitetne dokumente. Zanima nas radno iskustvo kandidata, ali ako ga nema ni to nije razlog za isključenje.
- Zapravo, bitno je samo da **kandidat želi raditi, da je fizički sposoban**, da je njegovo **zdravstveno stanje** adekvatno, da **možemo s njim komunicirati** i da ispunjava osnovne higijenske uvjete.
- Kandidati se **pozivaju na kratki razgovor** i testiranje koje organizira agencija za zapošljavanje. Prvo krećemo s testom. Ovo ima dva dijela, jedan ima jednostavan zadatak sastavljanja, elementi velikog plastičnog vijka moraju se pričvrstiti zajedno na temelju pisanih i ilustriranih

uputa. Drugi dio je kratki pismeni test kojim se ispituje njihova tolerancija na monotoniju i pozornost.

- Sve u svemu, može se reći da će se, **nažalost, u najboljem slučaju pojaviti tek polovica kandidata** s kojima je termin dogovoren telefonom i koji su obećali doći. Ne znam zašto dolazi tako malo ljudi koji ne žele raditi, zašto kažu da. Neki ljudi čak otkazuju telefonom kada ih podsjetimo nekoliko dana unaprijed. Razlog davanja otkaza često je to što su već našli posao ili nisu sposobni raditi zbog bolesti ili srodne bolesti, no ima i onih koji se ne zamaraju razlozima.
- U slučaju testova, iskustvo je da se jako **trudimo osigurati da svi prolaze**. Rekruter agencije za najam rade snage postavlja kandidate na njihovo mjesto, oni obično ne vole previše takve situacije, njihovo samopouzdanje je nisko. Ponekad im kolega i pomogne, ako vidimo da se trude.
- **Razgovor je vrlo kratak**, cca. 5 minuta. Za to vrijeme kandidate uglavnom pitamo o **radnom iskustvu**, a one koji ga nemaju o školama. Nije bitno što će kandidat odgovoriti. Nego, gledamo kako izgleda, odnosno da li je obučen kako treba (ne u svečanoj odjeći, samo u normalnoj odjeći), da li je čist, oprostite što to kažem, ali da li ne miriše i da li može odgovoriti pitanja, razumije li i, na temelju njegovih odgovora, želi li raditi, djeluje li motivirano i željno.
- **Visoko obrazovanje nije razlog koji isključuje, ali nije ni prednost**. Naše iskustvo je da vam ovdje stvarno ne treba više od 8 razreda. Svatko tko je preinteligentan želi više, ne snalazi se u poslu, zaobilazi sigurnosna pravila, ne slaže se s neposrednim rukovoditeljem (koji također ima 8 razred).
- **Zapošljavamo samo one koji ispunjavaju uvjete za privremene radnike**. Naš ugovor nas obvezuje zaposliti nekoga na posudbu na 3 mjeseca, nakon čega ćemo ga premjestiti u svoje osoblje ako iskustvo bude jako dobro. To je razlika, one koji rade osrednje poslove zadržavamo još dulje kao zaposlenike.

3. ISKUSTVA POSLODAVCA (25 minuta)

Svrha: Saznati kakva kratkoročna i dugoročna iskustva imaju s unajmljenim zaposlenicima, kako oni pomažu uspješnom zapošljavanju.

- Naše je iskustvo vrlo raznoliko. **Problem je što mnogi ljudi ne dođu ili brzo odustanu**. Ima onih koji se ipak pojave na snimanju, ali prvi dan uopće ne dođu, a neki se ne javljaju ni na telefon kad ih pitamo gdje su. Nekima je prvi dan ujedno i posljednji. Ali ima onih koji mogu izdržati tjedan ili dva. Onaj tko tako brzo odlazi vjerojatno nije znao kakav je to posao, nije to bilo ono

što su očekivali. Smjene su po 12 sati, moraš stajati, paziti, ne možeš zaostati jer to usporava liniju. Ni kolege na liniji ne podnose kad je netko spor, jer onda on mora raditi umjesto njega, ili ako treba usporiti stroj, tu je premija. Neki ljudi još rade danju, ali u drugom tjednu dolazi noćna smjena koja je također obavezna za sve. Naše iskustvo je da se preko 40 godina više ne isplati angažirati nekoga tko nije prenoćio jer se stariji ne mogu naviknuti.

