

HBLF Sokszínűségi Karta jó gyakorlat gyűjtemény 2025

Útmutató roma munkavállalók
inklúziójához
vállalati benchmarkokkal



DIAGEO



Magyarországon ma roma fiatalok ezrei nőnek fel úgy, hogy nem bontakoztathatják ki a képességeiket, miközben a vállalati szektorban óriási az igény a fiatal tehetségekre. A társadalom és a gazdaság szempontjából ez kettős veszteség, pedig vannak már működő vállalati megoldások arra, miként kössük össze hatékonyan ezt a két világot.

Mit mondanak a számok?

Az EU Alapjogi Ügynökségének adatai szerint a három-öt éves roma nemzetiségű gyermekek 41 százaléka nem jár óvodába, és a roma diákok közel fele szegregált oktatási környezetben tanul. Ez az induló hátrány később még nagyobbá válik, amit jól mutat, hogy 2023-ban a 18-24 éves roma fiatalok 59 százaléka számított korai iskolaelhagyónak, miközben a nem roma kortársaknál ez az arány 10 százalék alatt volt. Ezek a számok társadalmi szempontból is riasztóak, de a gazdasági vetületeket nézve is komoly veszteséget jelentenek, hiszen óriási kihasználatlan humán erőforrást hagyunk veszni.

A roma közösségek foglalkoztatási mutatói Magyarországon a KSH adatai szerint ma is jelentős lemaradást mutatnak a nem roma populációhoz képest: a 15-64 éves roma férfiak foglalkoztatási aránya 2023-ban csupán körülbelül 57%, a nők pedig 36%.

A KSH adatai szerint az alapfokú végzettségűeknek kevesebb mint a fele tud elhelyezkedni, míg a középfokú végzettséggel rendelkezők körében a foglalkoztatási arány 78,6 százalék. A lemorzsolódás csökkenése és a továbbtanulók számának növekedése tehát nemcsak az egyént emeli, hanem a gazdaság teljesítőképességét is. (Lsd. referenciák 1., Bandor Zoltán)

Kell-e külön fókusz a roma munkavállalók inklúziójára?

A roma közösségek munkaerőpiaci inklúzióját a strukturális tényezők mellett (alacsony iskolai végzettség, regionális hátrányok, lakóhelyi koncentráció), az etnikai alapú diszkrimináció is gátolja.

Ezért ha cél egy igazán inkluzív, esélyegyenlőségen alapuló vállalati kultúra, akkor **fontos külön figyelmet fordítani a roma munkavállalók inklúziójára is. A nyílt, átlátható kommunikáció segít ráirányítani a figyelmet az elköteleződésre, és bizalmat ébreszthet a kirekesztésben élő és a szociálisan érzékeny emberekben.**

Mely életút-szakaszban érdemes elindítani a célzott inklúziós támogatást?

A roma munkavállalók esélyteremtésében a legnagyobb hatás akkor érhető el, ha a vállalat már a tanulmányok idején bekapcsolódik a támogatásba.

A szakiskolai és középiskolai időszakban már elindíthatók programok – például duális képzési együttműködések, vagy a HBLF-Romaster ösztöndíj és mentorprogram – amelyek egészen a felsőoktatás végéig kísérik a fiatalokat.

Ez lehetővé teszi, hogy a tanulók már korán kapcsolatba kerüljenek a vállalati kultúrával, mentorálásban vehessenek részt, megtapasztalják a munkavégzés valós környezetét, adott esetben gyakorlati helyhez jussanak, és hosszabb távon kialakuljon egy támogató szakmai háló.



A későbbi egyetemi vagy főiskolai szakaszban ezek a programok fejlettebb szakmai inklúziót tesznek lehetővé, például gyakornoki konstrukciók formájában. Ez a vállalat számára azért különösen előnyös, mert a hallgatókat már a tanulmányaik alatt be lehet csatornázni a tehetségprogramokba, így a cég valós munkakörnyezetben ismeri meg a jelöltek képességeit, motivációját és kulturális illeszkedését.

A gyakornoki időszak egyben hosszabb kiválasztási folyamatként működik: a vállalat kockázatmentesen építi saját utánpótlásbázisát, miközben a fiatalok belépése zökkenőmentesebb, gyorsabb és költséghatékonyabb lesz.

Az általános iskolából lemorzsolódott, illetve legfeljebb 8 osztályt végzett munkavállalók jelentős, jelenleg alulhasznosított munkaerő-tartalékokat képviselnek. Megfelelő vállalati támogatással – például munka melletti felnőttoktatás, az alapfokú végzettség megszerzésének ösztönzése, munkaidő-kedvezmény vagy rugalmas, online tanulási formák biztosítása mellett – ez a potenciál hatékonyan aktiválható. A tanulásba fektető vállalat hosszú távon felkészültebb, tudatosabb, elkötelezettebb és lojálisabb munkavállalói bázist épít, miközben csökkenti a fluktuációt és erősíti munkaerő-megtartó képességét.

