

t á r s a d a l o m -
T U D O M Á N Y I végzettséggel
a m u n k a e r ő -
p i a c o n

On the labour market with graduation in social science(s)

A Kurt Lewin Alapítvány kutatási beszámolója

Research report of the Kurt Lewin Foundation

Magyarország célba ér



A kiadvány az Európai Unió társfinanszírozásával készült.

Készült a Nemzeti Fejlesztési Terv Regionális Fejlesztés Operatív Programja keretében.

The study was done by the co-finance of the European Union.

Realized as part of the Operational Program for Regional Development, Hungarian National Office to Regional Development.

felelős kiadó / responsible publisher:
szerkesztő / editor:
szerző / auther:
olvasószerkesztő / reading editor:
fordító / translator:
grafika / graphics:
nyomdai munkák / typographical editing:

Ligeti György Ph.D
Héra Gábor
Héra Gábor
Botos Réka
Pongrácz Gergely
Bieder Anikó – cadmium
Kintner Attila

kiadja / published by:

Kurt Lewin Alapítvány
1052 Budapest, Váci u. 9. III/1.
t: +36 1 411 0940
e: kla@kla.hu
w: www.kla.hu

impresszum

ISBN-10: 963-87324-0-7
ISBN-13: 978-963-87324-0-8

© Kurt Lewin Alapítvány, 2006.



t á r s a d a l o m -
T U D O M Á N Y I végzettséggel
a m u n k a e r ő -
p i a c o n

On the labour market with graduation in social science(s)

A Kurt Lewin Alapítvány kutatási beszámolója

Research report of the Kurt Lewin Foundation



TARTALOMJEGYZÉK

6	BEVEZETÉS
6	AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEIRŐL
7	A kapcsolat hiánya
7	A beazonosítás nehézségei
10	Az új tudományágakról
11	Túljelentkezés, alacsony fluktuáció, tömegképzés
12	Az elhelyezkedés nehézségei a speciális területeken
13	MITŐL JAVULNÁNAK AZ ELHELYEZKEDÉSI ESÉLYEK?
16	A TÁRSADALOMTUDOMÁNYI VÉGZETTSÉG SAJÁTOS ELŐNYEI
17	AZ EGYETEMI KÉPZÉSRŐL
19	MUNKAADÓK A FRISS DIPLOMÁSOKRÓL
20	AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS LEHETŐSÉGEIRŐL ÉS NEHÉZSÉGEIRŐL
24	A MUNKANÉLKÜLISÉGRŐL
25	AJÁNLÁSOK
28	AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREKRŐL
30	INTRODUCTION
30	ABOUT THE DIFFICULTIES OF FINDING A JOB
31	The lack of contact
31	Difficulties of identification
32	About new departments of science
33	Over application, low fluctuation, mass education
34	Difficulties of finding a job in special areas
35	HOW COULD THE CHANCES OF FINDING A JOB IMPROVE?
37	PECULIAR ADVANTAGES OF GRADUATION IN SOCIAL STUDIES
38	ABOUT UNIVERSITY LEVEL EDUCATION
39	EMPLOYERS ABOUT FRESH GRADUATES
40	ABOUT THE POSSIBILITIES AND DIFFICULTIES OF COOPERATION
42	ABOUT UNEMPLOYMENT
42	RECOMMENDATIONS
45	METHODS UTILIZED
46	A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY
51	THE KURT LEWIN FOUNDATION

BEVEZETÉS

1 A kutatás finanszírozását a Magyar Terület- és Regionális Fejlesztési Hivatal Regionális Fejlesztés Operatív Program Irányító Hatóság által kiírt pályázat tette lehetővé. A vizsgálat lebonyolításában kiemelkedő szerepe volt a Héra Gábor, Grajczár István, Ligeti György és Örkeny Antal alkotta kutatócsoportnak. A felsorolt személyeken kívül köszönetünk kell tolmácsolnóknak a hallgatóknak – név szerint Angyal Leventének, Dickman Ádámnak, Fehér Gábornak, Goda Szilárdnak, György Tamásnak, Kluge Bencének, Komáromi Attilának, Kun Eszternek, Nagy Lászlónak, Nemeskéri Petrának, Németh Juditnak, Pálos Évának, Szabó Viktóriának, Szisz Adriennek, Szurdi Nórának, Vörös Mariannak –, akiknek a támogatása nélkül ez a kutatás nem jöhetett volna létre. A megjelenés előtt Csákó Mihály és Heller Mária olvasta át a tanulmányt, az ő kritikai észrevételeik, tanácsaik nagyban hozzájárultak a végleges szöveg kialakításához.