- Naše iskustvo govori da oni **koji izdrže dva tjedna ostaju i mjesecima nakon toga**. Kasnije odu jer su opet stekli pravo na naknadu za nezaposlene, javni rad, pa im tako više odgovara ili su dobili kredit za koji je bio potreban radni odnos. Ili zato što je satnica u susjednom pogonu 10 HUF veća, čak i za novce koji nam se čine vrlo malim prolaze lako. Onda bi se vratili jer im se ne sviđa. Ima onih koji odlaze jer je došlo ljeto, mogu i po mraku na sezonske poslove u poljoprivredi. Znaju da ćemo ih primiti natrag na jesen, jer toliko nedostaje radne snage da će za njih opet biti mjesta. Također, ima i onih koji jednostavno nestanu ne znajući kamo.
- **Vrlo je rijetko da nekoga otpustimo**, barem prije koronavirusa. Većina prometa uzrokovana je otpuštanjima.
- **Otkaz dajemo samo za teži prekršaj, što je vrlo rijetko, pa čak i ako izostane bez opravdanja više od tri puta**. Krađe i tjelesne ozljede na radu su teški prekršaji, gotovo da se ne događaju. Povremeno dolazi do glasnih svađa, pogotovo kada supružnici rade zajedno na liniji. Zato te osuđujemo. Ozbiljan je prekršaj biti pod utjecajem alkohola ili droga, ne možete se prihvatiti posla na ovaj način. Ovo je također vrlo rijetko. Kršenje pravila je ako jedete, pijete, razgovarate telefonom dok radite, uzimate pauzu kada ne možete ili ne poštujete pravila sigurnosti. Ako to ne primijetimo, onda nema ničega. Ako pojedine osobe primijete, osoba dobije službenu opomenu, od kojih se troje traži otkaz, što se rijetko događa. Puno su češći neopravdani izostanci i nedolasci, toleriramo neko vrijeme, ali onda prekidamo radni odnos.
- **Ponekad je odnos s nadređenima problem**. Naši linijski menadžeri obično su menadžeri unaprijeđeni od linijskog operatera. Doživljavamo da ponekad zaborave odakle su došli, ne odnose se prema radnicima kako treba. Za to prolaze obuku, ali to nije dovoljno za sve.
- **Morate držati tempo na liniji**, to je sve što možete očekivati u smislu izvedbe. Na onim prugama gdje dugoročno nema usporavanja ili zastoja zbog tempa, radnici dobivaju premiju.
- **Idealan linijski radnik je zdrav, fit, dobro podnosi stojeći rad, dobro radi i noću, podnosi monoton rad. Razvija emocionalnu povezanost s tvrtkom, ponosan je na svoj posao, ponosan na svoj posao, voli ga**. Vidimo da se ovakvi mogu uklopiti i naviknuti na svoje kolege i nadređene. Ako su imalo pronicljivi, neće otići za malo više novca, nego čekaju bonus koji dobiju u šestom mjesecu, a za godinu dana mogu biti i linijski menadžeri za veću plaću.

- Imamo **i uspješne priče**. Na primjer, Krisztián, koji je imao kriminalni dosje i to je rekao tijekom intervjua, pa smo ga oklijevajući zaposlili. No, činilo se da želi raditi i dala mu se prilika. U početku je radio prosječno, ali je kasnije otkrio i prijavio problem u kvaliteti, zbog čega ga je nadređeni predložio za nagradu Uzorni zaposlenik, za što je izglasala uprava. Od tada je Krisztián dobio krila, radio briljantno i ubrzo postao vođa linije. Zatim smo ga preselili u našu novu liniju gdje dobiva poseban bonus za testiranje novih artikala, jako smo zadovoljni s njim i mislim da mu se jako sviđa raditi ovdje.

4. SURADNJA SA CIVILNIM ORGANIZACIJAMA (10 minuta)

Svrha: Istraživanje mogućnosti suradnje s civilnim organizacijama.