További hatékony megoldás lehet a **helyi tanodák anyagi támogatása**, amelyek kiemelt szerepet játszanak a roma általános iskolai tanulók iskolai megerősítésében és a lemorzsolódás csökkentésében. Ezek a programok stabilabb tanulási pályát biztosítanak a diákok számára, ami közvetetten növeli későbbi foglalkoztathatóságukat, és hosszú távon megbízhatóbb utánpótlási bázist teremthet a vállalat számára.

Ezen felül rendkívül fontos a **pályaválasztás és munkavállalás kezdetén a kiemelt támogatás és figyelem, az álláskeresés és az elhelyezkedés szakaszában.**

BEAVATKOZÁSI PONTOK VÁLLALATOKNAK



Helyi tanodák anyagi támogatása



- Stabilabb tanulási pálya a diákok számára
- Növekvő foglalkoztathatóság
- Hosszú távon megbízhatóbb utánpótlási bázist a vállalat számára.



- Korai találkozás a vállalati kultúrával, valós munkakörnyezettel
- Gyakorlat szerzés
- Támogató szakmai háló (mentorálás)



Munka melletti felnőttoktatás

- A legfeljebb 8 osztályt végzett munkavállalók munkaalkalmasságának fejlesztése:
- munkaidő-kedvezmény
 - rugalmas, online tanulási formák biztosítása mellett



Álláskeresés támogatása

- Pályaválasztás és munkavállalás kezdetén a kiemelt támogatás és figyelem



Ösztöndíj és vállalati mentorprogram

- Mentorálás
- Vállalati kapcsolati háló
- Peer kapcsolódás (első generációs diplomások)
- Ösztöndíj
- Gyakorlati inklúzió (befogadás, bevezetés a vállalati szférába)

Térkép az induláshoz – fókuszban a roma munkavállalók inklúziója

- **Helyezd el a roma munkavállalók támogatását a meglévő inklúziós keretrendszerben:** vizsgálj meg, hogyan illeszkedik a roma munkavállalók, illetve lehetséges munkavállalók támogatása a már működő, más hátrányos helyzetű vagy marginalizált csoportokra vonatkozó vállalati gyakorlatokhoz.
- **Térképezd fel a jelenlegi folyamatokat:** tekintsd át a tehetséggondozási, toborzási, kiválasztási, onboarding, képzési és megtartási rendszereket, és azonosítsd, mi hiányzik ahhoz, hogy a roma munkavállalók belépése és előrehaladása egyenlő eséllyel történjen.
- **Építs szakmai partnerségeket:** lépj kapcsolatba releváns civil szervezetekkel, közösségi szakértőkkel vagy olyan vállalatokkal, amelyek már működtetnek eredményes programokat, hogy feltérképezd a legfontosabb kihívásokat és működő modelleket.
- **Vonj be érintetteket:** amennyiben vannak roma kollégák, kérd ki tapasztalataikat a teljes munkavállalói útra vonatkozóan (toborzás-kiválasztás-beillesztés-fejlődés), és ügyelj arra, hogy mind kékgalléros, mind fehérgalléros munkakörökben reprezentált véleményeket hallj, ha nincsenek ilyen kollégák, akkor keress külső szakértőt, civil szervezetet.
- **Legyen folyamatos párbeszéd HR-en belül és vezetői szinteken:** gyűjts össze meglévő tapasztalatokat, dilemmákat és jó példákat, és biztosítsd, hogy ezek szervezet-szintű tanulássá váljanak.
- **Dolgozd át a kulcsfolyamatokat:** szükség esetén módosítsd a kiválasztási, onboarding-, fejlesztési vagy előléptetési rendszereket úgy, hogy azok kezeljék a strukturális hátrányokat, és célzottan támogassák az esélyteremtést – többek között a roma munkavállalók számára.



“Úgy gondolom, hogy a roma munkavállalók inklúziója nem különbözik más nemzetiségű munkavállalókéétól. Szerencsére egy olyan csapatban kezdtem dolgozni, ahol ez fel sem merült kérdésként – itt, a KPMG-nél a tudásom és a képességeim számítanak. Orsós Viktóriaként tudok jelen lenni, nem pedig ‘egy roma lányként’, és ez számomra a legfontosabb.”

Orsós Viktória, junior tanácsadó, KPMG, HBLF-Romaster alumna

“Az inklúzió számomra azt jelenti, hogy a munka világában a teljesítmény, a tudás és a hozzáállás legyen az, ami számít – nem az etnikum. Amikor az első versenypiaci munkahelyemet kerestem az iskola után, szerencsés helyzetben voltam: nem tapasztaltam hátrányt a származásom miatt ezen a területen. Ennek egyik oka, hogy nagyvállalatokhoz és nemzetközi cégekhez pályáztam, ahol valóban objektív mérési rendszerek működnek, és sokszor különböző nemzetiségű emberekkel dolgozol együtt. Itt mindenki más, és ez természetes. Ezzel szemben kisebb KKV-kban sokszor nem teljesítményalapú folyamatok vannak, hanem szimpátia és személyes kapcsolatok döntenek.

Hiszem, hogy a tudás mindenhol érték – legyen szó mérnökről, pincérről vagy orvosról. A roma származás nem akadály, de nem is szabad, hogy a fókuszban legyen. A legfontosabb, hogy amit tanulsz, abban legyél jó, és mutasd meg, hogy felkészült vagy. Az interjún ne az etnikum legyen a téma, hanem az, hogy mit tudsz, milyen terveid vannak, és milyen értéket hozol. Ha megpályázol egy állást, olyat válassz, amit szeretnél és azért tedd, mert képes vagy rá és szeretnéd azt csinálni – ne azért, mert ‘romaként csak ez jutott’.