A Kurt Lewin Alapítvány, valamint az Eötvös Loránd Tudományegyetem Társadalmi Kapcsolatok Intézete 2005 szeptemberétől kezdődően egy munkaerő-piaci integrációra koncentráló, egyéves futamidejű kutatást bonyolított le.¹ A Közép-Magyarországi régióra fókuszáló vizsgálat görcső alá vette a Társadalomtudományi Karon végzettek elhelyezkedési esélyeit és a képzés jellemzőit, ám az eredmények a társadalomtudományi képzés sajátosságaira vonatkozó általános következtetések levonására is alkalmasak. A kutatócsoport főbb kérdéseivel ugyanis a társadalomtudományi területen végzett diplomásokkal szembeni munkaadói igényekre és a jelenlegi munkaerő-piaci helyzet feltérképezésére is koncentrált.

A vizsgálat interjúkon és fókuszcsoportokon alapult.

Kérdéseinkkel három célcsoportot vizsgáltunk: a jelenlegi hallgatók mellett felkerestük a Társadalomtudományi Karon végzett munkavállalókat és az őket potenciálisan alkalmazó munkaadókat is. Ebben a rövid összefoglalóban a főbb kutatási tapasztalatokról számolunk be. A módszertant, a vizsgálat körülményeit és az eredményeket hosszabban bemutató tanulmány a www.kla.hu és a <http://karrier.tatk.elte.hu> weboldalon érhető el.

AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEIRŐL

A társadalomtudományi végzettségűek munkaerő-piaci elhelyezkedése több szempontból is nehézséget rejt magában. Az alábbiakban ezen okokat mutatjuk be pontokba szedve.

mihez

A KAPCSOLAT HIÁNYA

Elsődleges problémaként azt kell megjelölnünk, hogy az **egyetemi képzés jelenleg nem veszi figyelembe a munkaadói** – ezen belül elsősorban az üzleti – **szervezetek igényeit**. Az elmúlt években, évtizedben ugyan történt változás a tantervekben, azonban ezek az átalakítások az elvárások széleskörű feltérképezése nélkül valósultak meg. Ugyan informális csatornák és az esetleges közös programok révén az egyetem vezetősége rendelkezik információval az igényelt készségek és tudáselemek köréről, de még nem létezik a közvetítésükre kialakított formális kommunikációs csatorna. Ennek hiányában korlátozottak a munkaerő-piaci integrációt támogató képzés kialakításának lehetőségei.

Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a két szereplő közötti kapcsolat kiépítését – az ilyen irányú igények artikulálódásának alacsony szintje mellett – szervezetszociológiai tényezők is gátolják. Itt elsősorban az oktatási intézmények szociológiailag is jellemzett merevségére és az üzleti szférában tevékenykedő munkaadókat képviselő ernyőszervezet hiányára kell utalnunk.

A BEAZONOSÍTÁS NEHÉZSÉGEI

Az előző pontban ismertetett kapcsolathány miatt a munkaadói szervezetek vezetői **nincsenek tisztában az egyetemi képzés tartalmával**, követelményeivel, jellemzőivel.² Nehezíti a helyzetet, hogy a társadalomtudományi oktatás keretében átadott tudás sokrétű: a képzésben résztvevők „egy kis ilyet, egy kis olyat” tanulnak, a hallgatók a közgazdaságtani ismeretektől kezdve a pszichológián át egészen a statisztikáig hallgatnak órákat. Mindez **megnehezíti** a munkaadók számára a társadalomtudományi tudás jellemzőinek „beazonosítását”.

„Ha konzekvenciát szeretnék levonni, a képzés oly általános, hogy pontosan be sem lehet határolni.”

ÉRTEK

² Ez az információhiány a szociális ágazat intézményeit nem jellemzi. A terepgyakornoki rendszernek köszönhetően az itteni munkaadók tisztában vannak a szociális munkások és szociálpolitikusok tudásával, végzettségük jellemzőivel. Ráadásul a munkaadók tekintélyes része végzett az ELTE-n, ők a képzést mintegy „belülről” is ismerik.

A bizonytalanságot tovább erősíti egy, a társadalomtudományi végzettség „hasznosíthatósága” szempontjából pozitív jellemző. Az ilyen diplomával rendelkező munkavállalók igen **változatos munkaköröket tölthetnek be**, ráadásul a civil és az állami szféra mellett elhelyezkedhetnek üzleti szervezeteknél is. A diplomaszerezést követően néhány tipikus mobilitási csatornát ugyan meg tudunk jelölni, de a társadalomtudományi diploma csupán kevés munkakör betöltésére „predesztinál”.

A bizonytalanság miatt a **munkaadók nehezebben tudnak keresletet támasztani a frissen végzett szakemberekkel szemben**. A cégek, civil szervezetek és intézmények vezetői ugyanis a konkrét tudáselemeket és a jól behatárolható, speciális végzettséget preferálják a munkaerő rekrutációja során.