- Nije mi poznato da postoje mogućnosti suradnje s NVO-ima sa stajališta tržišta rada, trenutno ne surađujemo ni s kim. **Zainteresirani smo za suradnju**, otvoreni smo za mogućnosti. Pokušali smo uspostaviti suradnju na području zapošljavanja osoba s invaliditetom, ali nažalost organizacija koju smo kontaktirali nije imala kontakte u našim tvornicama.
- Zanimalo bi vas što bismo mogli učiniti za naselja sustizanja. Ako budemo imali dovoljno radnika u nekom naselju, tu ćemo naravno **pokrenuti autobus**. Nažalost, nije moguće da naši stalni zaposlenici rade kraće radno vrijeme ili samo dnevne smjene, pravila vrijede za sve. Eksperimentirali smo s takozvanom roditeljskom linijom, gdje su smjene duge samo 8 sati, ali nije išlo.
- **Želio bih sudjelovati u programu "jednomjesečnog probnog rada"**, a možemo organizirati i rad grupe od 3-4 sata mjesečno, ako im prijevoz organiziraju socijalni radnici. Također možemo osigurati sobu za sastanke u kojoj grupa može razgovarati prije i poslije. Trebat će dozvole za ulazak, to se mora riješiti, a tu je i pitanje tko će biti službeni poslodavac članovima grupe ovaj mjesec, ne možemo biti ako nema plaće i to se mora riješiti zakonski. A bilo bi dobro regulirati tko snosi odgovornost za štetu, ako do nje dođe. Radnu odjeću možemo osigurati, ali molimo da je oni koji na kraju ne postanu naši zaposlenici prosljede nekome iz sljedeće probne grupe radnika.
- **Isprobali smo i sustav mentorstva za nove zaposlenike, s različitim iskustvima**. Vidjeli smo da se zaposlenici nisu sami, besplatno prijavili za mentore. Trebali su nešto zauzvrat, pa su na kraju dobili malo više džeparca. Nažalost, mnogi ljudi nisu bili podobni kao mentori, ostali su samo rijetki koji rade i koristan posao na temelju povratnih informacija novih zaposlenika, a puno energije HR-a je održavanje sustava, što više nije prioritet, pa se polako na izmaku.

- Hvala vam i veselimo se prijavi Mađarske malteške dobrotvorne službe ako postoji prilika za suradnju!

5.2. DJELATNIK VODITELJA ZA NAJAM RADNE SNAGE

0. UVOD (10 minuta)

- Uvod, samopredstavljanje, prezentacija SIMPACT-a. Zatim predstavljanje ravnatelja.
- Ispitanik je **regionalni menadžer za najam radne snage** u nacionalnoj mreži za zapošljavanje u regiji Borsod. Ovdje radi dugi niz godina, počevši kao terenski regrut.
- Informacije o intervjuu, objašnjenje **svrhe** intervjua.

1. POSLOVI, POZICIJE (20 minuta)

Svrha: Saznati koji i koliko poslovi za ciljnu skupinu postoje, te koliko se zapošljava.

- Naša tvrtka ima operatera na liniji, **pomoćnog radnika u prerađivačkoj industriji, skladištara, rukovatelja materijalom, blagajnika, djelatnika u maloprodaji, čistačice**, te sezonske poljoprivredne poslove, gdje naši klijenti zapošljavaju radnike s obrazovanjem od 8 razreda osnovne škole i malo iskustva. U građevinarstvu nemamo kupaca. **Svake godine možemo zaposliti više tisuće zaposlenika**. Posao uključuje pakiranje, etiketiranje, dodavanje sirovina u strojeve ili razvrstavanje neispravnih proizvoda, u prerađivačkoj industriji rezanje, čišćenje i rezanje peradi, u poljoprivredi krunjenje kukuruza, plijevljenje, sortiranje sjemena itd. U pravilu je dovoljno 8 razreda osnovne škole, no ponekad vam je potrebna kvalifikacija rukovatelja strojem, viličarom ili neki drugi tečaj. Plaće su im cca. 150-200.000 HUF mjesečno. Postoje tvrtke gdje su do 100% zaposleni samo na određeno vrijeme na ovim pozicijama, ali uglavnom između 50-30%. Bavimo se i zapošljavanjem srpskih i ukrajinskih radnika, administriranjem njihovog zapošljavanja i smještajem. Tvrtkama su zaposlenici na određeno vrijeme skuplji od vlastitih kadrova, ali im se isplati jer se ne moraju baviti kontinuiranim zapošljavanjem i kadrovskom administracijom, a mogu fleksibilno mijenjati broj zaposlenika ovisno o potrebama za radnom snagom.
- Zbog **krize** izazvane **koronavirusom smanjena je potražnja za radnom snagom** u ovoj kategoriji. Iako je bilo mješovitih učinaka, jer mnogi strani radnici nisu mogli doći, istovremeno je bilo potrebno manje ljudi, a kasnije, kada je došlo do ponovnog prijema, pojavili su se i Mađari koji su se vraćali iz inozemstva..

2. UPIS, UVJETI (25 minuta)

Svrha: saznati kako se radna snaga regrutira i odabire.