Ma már munkaadóként is látom a másik oldalt. Van különböző nemzetiségű kollégám, és soha nem nézem a bőrszínt vagy a vallást – csak a tudást, a felkészültséget, az ambíciót és az empátiát. A munka világában ezek a valódi értékek, minden más csak fűszer, ami különlegessé tesz. Az inklúzió akkor működik, ha mindenki esélyt kap arra, hogy bizonyítsa: a teljesítmény nem hazudik.”

Orsós Zsolt, operatív igazgató, Amalgam Hungary Kft., HBLF-Romaster alumni



“Lehetőséget kaptam arra, hogy bebizonyítsam: a munkámat becsülettel és felelősséggel végzem. Bár kezdetben voltak kétségek amiatt, hogy roma származású vagyok, az önéletrajzom és a személyes beszélgetés megmutatta, hogy hosszú időn keresztül megbízhatóan dolgoztam korábbi munkahelyeimen. Ennek köszönhetően bizalmat kaptam.

Szeretek a munkahelyemen dolgozni, mert a kollégák és a vezetők tisztelettel fordulnak felém, partnerként kezelnek, és nem tapasztalok megkülönböztetést. Emberi, korrekt és segítőkész légkör vesz körül, ami számomra biztonságot ad a mindennapi munkához.”

**Kanalas Tibor, szerelő - fűtéstechnikai vállalat
Bagázs mentorált**

Jó gyakorlatok



DIAGEO



Tesco Akadémia – Jó Gyakorlatok Útmutatója a Duális Képzéshez

A Tesco Akadémia Kft. elkötelezett a szakképzés és azon belül a duális képzés mellett. Célunk, hogy a kereskedelmi és logisztikai szakmákban tanuló fiatalok számára magas színvonalú duális rendszerű gyakorlati felkészítést biztosítsunk.

Hálózatunk és Kapacitásunk
88 szakiskolával működünk együtt.
132 telephelyen zajlik képzés.
200+ felkészült gyakorlati oktató segíti a tanulókat.
1000 fő vesz részt jelenleg a képzésben országszerte.

Hiszünk abban, hogy összefogással és törődéssel olyan fiatalokat indíthatunk el sikeres életpályán, akik nem ideális körülmények közül érkeznek, de motivációval és kitartással képesek céljaikat elérni.

Amit teszünk a mindennapokban:

Szakmai felkészítés: Projekतालapú oktatás, digitális tananyagok

Kapcsolattartás: Rendszeres kommunikáció a tanulókkal és iskolákkal.

Mentorálás: Egyéni beszélgetések, fejlődési tervek, személyes támogatás.

Visszajelzés: Értékelések, folyamatos visszajelzések és pozitív megerősítés.

Biztonsági protokollok: Gyermekvédelmi szabályok betartása minden telephelyen.

Alapelveink

- Figyelem és törődés: Minden tanuló egyedi, ezért mindenkire másként kell figyelni és többféle módon kell őket támogatni.
- Sokszínűség és befogadás: A vállalati kultúra része, hogy mindenki egyéni értéket képvisel, amelyeket megtalálva, fejlesztve sikeres lehet a felkészülő.
- A színvonalas szakmai felkészítés: Aminek keretében projektoktatással és digitális tananyagokkal, valamint folyamatos oktatói visszajelzéssel készítjük fel őket a szakmai vizsgára. Az Oktatási Hivatallal közösen tankönyvet is készítettünk a szakmai felkészüléshez.
- Biztonság és védelem: A tanulók testi és lelki biztonsága kiemelt prioritás. A Hintalovon Alapítvánnyal együttműködve létrehoztuk a Gyermekvédelmi Útmutatót, amely,
 - Segíti a tanulók biztonságát.
 - Támogatást nyújt abban mindenki számára, hogy képes legyen felismerni és kezelni a kockázatos helyzeteket.
- Hátrányos helyzetű tanulók támogatása: a fenti alapelvek és a mindennapi figyelem kiemelt lehetőséget ad a hátrányos helyzetű tanulóink egyedi támogatására.

A Szárnyalj Program keretében a HBLF Romaster Alapítvánnyal roma ösztöndíjprogramban:

- Támogatunk 4 fő tanulót anyagilag, valamint,
- Mentorálással is az életvezetési és munkahelyi kihívások sikere kezelése érdekében.

Diageo – Több mint 10 éve a Roma Fiatal Tehetségekért a Romasterrel

Üzenetünk más vállalatok számára:

A HBLF-Romaster program nem pusztán egy CSR-program, hanem valódi partnerség, amely emberi, szakmai és vállalati szinten is értéket teremt. A részvétel nemcsak a roma fiatalok jövőjébe való befektetés, hanem egy olyan sokszínűbb, igazságosabb munkaerőpiac építése, amelyből hosszú távon mindenki profitál.