„Nem szakmát tanulnak. Nem egy olyat tanulnak, amiben mindennap a HVG-ben van hirdetés, hogy feltétlen szociológust, de csak szociológust keresnek egy állásra. [...] Abban az értelemben nem szakma, hogy egy HVG-ben megjelenő hirdetés azt mondja, hogy jogászt keresek, közgazdászt keresek, és ott a munkaadó tudja, hogy az micsoda, és mi várható tőle.”

Ez a bizonytalanság nem jellemzi a szociális munkás és szociálpolitikus munkavállalókat tipikusan foglalkoztató szociális intézményeket. Ám a probléma már megjelenik azoknál a potenciális munkaadóknál, akik számára nem ismert a szociális képzés tartalma, a munkavállalók tudása. Ilyen információhiány jellemzi az üzleti szegmens szervezeteit.

„Mert minden évben van a szocipolosok között, aki vállalat-hoz megy el. Vállalati szociálpolitikát nézni. És hát nagyon vicces, hogy akik ezt akarják – ketten is elmondták –, hogy felhívtak találomra a Danone és másik vállalatokat utcáról, és nem is tudták, hogy mi ez a szó, egyszerűen nem értették.”

Valószínűleg ezek a körülmények (is) magyarázzák, hogy az elhelyezkedést támogató tényezők felsorolásakor a hallgatók és a munkavállalók elsősorban a kapcsolatok szerepére helyezték a hangsúlyt. Véleményük szerint a munkaadói szervezetek által igénybe vett formális csatornáknak (álláshirdetés, fejedvadász cég stb.) kisebb a jelentősége: azokon keresztül ugyanis csak ritkán keresnek társadalomtudományi diplomával rendelkező munkavállalókat.

„Nagyon furcsának találja, hogy egyáltalán őket kerestem meg. Azzal kezdte, hogy nem biztos benne, hogy bármi érdemlegeset tud nekem mondani. Szívesen beszél a fejedvadász cég munkájáról, de még véletlenül sem kerestek nála szociológust.”

A bizonytalanság nem csak a munkaadókat jellemzi.

A különböző szakokon tanulók és a már diplomát szerettek számára is sokszor nehézséget jelent a szakmai identitás meghatározása. Ez alól csak a szociális munkások képeznek kivételt: ők az esetek többségében világosan meg tudták határozni, hogy milyen feladatok ellátására képesek, milyen jellegű tudással rendelkeznek, hol tudnak elhelyezkedni. Ezzel szemben a szociológusok, szociálpolitikusok, politológusok és kulturális antropológusok esetében többször találkozhattunk az ilyen kérdések esetében bizonytalansággal.

„R1: Ez az ilyen szakmák hátránya, szerintem.

R2: Ha nincsenek megfogható kapaszkodók, akkor...

R1: Mindig orvos akartam lenni. Fehér köpeny, az az épület a kórház, bemész, felveszed a köpenyt, és gondolkodj orvosként. Hát mennyire szuper élet ez.

R4: Egyébként nekem ez hiányzik. Ez az érzés, hogy én értek valamihez.”

(Részlet a munkavállalók részvételével zajló fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetésből)

mit

t u d
O K ?

Ilyen jellegű nehézségről elsősorban azok számoltak be, akik nem az adott tudományhoz „hagyományosan kapcsolható” munkaköröket töltik be. A kutatóintézetben dolgozó szociológus, politológus, kulturális antropológus vagy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal kapcsolatos munkát végző, minisztériumban dolgozó szociálpolitikus számára ez az öndefiníció kevésbé jelent problémát.

AZ ÚJ TUDOMÁNYÁGAKRÓL

A Társadalomtudományi Karon több olyan szak is található, amely Magyarországon még viszonylag új, ezért a társadalmi elfogadottság és ismertség megteremtése, az intézményesülés befejezése még várat magára. Ezen tudományágak speciális helyzetét a **kulturális antropológia** példáján tudjuk bemutatni. Az itt végzett munkavállalók és a munkaadók körében a fent jellemzett bizonytalanság hatványozottan figyelhető meg, és ez több tényezőre vezethető vissza. Ezek közül elsősorban azt kell kiemelnünk, hogy ez a Magyarországon viszonylag **új tudomány** még kevésbé ismert a társadalom tagjai számára. Az ilyen szakon végzeteknek azzal kell szembesülniük, hogy munkavállalásuk során (is) definiálniuk kell a kulturális antropológus tudásának jellemzőit, az általa ellátható feladatok körét. A kulturális antropológiát oktatók vagy az ilyen területen dolgozók szerint **idő** kell ahhoz, hogy megteremtsék a szakma elismertségét. Minél több ilyen végzettséggel rendelkező munkavállaló kerül a munkaerő-piacra, minél több publikáció és tudományos mű jelenik meg kulturális antropológusok tollából, annál nagyobb lesz a szakma elfogadottsága. Ahogy arra már korábban utaltunk, a munkaerő-piacon elsősorban azok a munkavállalók vannak előnyben, akiknek a munkaadók számára **jól behatárolható**, az adott területen egyértelműen jól hasznosítható **tudása**, illetve (ezt igazolni hivatott) egyetemi végzettsége van. Az antropológusok – más társadalomtudományi diplomával rendelkezőkhöz hasonlóan – azonban **nem tartoznak ebbe a körbe**. A fent bemutatott okok mellett az is nehezíti a szakmáról alkotott