- Zapošljavanje ove skupine radnika je teško. Naši **zahtjevi** za zapošljavanje **nisu strogi** i pomislili biste da bi se svatko kvalificirao, ali **teško pronalazimo pouzdane zaposlenike**. Tvrtke uglavnom očekuju 8 razreda osnovne škole i životopis, to već napišemo u telefonskom razgovoru, jer naše iskustvo je da ih kandidati nemaju, a budući da to nije bitno, pa kad nam kažu gdje su do sada radili, brzo ih napišemo da imamo.
- **Pronaći dovoljno ljudi je izazov**. U kontaktu smo s puno ljudi, znamo njihove brojeve telefona, mnogi ljudi dolaze u našu poslovnicu tražiti posao, ili obilazimo sela, a neki nas već poznaju, ili nas poznanik nekome preporuča, a i mi objavite naše poslovanje na Facebooku, mnogi ga ljudi također prate. Ali kada konkretno tražimo kandidate za posao, ispada da ne dižu brojeve telefona, otkazuju da ne žele više raditi ili obećaju da će doći na regrutaciju, a onda i dalje ne dolaze, iako ih prije obično zovemo tri puta. Nažalost, ne odazove se uvijek ni osoba koja dođe na regrutaciju, neki stvarno blokiraju i najjednostavniji zadatak. Često se skupi više ljudi, a ako ne uspiju svi biti primljeni, radije će otići cijeli tim.
- **Često organiziramo regrutacijske događaje po selima**, jer mnogi ljudi imaju problema čak i s plaćanjem putnih troškova do grada i dolaska u naš ured. Ali i dani za novačenje objavljeni po selima često su potpuno neuspješni, jer **nitko ne dolazi iako se uzalud oglašavamo**. Ili čak i ako dođu u paru, kažu da ih posao ne zanima.
- Primijetili smo da je **povjerenje iznimno važno u regrutiranju ove skupine**. Ako nas netko već poznaje i vjeruje nam, doći će nam tek kasnije kada bude tražio posao. Ali ako nas poznanik ili prijatelj preporuča, to je dovoljno da izgradimo povjerenje, to vidimo i u selima, **jer ponekad socijalni radnici pomognu dovesti ljude na regrutaciju, ljudi u selu im vjeruju**.
- Kandidati će biti **pozvani na kratki razgovor i testiranje**. Prvo krećemo s testom. Postoje dva dijela, jedan je praktični zadatak, drugi dio je kratki pismeni test, razlikuje se od tvrtke do tvrtke, ponekad imaju svoje testove i mi ih radimo, ponekad razvijamo testove koji odgovaraju poslovima.
- Sve u svemu, može se reći da **nažalost malo ljudi dolazi na prijemni, iako više puta telefonski dogovaramo termin**. Neki ljudi već blokiraju naš broj, to je sve što zovemo.
- Tijekom testiranja kandidatima pomažemo koliko god je to moguće, iako se s pomoći ne isplati pretjerivati, jer ako pošaljemo one koji nisu podobni za to radno mjesto, ionako neće proći. Ali **ako jedan od testova ne uspije, svejedno ćemo nazvati drugu tvrtku da vidimo je li tamo bolje**.

- **Razgovor uglavnom vode tvrtke**, a konačna odluka također je njihova. Često dopuste da se netko kandidira nekoliko puta u razmaku od 1-2 mjeseca, obično nemaju crnu listu.
- **Za one koji možda više nisu potrebni tvrtki zbog fluktuacija u proizvodnji, tražimo mjesto negdje drugdje.** One na koje možemo računati ne puštamo, često ih sljedeći tjedan odvedemo u drugu tvrtku.
- **Nažalost, u našoj struci ima mnogo nepoštenih ili nekompetentnih ljudi i tvrtki.** Također šteti našem mišljenju što se često pojedinci ili čak tvrtke nazivaju agencijama za najam radne snage, a zapravo su obični prevaranti. Recimo, ima ljudi koji potpišu ugovor o poslu koji im tvrtka pritom plaća, ali zaposleni radnici od toga ne vide ni lipe, iako su radili za džabe. Ili samo dobivaju novac, ali samo mali dio prihoda "zajmodavca". Ima onih koji lažu radnike da su vrbovani, ispune papire, ali nisu prijavljeni. Onda jadni radnici dobiju lupu kad im kod liječnika kažu da nemaju osiguranje. Bilo je i tužbi. Suprotno tome je da se pod izlikom prijamnog od pristupnika traže svi njegovi radovi, oni ih pošalju, ali se njihovi podaci zlorabe, npr. prijave na nepostojeći posao ili može i gore. Stoga je važno biti oprezan, isplati se raditi samo s odavno uspostavljenim, nacionalno priznatim, legalno aktivnim agencijama za najam radne snage.

3. ISKUSTVA POSLODAVCA (25 minuta)

Svrha: Saznati kakva kratkoročna i dugoročna iskustva imaju s unajmljenim zaposlenicima, kako oni pomažu uspješnom zapošljavanju.