A Diageo hosszú évek óta elkötelezett támogatója a sokszínűségnek, a befogadásnak és az esélyteremtésnek. Meggyőződésünk, hogy a tehetség minden közösségben jelen van, ugyanakkor nem minden fiatal indul azonos esélyekkel a munkaerőpiacon. Kiemelt felelősségünknek érezzük, hogy a hátrányos helyzetű, különösen a roma fiatal tehetségek számára valódi, hosszú távú fejlődési lehetőségeket teremtsünk.

Kapcsolódásunk a Romaster Programhoz: 2013 óta, több mint egy évtizede elkötelezetten támogatjuk a HBLF-Romaster Alapítvány munkáját. A programhoz való csatlakozásunkat az a felismerés vezette, hogy a roma fiatalok számára a sikerhez vezető út gyakran nem egyenes: sok esetben többet kell bizonyítaniuk, miközben kevesebb erőforrás áll rendelkezésükre.

A Romaster modell különlegessége abban rejlik, hogy egy **komplex támogatási rendszert kínál** a roma fiatalok számára, hogy érettségit és diplomát szerezhessenek, és képességeinknek, végzettségüknek megfelelő munkahelyet szerezzenek.

A Romaster programban nemcsak az anyagi terhek csökkentésére fókuszálunk (**ösztöndíjat** adunk), hanem a személyes figyelemre, a készségek fejlesztésére (**mentorálással**) és a hosszú távú biztonságos környezet, közösség megteremtésére is (**közösségépítéssel**) figyelmet fordítunk, ezen felül már a tanulmányok alatt biztosítjuk a fiatalok számára az ismerkedést, **kapcsolatépítést az üzleti világgal**. A Romaster Akadémiákon mentoraink, és a vállalat más érdeklődő dolgozói mentortechnikákkal és a roma kultúra sajátosságaival, a társadalmi mobilitás kihívásaival ismerkedhetnek meg, ami a mentorálással együtt visszahat vezetői és személyes képességekre is.

A Romaster program összhangban van a vállalatunk számára fontos értékekkel:

- **Sokszínűség és befogadás:** nem csupán vállalati cél, hanem a Diageo kultúrájának alapja.
- **Hosszú távú gondolkodás:** a társadalmi mobilitás időigényes folyamat, ezért elköteleződünk a többéves támogatás mellett.
- **Személyesség:** minden fiatal más, ezért a támogatás is egyéni figyelmet és megközelítést igényel.
- **Kölcsönös tanulás:** a mentorálás nem egyirányú – munkatársaink empátiát, nyitottságot és új nézőpontokat is kapnak a programon keresztül.

Hogyan veszünk részt a programban?

- Anyagi támogatással: támogatjuk a HBLF-Romaster programot, amely ösztöndíj formájában hozzájárul a fiatalok tanulmányainak sikeres befejezéséhez, az érettségi és a diploma megszerzéséhez, és közösségépítéssel segíti a roma fiatalok és a vállalati mentorok kapcsolódását, egymástól való tanulását.
- Mentorálással: a Diageo munkatársai személyes mentorként segítik a diákokat életvezetési, lelki támogatás (pl. motiváció és önbizalom erősítése, stresszkezelés), tanulási (pl. tanulási módszerek, időbeosztás, vizsgafelkészülés), szakmai kérdésekben (pl. karriertervezés, pályaválasztási tanácsok, felkészülés az interjúra), illetve gyakorlati készségeket is fejlesztenek (pl. hatékony kommunikáció, problémamegoldás, döntéshozás, konfliktuskezelés). A mentorok a mentorálás során fejlesztik kommunikációs és coaching készségeiket, mélyebb kulturális érzékenységet szereznek, és jobban megértik a társadalmi mobilitás kihívásait. Mindez nemcsak a diákok fejlődését támogatja, hanem a mentorok vezetői kompetenciáit és önismeretét is erősíti.
- Aktív részvétellel a Romaster Akadémiákon: munkatársaink rendszeresen bekapcsolódhatnak a Romaster Akadémia programjaiba, ahol workshopokon sajátíthatják el a mentori eszköztár alapjait, megismerhetik a roma kultúra sokszínűségét és a társadalmi mobilitás kihívásait, megoszthatják tapasztalataikat a többi mentorral, valamint trénerként is aktívan hozzájárulhatnak a diákok számára szervezett Romaster Nyári Egyetem szakmai megvalósításához.
- Vendéglátóként: Helyszínt biztosíthatunk a Romaster mentorakadémiáinak és más közösségépítő alkalmaknak, ahol munkatársaink és a vállalati partnerközösség a diákokkal közös párbeszédben, együtt gondolkodva alakítják a program szakmai és közösségi tartalmát.

Mi inspirál minket?

- A sikerélmények, amikor látjuk, hogy a fiatalok kemény munkája diplomában, önbizalomban és jövőképpel térül meg.
- Az a tapasztalat, hogy mentoraink valódi, kézzelfogható segítséget tudnak nyújtani – sokszor néhány őszinte beszélgetés is sorsfordító lehet.
- Különösen emlékezetes számunkra egy olyan ösztöndíjas története, aki egy nehéz időszakban majdnem feladta a tanulmányait, de a mentorálásnak köszönhetően visszanyerte az önbizalmát és folytatta az útját. Ezek a pillanatok adják a program igazi értelmét.