- **Kad nekoga posudimo firmi, nosimo svoju kožu na sajam.** Uostalom, ugovor obvezuje određeni broj djelatnika da u određeno vrijeme budu tu i preuzmu posao. U tvornicama se linija ne može pokrenuti ako nema dovoljno operatera. Stoga rado radimo s onima koji se pouzdano pojave na poslu.
- **U isto vrijeme, pouzdan izgled je veliki problem.** Mnogi ljudi vjerojatno nisu navikli da moraju ustati u 4 ujutro da bi ušli u autobus u 5 da bi počeli raditi u tvornici u 6. Pogotovo noću, teško je ustati čak i drugi dan. Ako je prethodni dan bio seoski dan, sutradan je autobus prazan, nitko ne može ustati, tako su mamurni. Ako nema dovoljno ljudi, naši strijelci uskoče u auto ili minibus, odu tamo, izvuku sve iz kreveta.
- **Zbog toga o tim ljudima znamo puno, jer vidimo i čujemo ovo i ono.** Vidimo koliko im je težak život, žive u užasnim trošnim kućama, spavaju na hrpi u maloj sobici bez kreveta, auto se mora provjetravati jer smrde, jer nema kupaonice gdje bi se mogli oprati. Puno pričaju o svojim problemima, da se ne mogu odmoriti tijekom dana nakon noćne smjene jer je buka, ljudi šetaju

po kući, da im se oduzima pola plaće zbog dugova, da su im okrenute režije, jer nisu mogli platiti ovaj mjesec.

- **Pokušavamo svima pomoći da se zaposle, da rade, da se izvuku iz plaće do kraja mjeseca.** Naši kolege ponekad zaista idu iznad svega da daju savjete pune razumijevanja, dajući mnoge šanse onima koji su se posvađali, a ima i onih čije privatne živote poznajemo toliko dobro da nam se obraćaju za savjet ako su prekinuli s partnerom.
- **Trudimo se učiniti isto za naše zaposlenike kao i za tvrtke.** Ako se negdje pojavi da nisu **ravnopravni, borit ćemo se za njih.** Bilo je vrijeme kada smo uspjeli natjerati tvrtku da pokrene još jedan **autobusni prijevoz** koji ide u sva sela u kojima ima privremenih radnika. Naš kolega je stalno u poduzećima, obilazi, razgovara s privremenim radnicima, **mentorira** ih, tako da oni često dobiju veću pomoć od vlastitog osoblja.
- Imamo i **uspješne priče.** Na primjer, par braće koji su dobili više šanse. Prvi posao na koji su bili smješteni nažalost je završio otkazom zbog tučnjave, a činilo se da će zbog njihove agresivnosti biti još puno problema. Ipak, dobili su još jednu priliku i uspjeli ostati na drugom ili trećem mjestu, a rad im se toliko svidio da su osmislili inovaciju koju je tvrtka nagradila nagradom. Tako su bili zapaženi, primljeni u svoje kadrove, a onda smo čuli da su nakon nekoliko promaknuća sada obojica voditelji smjene, a tvrtka ih je poslala u inozemnu tvornicu.

4. SURADNJA SA CIVILNIM ORGANIZACIJAMA (10 minuta)

Svrha: Istraživanje mogućnosti suradnje s civilnim organizacijama.

- **Događa se da možemo razviti odnos sa socijalnim radnikom u nekom od sela.** To je vrlo korisno za nas, jer socijalna radnica dobro poznaje lokalne obitelji, zna tko želi raditi, tko je vješt, tko će se više uklopiti u posao. I mještani im vjeruju, možemo im zahvaliti ako je naša regrutacija u nekom selu ponekad rasprodana. Nažalost, problem je što vidimo da se socijalni radnici često mijenjaju, a ima i onih koji ne rade dobro, rijetko kada sretnemo nekoga s kim se odnos može malo bolje razvijati, a uz to je i učinkovit.
- **Zainteresirani smo za suradnju, vrlo smo otvoreni za mogućnosti.** Zapravo, već duže vrijeme tražimo osobu tipa "Roma Regruter" koja je bliska ovoj skupini i može im se obratiti. Radujemo se i nadamo se da ćemo uspostaviti partnerstvo s dobrotvornim službama.
- **Također bih volio sudjelovati u programu "probni mjesec dana",** to bi također bila prilika za nas. Postoji marketinška vrijednost u činjenici da dobrotvorna služba možda provodi ovaj program s nama, tako da možemo ući u tvrtke s kojima prije nismo radili. Također, naravno, želimo s programom upoznati i tvrtke koje su već naši partneri.

- **Rado ćemo pomoći socijalnim radnicima na nekoliko područja.** Ako su zainteresirani za mogućnosti zapošljavanja u tom području, obično smo obaviješteni. Poznajemo poslove, uglavnom ih detaljno procjenjujemo, znamo koje vještine i sposobnosti zahtijevaju. Znamo mogućnosti testiranja sposobnosti i vještina, također možemo provoditi testove ako to pomaže u selima. Također, eksperimentiramo s programima usmjerenim na razvoj vještina, a željeli bismo surađivati i sa socijalnim radnicima u tome.
- **Hvala vam i veselimo se prijavi Mađarske malteške dobrotvorne službe ako postoji prilika za suradnju!**

5.3. SOCIJALNI RADNIK ILI POMOĆNI KOLEGA

0. UVOD (5 minuta)

- **Uvod**, objašnjenje **svrhe** intervjua.

1. POLOŽAJ RADNO SPOSOBNIH LJUDI (10 minuta)

Svrha: Saznati koliki su i kakvi problemi susrećemo sa strane zaposlenika.

- Ja sam socijalna radnica u naselju X, **u naselju ima 400 radno sposobnih ljudi.** Omjer muško-žensko je cca. može biti jednako, naše iskustvo je da muškarci radije rade kad su mlađi, a žene kad su starije, kad više ne čekaju djecu i nemaju mlađu djecu.
- Životni ciklus ljudi ovdje se jako razlikuje od prosjeka. Teško završavaju osnovnu školu, a neki je odustanu u sredini. **Do 14. godine dječaci već postaju obiteljski ljudi,** tako da je adolescencija izostavljena, umjesto toga oni moraju brinuti za svoju obitelj. Pa, što ako se ne mogu zaposliti dok ne navrše 18 godina? **Adolescencija je također izostavljena kod djevojčica, jer one često očekuju djecu sa 14 godina** i postaju majke gotovo kao male. Tipično je da se nakon par djece i mnogo poteškoća parovi razidu, a onda se možda pojavi prilika da se žene zaposle, ali je tipičnije da sve počinje ispočetka s drugim parom.
- **Muškarcima se zdravlje pogoršava kako stare,** a od mlađih se očekuje da rade. Oni su u nadređenom položaju u obitelji, žena im služi. Žene, pak, stalno puno rade, opterećene su kućanskim poslovima i odgojem djece, **a kad djeca odrastu, često se uspješno hvataju posla.**
- **Uvjeti stanovanja su loši,** velike obitelji žive zajedno u trošnim zgradama u lošem stanju. Kupanje nije moguće, jer nema kupaonice, a komunalije su također isključene. Vodu imaju svi jer im vodovod skida tlak samo ako ne plaćaju. Ima i struje na ovaj ili onaj način, nekad s pre-paid brojiлом, nekad susjedovim provučenim kabelom ili ilegalnim kablom. Plinsko grijanje

nema, obitelji se griju na drva koja se često skupljaju u obližnjoj šumi. Prozori i krovovi su u vrlo lošem stanju, pa je zimi obitelj obično zatvorena u jednoj sobi.

- **Osim kuće, svatko obično ima i veliko zemljište.** Do sada se parcele nisu previše koristile, ali sada je naš **program vrtova u dvorištu bio vrlo uspješan**, mnogi su ljudi kopali zemlju, tražili sjeme i oduševljeno njegovali vrt. Na parcelama su često trošne šupe i staje, ne koriste se nikako. Nema ograde, koja bi trebala čuvati urod od krađe.
- **Dugovi otežavaju život.** Lihvarstvo je vrlo tipično, od kamata obitelji često na kamataru ne dobivaju novac, već hranu koju im lihvar uzima natrag iz mjesečnih primanja, uz višestruku kamatu. Mnoge usluge dostupne su i po lihvarskim cijenama, npr. prijevoz, čak i struja. Do kredita dolazi i ako se netko od članova obitelji zaposli i ostvari pravo na kredit za proizvod, mnogi to iskoriste i podignu kredite, npr. TV, hladnjak. Telefon je svima jako važan, iznos pretplate brzo će postati dug. **Polovica ili čak i više prihoda ljudi ide na otplatu dugova.**
- **To je razlog zašto mnogi umjesto prijavljenog rada biraju rad na crno, pa im se ne može odbiti 50% plaće za otplatu.** Također, primanja nakon odbitka su toliko niska da mnogi ljudi smatraju da se više ne isplati raditi za toliko, više vole besplatne novce, javni posao, gdje ne morate raditi, samo se morate potpisati na evidenciji prisutnosti u ujutro, pohađati tečaj za život ili primiti pomoć.
- **Nemam pravi uvid u obitelji u kojima rade.** Ne pojavljuju se na punktu prisutnosti, ne trebaju pomoć ni podršku, a njihova su djeca uglavnom dobro. Vidim da su u segregiranoj zajednici isključeni, govore im svašta, recimo da su "Mađari", a ako ne daju, onda su "zavidni". Ali samo ih pitaju gdje rade, kako su našli posao, tko im je pomogao, koliko zarađuju, to ih jedino zanima.
- **Ljudi u selu žive ili od rada ili od socijalne pomoći ili ilegalnih prihoda.** Vidi se tko živi na trećem, jer oni rade noću i žive izvanredno dobro u odnosu na to da nemaju posao. Nažalost, većina ima samo beneficije i javni rad, dok žene imaju obiteljske i dječje doplatke.