Kezdetben egy ösztöndíjas diákkal indult az együttműködés, majd hosszú éveken át három fiatal támogatását biztosítottuk. 2025-ben tudatos döntést hoztunk a program bővítéséről, így jelenleg 8 roma fiatal tehetséget támogatunk. Ennek köszönhetően **a Diageo ma a HBLF-Romaster Alapítvány legnagyobb vállalati támogatója**. Amire különösen büszkék vagyunk: saját mentorbázissal rendelkezünk, valamint olyan kollégákkal is, akik alkalmanként vesznek részt a készségfejlesztésben.

A HBLF-Romaster program értéke a Diageo számára

A HBLF-Romaster program lehetőséget ad arra, hogy a Diageo ne csak társadalmi felelősséget vállaljon, hanem hosszú távon kapcsolatba kerüljön olyan fiatal tehetségekkel, akikből inspiráló, elkötelezett szakemberek válhatnak. A program erősíti a munkavállalók érzékenységét, az összetartozás élményét és a vállalati közösséget.

bp Magyarország - közel tíz éve támogatja roma fiatalok társadalmi mobilitását mentorprogramokon keresztül

A bp Magyarország elkötelezett az inklúzió és a sokszínűség iránt, és 2018 óta támogat olyan programokat, amelyek a hátrányos helyzetű roma fiatalok társadalmi mobilitását segítik. Meggyőződésünk, hogy minden fiatal megérdemli az esélyt arra, hogy megszerezze a sikeres karrierhez szükséges készségeket és magabiztosságot.

A bp jelenleg két olyan helyi kezdeményezést támogat, amelyek közös célja a felsőoktatásban tanuló roma fiatalok segítése. Mindkét program keretében olyan mentorokat biztosítunk a diákoknak, akik gyakorlati tanácsokkal, személyes példákkel és értő figyelemmel kísérik a fiatalokat annak érdekében, hogy tanulmányaik befejezését követően olyan munkahelyekre juthassanak be, amelyeket tudásuk, tehetségük alapján megérdemelnek, még akkor is, ha számos egyéni vagy társadalmi akadály nehezíti előrehaladásukat.

Budapesten 2018-ban csatlakoztunk a Boston Consulting Group által életre hívott Integrom programhoz. Az elmúlt évek során egy mintegy 50 bp-s munkavállalóból álló mentorbázis épült ki, amelyből negyedévente 6–8 mentor támogatja az induló, hat hónapos képzési ciklus résztvevőit. Azok a kollégák, akik nem tudnak fél évre elköteleződni, a mentoráltak próbainterjúztatásában vállalhatnak szerepet, amely mindössze néhány órás elfoglaltságot jelent. Szegeden 2019-ben indítottuk el a Szegedi Keresztény Roma Szakkollégiummal közös együttműködésünket. Eddig közel 40 végzős hallgató kapott bp-s mentort legalább egy éven keresztül. Hosszú távú pénzügyi hozzájárulással is támogatjuk az Integrom és a Szakkollégium működését. A bp angliai székhelyű alapítványa tovább erősíti a programok fenntarthatóságát: minden mentorálással töltött önkéntes óra után 10 USD összegű támogatást biztosít a szegedi Szakkollégium alapítványának és az Integromnak. Ez a támogatási forma az elmúlt években több millió forintos további hozzájárulást jelentett a szervezetek számára.

A program valódi, kézzelfogható eredményeket hoz. Bár a mentorálás elsősorban a mentoráltaknál egyéni szinten fejti ki hatását, a hosszú távú együttműködések a mentorokra és a szervezetekre is pozitívan hatnak.

A mentoráltak: személyre szabott iránymutatást kapnak, felismerhetik belső erőforrásaikat, növekedhet az önbizalmuk, biztonságos térben beszélhetnek a céljaikról és kihívásaikról, reális jövőképet formálnak, betekintést kapnak egy nagyvállalat működésbe, fejlesztik a munkaerőpiacon kulcsfontosságú készségeket.

A mentorok: fejlesztik vezetői és mentori készségeiket, értékes szakmai tudásukat, személyes tapasztalataikat adják tovább, növelik önismeretüket, személyes elégedettséget élnek át a társadalmi hatás megteremtése révén, egy támogató és inspiráló mentorközösség tagjaivá válnak.

A Szakkollégium és az Integrom számára a bp partnersége stabil alapot ad további vállalati kapcsolatok építéséhez.

A társadalmi mobilitás vállalati támogatása valódi és tartós társadalmi hatást teremt azzal, hogy segíti a hátrányos helyzetű fiatalok felemelkedését és esélyeinek bővítését. A programok révén a munkáltatók szélesebb körű, sokszínűbb háttérrel és tapasztalattal rendelkező tehetségbázist érnek el. Ezen munkavállalók jelenléte gazdagabb párbeszédet, megalapozottabb döntéseket és nagyobb innovációt eredményez, ami elengedhetetlen a hosszú távú vállalati sikerhez is.