2. MOGUĆNOSTI ZAPOŠLJAVANJA (10 minuta)

Svrha: Saznati kako su i koje prilike za posao do sada otkrivene te za kakva očekivanja znaju.

- **Najvažnija prilika za posao je javni rad.** Većina statusa je kod lokalne samouprave, bitni su jer mogu koliko-toliko srediti okoliš sela. Općina također vodi mali vrt, neki od njih rade ovdje, usjevi se dijele među seljanima ili se koriste u kuhinjama ustanova. Nažalost, ima dosta ljudi koji ne moraju raditi, samo primaju novac od javnih službi, mezimci su gradonačelnika, a konkurencija za ta mjesta traje. Ni ostali ne staju s poslom, rade možda 2-3 sata dnevno i do

ručka su doma. Imamo i status nekih javnih radnika, naravno da moraju raditi, polako ih tjeramo na to.

- **Mnogi ljudi zarađuju sezonskim poslovima.** Organizator posla dolazi ovamo autobusom, to je već unaprijed dogovoreno. Dođu ljudi, rade do večeri, a onda ih autobus vrati. Razumijem da tko god doveze autobus radi za producenta, ali ne znam je li zaposlenik, on se brine o njima cijeli dan. Ne znam točno ni koliko ni kako su plaćeni, većinom dnevnice oko 8000 HUF, a znam da su plaćeni dnevno ili čak tjedno, tako da to nije mjesečna plaća.
- **Postoje prilike za posao u tvornicama X kilometara od nas u gradu.** U selo ne dolazi službeni autobus, pa radi samo ono malo ljudi koji uđu s autom, jer je javni prijevoz jako loš, ne bi se moglo stići do početka jutarnje smjene. Ne znam puno o ovom poslu. Znam da traže životopis, par puta pomognemo onima koji traže. Ali nažalost, vidim da oni koji idu, uglavnom brzo odustanu, kažu da je to pretežak posao i da se ne isplati te da ne mogu riješiti prijevoz. Ovdje imamo zajedničku kupaonicu i praonicu, potičemo ljude da to koriste. Već se dogodilo da je netko tko je počeo raditi to iskoristio. Također, pomažemo im s paketom odjeće kako bi imali pristojnu odjeću za odlazak na posao, a ponekad im kupimo i kartu ako nemaju novaca za put.
- **Ne znam točno kakav je prijemni,** ali čuo sam da je bilo ljudi koji nisu prošli. Ne znam ni ja točno što je posao, ako sam dobro shvatio, moraš nešto složiti na proizvodnoj traci.
- **Ljudi ovdje imaju jako malo samopouzdanja,** imaju toliko loših iskustava u školi da su jako negativni na testove. I govore puno loših stvari o takvim poslovima na daljinu, da je netko otišao tamo, radio, a onda nije dobio plaću, a ljudi su i nepovjerljivi. Nažalost, ranjivi su, lako ih je zavesti. Tako su spremni samo otići nekamo raditi s poznanikom ili prijateljem, inače odbijaju ako im netko ponudi inozemni posao, a niti ga baš traže.
- **Smještaj za udaljenija radna mjesta ne dolazi u obzir.** Muškarci ne žele ostaviti svoje obitelji ovdje, ne daju im ni žene, kažu da ne mogu same. Dolaze iz susjednog sela raditi na građevini sa smještajem, ali gospodar ih uzima godinama, nema potrebe za dodatnim radnicima.

3. ISKUSTVA ZAPOSLENIKA (15 minuta)

Svrha: Saznati kakva kratkoročna i dugoročna iskustva imaju zaposlenici, koji su razlozi uspješnog ili neuspješnog zapošljavanja.

- **Nažalost, ne vidim uspjeha u tržišnom zapošljavanju.** Vidim da se vraćaju oni koji odu. I onda više ne želiš pokušati. Ni zajednica baš nikoga ne potiče, ovdje nije običaj da netko radi cijeli dan. Nažalost, sada stasava druga i treća generacija čiji roditelji, bake i djedovi također nisu radili, pa oko sebe ne vide nikoga tko radi, ne ugledaju se na one koji od svog rada mogu živjeti.