Bagázs Egyesület

A Bagázs Egyesület alacsony iskolai végzettségű felnőttek elhelyezésében, munkaerőpiaci integrációjában szerzett tapasztalatot, fókuszterületük - a terepi munkán túl - a kékgalléros munkavállalók támogatása, munkáltatók felkészítése a kékgalléros roma munkatársak fogadására, belső mentorálásuk kialakítására.

“Programjainkban a hiányzó alapkompenciák pótlását felnőttoktatással támogatjuk, valamint egyéni mentorálással segítjük a roma résztvevőket abban, hogy tudatosabban és eredményesebben jelenjenek meg a munkaerőpiacon. Támogatást nyújtunk az álláskeresés teljes folyamatában: önéletrajzot készítünk, felkészítjük a résztvevőket az állásinterjúkra, és fejlesztjük munkahelyi kommunikációs készségeiket.

Az elhelyezkedést követően is folyamatos kísérést biztosítunk: segítünk a mindennapi munkahelyi helyzetek és konfliktusok kezelésében annak érdekében, hogy mentoráltjaink hosszú távon meg tudjanak maradni a munkahelyükön. Igény esetén rendszeres kapcsolatot tartunk a munkáltatóval, előzetesen referenciát nyújtunk, ezzel is csökkentve a kezdeti bizalmatlanságot. Munkahelyi látogatásokat szervezünk, amelyek hozzájárulnak az ismeretlen munkahellyel szembeni félelmek oldásához, és egyben közvetlen kapcsolatot teremtenek a munkáltatók és a potenciális munkavállalók között.”

(Lsd. referenciák 2., Bagázs web)



HBLF Romaster Alapítvány

A HBLF–Romaster Alapítvány azért dolgozik, hogy esélyt teremtsen a tehetséges roma fiatalok számára a diplomaszerzésre, a szakmai fejlődésre és a munkaerőpiaci érvényesülésre, függetlenül attól, milyen körülmények közül indulnak. Hiszünk abban, hogy a tehetség minden közösségben jelen van – de az esélyek kiegyenlítéséhez személyre szabott támogatásra van szükség.

A Romaster program egy hosszú távú, komplex tehetséggondozási modell, amely a roma fiatalokat sok esetben már középiskolás kortól, az érettségin és a felsőfokú tanulmányokon át egészen a munka világába való belépésig kíséri. A támogatás az ösztöndíjon túl vállalati partnereink munkatársainak bevonásával személyes mentorálást, készségfejlesztést, közösségi megtartó erőt és biztonságos fejlődési környezetet jelent. Célunk, hogy a Romaster ösztöndíjas diákok ne csak végzettséget szerezzenek, hanem önbizalommal, reális jövőképpel és munkaerőpiaci rálátással induljanak el.



A Romasterben a vállalatok értékalapú partnerség keretében kapcsolódnak a programhoz:

a program és az ösztöndíjak anyagi támogatásával, a roma fiatalok személyes mentorálásával aktív részvétellel a Romaster közösségében.

A mentorálás egyszerre jelent támogatást a fiatalok számára – tanulási, életvezetési és pályaorientációs kérdésekben –, és fejlődési lehetőséget a mentoroknak is. A programban részt vevő munkavállalók empátiája, kommunikációja, önismerete és társadalmi érzékenysége erősödik, miközben egy számukra is értékes, emberi kapcsolatban vehetnek részt.

A Romaster Akadémiák és a közös alkalmak teret adnak a párbeszédnek és a kölcsönös tanulásnak a roma kultúrák és az üzleti szféra között, valamint a mentorok és diákok közösségében. A HBLF–Romaster Alapítvány olyan vállalatokkal dolgozik együtt, amelyek hisznek a sokszínűségben, a befogadásban és a hosszú távú felelősségvállalásban, és szeretnének aktívan hozzájárulni egy igazságosabb, befogadóbb munkaerőpiac építéséhez.

(Lsd. referenciák 3., Romaster web)



Praktikus tippek - **toborzáshoz,** kiválasztáshoz, megtartáshoz

Tapasztalatainkra, illetve az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában megjelent kiadvány meglátásaira építve készítettünk egy gyorsan átlátható, praktikus tippeket tartalmazó útmutatót a toborzás, kiválasztás, megtartás szakaszaira.

(Lsd. referenciák 4., Autonómia Alapítvány, MEF; referenciák 5., HR Portál)

Látható elköteleződés:

A jelentkezőknek tudniuk kell, hogy romaként is van helyük a cégben. Mutasd be, hogyan kezelitek a diszkriminációt, milyen konkrét intézkedések vannak.

Megfelelő vizuális megjelenítés:

Ha lehet, jelenjenek meg roma (vagy más sérülékeny csoportból érkező) munkatársak a vizuális tartalmakban, hitelesen, nem kampányszerűen.

Biztosíts transzparens, egyszerű és világos kommunikációt az álláshirdetéseknél –

világosan tüntesd fel, mik az elvárások, mit jelent a munkakör, milyen feltételek szükségesek.

Fókuszálj a munkahelyi és pszichológiai biztonságra:

A roma munkavállalók szinte minden esetben találkoznak előítéletekkel. A munkáltatói nyitottság, az egyenlő elvárások és a tiszteletteljes kommunikáció a siker alapja.