Pritom svi žive od povlastica, vide da i drugima ide ovoliko, pa će i njima biti dobro. I dolaze nam u pomoć kad nema što jesti na kraju snijega ili se sruši krov.

- **Zato postoje situacije u životu koje naglo uzdrmaju ljude, u takvim slučajevima možemo nešto poduzeti, uspjeh je vezan uz to.** Primjerice, u jednoj je obitelji organ skrbništva htio oduzeti djecu. To je oca toliko uplašilo, a majka to nije toliko željela, da je na kraju čovjek otišao na posao, i jako se dobro uklopio, lijepo su se smjestili. Drugi primjer je bio kada se par razišao, žena je ostala sama s djecom, ali se nije htjela opet toliko razočarati, nije se okupljala s nekim drugim, nego je otišla raditi kako bi sama uzdržavala obitelj. Treći primjer je kada bi izvršitelj uzeo sve. Uz pomoć Máltaijeve vjerodostojne grupe, uspjeli smo postići dogovor s vjerovnicima i smanjiti otplate, ali za to smo morali raditi i stvari su ispale lijepo. I bila je jedna starija teta čija su djeca bila starija i svaki dan sam išao kod nje na kavu ujutro. Prvo je rekla što ja radim ovdje, nitko me nije zvao. Nakon toga je rekla da ono što želim ionako neće uspjeti. Prošla je godina prije nego što je pitala gdje bi mogla ići raditi. I još šest mjeseci, dok dođe u ured ispuniti papire, želi se prijaviti. Ali tada nije otišla na prijemni. Nakon još tri mjeseca otišla je, a trebalo je još tri mjeseca da se vrati na posao. Ali ona radi već godinu dana i voli svoje mjesto. Treba nam puno pomoći, ali uz pomoć dobro napredujemo.
- **Imamo i jedno ili dvoje vrlo talentirane djece, a budući da Tanoda program napreduje, mogu nastaviti učiti.** U Programu Arany János dobivaju i studentski dom za srednju školu, ali loše je vidjeti da ih obitelj samo vuče i ovdje, žale se da dok spavaš u toplom krevetu stavljaju hranu ispred tebe, mi su gladni i promrzli. Ovoj djeci je psihički teško to procesuirati, tako da možete ići samo sporim koracima da se ne sruše, potrebna je velika pomoć. A nažalost vidimo i da se oni koji diplomiraju i imaju jako znanje više ne vraćaju raditi u ovo selo, jedan je teškom mukom postao učitelj, drugi policajac, otišli su i oni raditi u Peštu.

4. POMOĆ NA STRANICI POSLODAVCA I SOCIJALNE SKRB (15 minuta)

Svrha: Saznati kako vam poslodavac ili društvena mreža mogu pomoći da dobijete posao.

Uloga poslodavca:

- **Ne znam točno koliki su prihodi u tvornicama.** Mjesečno možda 150-200.000 HUF, a od toga se odbije pola jer svi imaju velike dugove. Trebate i novce za kretanje, budući da službeni autobus ne izlazi, a oni ne mogu tamo ručati, pa morate nositi ručak od kuće, a treba vam i odgovarajuća odjeća, a ne možete smrditi, jer će se onda na njih gledati. Dakle, ne isplati se putovati na posao prema ljudima s kojima sam razgovarao o tome.

- **Mislim da nema drugih beneficija osim plaće,** daju ti radnu odjeću, ali to nije beneficija, ne treba je koristiti.
- **Mislim da poslodavac ni na koji način ne pomaže ovoj skupini.** Neka žive kako mogu ...

Uloga socijalnog radnika:

- **Trenutno malo pomažemo oko dobivanja posla,** tek sam nedavno čuo da će i to od sada biti značajniji zadatak. Ali tamo gdje traže našu pomoć, mi pokušavamo nešto učiniti:
- **Upis u osnovnu školu:** Nažalost, mnogi ne stignu niti završiti 8. razred, mi im to počinjemo kao dodatni i nastojimo ih potaknuti da to rade do kraja. Većina tvrtki očekuje da će se barem to dogoditi.
- **Tečajevi:** Puno šaljem ljude s zavoda za zapošljavanje, ali oni obično ne daju nikakve kvalifikacije koje bi se mogle iskoristiti. Ljudi odlaze samo zbog novca, jer se participacija preusmjerava.
- **Pisanje životopisa, online prijava:** u tome pomažemo samo ako to netko izričito zatraži.