Megfelelő adminisztráció:

Ellenőrizd, hogy a felvételi követelmények (pl. végzettség, igazolások, erkölcsi bizonyítvány, túlzott adminisztráció) ne zárjanak ki indokolatlanul hátrányos helyzetű jelölteket.

Bizalom erősítése személyes élménnyel:

Nyílt napok, gyárlátogatás, találkozás jelenlegi munkatársakkal jelentős motiváló erő, oldja a félelmeket és növeli az önbizalmat.

Fejlesztési lehetőségek bemutatása:

Kommunikáld érthetően, ha van betanítás, képzés, mentorálás, támogatás – ez erősíti a bizalmat.

Hiteles külső kommunikáció:

Világosan mutasd meg, hogy a cég értékeli a sokszínűséget és befogadó. Ne csak általánosságban kommunikálj CSR-ről, hanem gyakorlati példákról is.

Előfelkészítés biztosítása: CV

megírása, próba-interjú, tesztgyakorlás vagy mentoring jelentősen javítja a tényleges kompetenciák megismerhetőségét, akár civil szervezetek bevonásával.

Közvetítők edukálása:

Toborzó partnerek (pl. tanácsadók, közvetítők) esetében rögzítsétek az esélyegyenlőségi szempontokat, és ellenőrizzétek, hogy a roma jelöltek is továbbításra kerülnek.

Speciális elérési csatornák használata: HBLF-Romaster

Alapítvány, Integrom, Bagázs Egyesület, roma szakkollégiumok, civil szervezetek, roma médiafelületek – ők célzottabban érik el a roma munkakeresőket.

Praktikus tippek - toborzáshoz, **kiválasztáshoz**, megtartáshoz

Tapasztalatainkra, illetve az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában megjelent kiadvány meglátásaira építve készítettünk egy gyorsan átlátható, praktikus tippeket tartalmazó útmutatót a toborzás, kiválasztás, megtartás szakaszaira.

(Lsd. referenciák 4., Autonómia Alapítvány, MEF; referenciák 5., HR Portál)

Objektív értékelési szempontok alkalmazása, előre lefektetett rendszer

Strukturált interjúk:
Minden jelölt ugyanazt a kérdéssort kapja, és ugyanazon szempontok alapján kerül megítélésre. Irreleváns szempontok tudatos kizárása:
Öltözék, kiejtés, bizonytalanabb kommunikáció ne legyen negatívum, ha a munkához nem kapcsolódik.

Vak CV vagy anonimizált előszűrés:

Ha lehetséges, név, lakcím és fotó nélkül történjen az első értékelés.

Soft skilllek és informális tapasztalatok figyelembevétele:

Ne csak végzettség és korábbi pozíciók alapján ítéljünk – fontos a releváns gyakorlati tudás is.

Tesztfeladatok esetén érthető és egyenlő esélyeket biztosító feltételek:

Világos instrukciók, helyben kitöltési lehetőség, hogy ne a technikai háttér legyen a kizáró tényező.

Esélyegyenlőségi szakértő bevonása:

Hitelességet ad, támogatja a vezetőt és bizalmat épít a jelöltben is.

Bizalom erősítése személyes élménnyel:

Nyílt napok, gyárlátogatás, találkozás jelenlegi munkatársakkal jelentős motiváló erő, oldja a félelmeket és növeli az önbizalmat.

Átlátható döntés és visszajelzés:

Rövid, szakmai indoklás elutasítás esetén.

Praktikus tippek - toborzáshoz, kiválasztáshoz, **megtartáshoz**

Tapasztalatainkra, illetve az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában megjelent kiadvány meglátásaira építve készítettünk egy gyorsan átlátható, praktikus tippeket tartalmazó útmutatót a toborzás, kiválasztás, megtartás szakaszaira.

(Lsd. referenciák 4., Autonómia Alapítvány, MEF; referenciák 5., HR Portál)

1. Az **etnikai identitás kommunikálása** a munkavállaló döntése kell legyen. A láthatóság és önazonosság vállalása mindig egyéni döntés: Nem elvárás, nem tematizálandó, és nem kommunikálhatja a munkavállaló helyett a szervezet. Fontos viszont, hogy a roma munkavállaló ugyanúgy megjelenhessen szakmai anyagokban mint mindenki más, a szakmai kvalitásait kiemelve. Ezen felül, ha a roma identitás fontos számára, vagy más roma fiataloknak, munkavállalóknak inspirációt szeretne adni, akkor arra is biztosítsunk teret.

2. A belépésnél sokszor **egzisztenciális ok** okozza a nehézséget főleg kékgalléros munkakörökben: Nem szakmai alkalmatlanság, hanem pl. lakhatás, utazás, ruházat hiánya – ezt sokan nem mondják el.

Feloldási lehetőségek:

- Átmeneti céges szállás, HR-tájékoztatás támogatásokról vagy közös megoldáskeresés megtartó erejű.
- Céges busz, telekocsi szervezése, vagy jogszabály szerinti munkába járási támogatás, előre kifizetett utazási támogatás
- Munkaruházat előfinanszírozása vagy biztosítása szükséges lehet: Sokaknak nincs rá induló keret, ezért már belépéskor jó gyakorlat az eszközök átadása.
- Munkahelyi telefon biztosítása, lebeszélhető kerettel
- Lakókörnyezet, rezsi/ tűzifa támogatás - rossz lakókörnyezetben gyakoribbak a betegségek
- Rugalmasság családi kötelezettségek esetén: nagy rokonság, közösségi események: temetés, virrasztás, családi kötelezettségek fontos részei a közösségi életnek. Ezek rugalmas kezelése növeli a lojalitást és a bizalmat.

3. Az **első hetekben erősebb a bizonytalanság**. Kritikus időszak, különösen olyan munkavállalók esetén, akiknek ez az első céges munkahelyük: Sokszor nem szakmai okból jelenik meg bizonytalanság, hanem kommunikációs vagy szervezeti normák ismeretlensége miatt. Gyakoribb vezetői jelenlét, kérdezhetőség biztosítása, világos keretek, instrukciók és visszajelzések csökkentik a nehézségeket.

4. A **vezető kulcsszerepben** van: Nyitottság, érdemi meghallgatás, fejlődést támogató visszajelzés, önállóság biztosítása növeli az on-boarding sikerét.

5. **Konfliktuskezelési és önérdek érvényesítési támogatás:** Sok roma munkavállalónak nincs rutinszerű tapasztalata a munkahelyi konfliktusok kezelésében. Fontos olyan környezetet teremteni, ahol biztonsággal jelezheti, ha problémája van - akár olyan apróságról van szó, hogy nem tud hazajutni, mert nincs több busz. Ezek a kimondatlan nehézségek gyakran munkaidő-kiesést okoznak, amit megelőzhető pár perces egyeztetéssel.
6. Érdemes **érzékenyítő, tudatosságot növelő tréningeket szervezni középvezetőknek és HR munkatársaknak** – hogy felkészítsék őket az előítéletek kezelésére, kulturális különbségek tudatos felismerésére, konfliktuskezelésre.
7. **Mentorálási vagy / és buddy-rendszer létrehozása**, ahol roma munkavállalókhöz tapasztalt kollégákat vagy vezetőket rendelünk **az egyik leghatékonyabb eszköz.** A támogató, biztonságos jelenlét - akár 3-6 hónapon keresztül - jelentősen növeli a beilleszkedés sikerességét, és hosszú távon stabil, megbízható munkaerőt eredményez.
 - **Az egyéni mentorálás** a leghatékonyabb megtartó és beillesztési forma: Rövid távon több energiát igényel, de hosszú távon jobb teljesítményt, lojalitást és stabilabb működést eredményez. Ténylegesen működő, elérhető, bizalomra építő stabil támasznak kell lennie, amely szakmai és/ vagy HR kérdésekben segít, segíti a felmerülő nehézségek korai felismerését, a bizalomépítést, a beilleszkedést, a kommunikáció fejlesztését.
 - **A buddy-rendszer** elsősorban a szociális beillesztést támogatja: Nem fejleszt, nem értékeli, hanem segít az informális szabályok, szokások és közösségi kódok megértésében. Partneri viszony, önkéntes segítő kell legyen.
8. **Oktatási támogatás:** Alacsony iskolai végzettség esetén érdemes támogatni, hogy a munkavállaló alap- vagy középfokú végzettséget szerezzen. Ez növeli az önbizalmát, a tudatosságát, és hosszútávon megbízhatóbb munkaerővé válik.
9. **Kékgalléros** területeken kifejezetten hasznos lehet heti néhány órányi, **munkaidőben elérhető felnőttoktatás**, illetve a **soft skillek fejlesztése.** **Fehérgalléros** területeken a **tehetséggondozás, szakmai továbbképzések** fontosak. Mindkét területen fontos az önbizalom, az önbecsülés erősítése.
10. **Strukturált utánkövetés:** Az 1., 3. és 6. hónapban beilleszkedési státuszbeszélgetés segíti az önállóságot és stabilizálódást. A rendszeres, fejlesztő visszajelzés a leghatékonyabb eszköz: Ez teremti meg a biztonságot, az érthetőséget és a hosszú távú eredményességet.

Ha szervezeteddel része szeretnél lenni a Karta Közösségnek, várjuk jelentkezésedet honlapunkon, ahol a karta tevékenységével is megismerkedhetsz!



Referenciák:

1. Bador Zoltán, Romaster ösztöndíjas szociálpedagógus: Cigány fiatalok felsőoktatási életútja
<https://real.mtak.hu/226081/>
2. <https://bagazs.org/>
3. <https://romaster.hu>
4. Kelemen Ágnes, Árendás Zsuzsanna, Messing Vera Phd, Autonómia Alapítvány: Sokszínű, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak, megjelent az Európai Bizottság és a Munkaadók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) támogatásában
5. <https://www.hrportal.hu/hr/igy-nyisson-a-ceg-a-fiatal-roma-munkavallalok-fele-20201217.html>

Készítették:

Makádi Zsófia, HBLF Romaster Alapítvány * dr. Both Emőke, Bagázs Egyesület * László Gábor, Tesco Akadémia Kft. * Somogyváry-Pelcz Szabina, Diageo Zrt. * Paksi Gabriella, bp

Szerkesztette: Ujvári Enikő, HBLF

Budapest, 2025.