reális kép kialakulását, hogy a jelenleg ilyen végzettséggel rendelkezők többsége nem kulturális antropológusként, hanem pszichológusként, néprajzkutatóként vagy éppen történészként dolgozik. Mindez akadályt gördít az elé is, hogy a kulturális antropológia ismertté és elismertté váljon.

TÚLJELENTKEZÉS, ALACSONY FLUKTUÁCIÓ, TÖMEGKÉPZÉS

A munkaadói szervezeteknél való elhelyezkedést mindenhol megnehezíti a **túljelentkezés**. A **szociális intézmények** esetében ez annyira erős, hogy a rekrutációért felelős munkatársnak – a törvényben meghatározott munkakörök kivételével – az esetek többségében nem is kell meghirdetni a betölteni kívánt állást. A folyamatosan beérkező önéletrajzok lehetővé teszik egy olyan adatbázis kialakítását, melyből meríteni lehet egy esetleges megüresedés során.

„Végül is állandóan adnak be hozzánk önéletrajzokat. Körülbelül 200 db önéletrajz most is van itt. Telefonon megkeresnek bennünket, személyesen bejönnek. Semmiféle úton nem kellene meghirdetni, mert ekkora kínálatból tudnánk választani.”

A **szociális ágazat** esetében külön utalunk kell a **telítődés** problémájára. A megüresedett állásokra rengeteg munkavállaló jelentkezik, miközben a képzésből újabb és újabb szociális munkások és szociálpolitikusok lépnek ki a munkaerő-piacra. A munkanélküliséget növelheti, hogy az egyetemi végzettségük számára – a túljelentkezéssel párhuzamosan – egyre kisebb számban érhetőek el a vezetői státuszok. Az ágazat helyzetét nehezíti, hogy a szakmában sok a régebben dolgozó, szakirányú végzettséggel nem rendelkező vagy azt továbbképzések során megszerző munkavállaló. Ez egyfajta konfliktust eredményez a megalapozott elméleti háttérrel, ám kevés gyakorlati tapasztalattal rendelkező friss diplomás és a nagy szakmai múlttal rendelkező, de gyengébb elméleti képzésben résztvevő szakember között.

A **minisztériumok és háttérintézményeik** esetében is megfigyelhető túljelentkezés a forráshiány, illetve az ebből fakadó felvételi létszámkorlátozás miatt jelent problémát. A létszámkorlátozást mutatja, hogy itt korábban határozatlan idejű, köztisztviselői státuszt biztosító szerződéseket kötöttek a munkavállalókkal. Az utóbbi időben azonban leginkább a határozott idejű megbízási szerződés jellemzi a foglalkoztatás formáját. A túljelentkezés más területen is tetten érhető. A **civil** és az **üzleti szervezetekhez** is rengeteg önéletrajz érkezik egy betölteni kívánt állásra.

A munkáért jelentkezők esélyeit tovább rontja – és a túljelentkezést némiképp magyarázza – a szociális és az állami szférában tapasztalható igen **alacsony fluktuáció**. Ugyancsak nehezíti a munkahelyszerzést a szociális intézmények esetében az is, hogy a rekrutációban jelentős szerepe van az informalitásnak. A megüresedett állásokról, a speciális tudású szakembereket kereső munkahelyekről sokan értesülnek ilyen módon.

A minisztériumoknál új munkaerő felvétele helyett pedig sokszor belső átcsoportosítás révén történik meg a rekrutáció.

A helyzetet csak nehezíti az **eltömegesedő oktatás**. A felsőoktatási intézmények falai közül egyre nagyobb számban lépnek ki a munkaerő-piacra a diplomás munkavállalók: az állásokért folyó verseny emiatt egyre élesebb lesz.

AZ ELHELYEZKEDÉS NEHÉZSÉGEI A SPECIÁLIS TERÜLETEKEN

Megvizsgáltunk olyan munkaadói szervezeteket is, amelyek potenciálisan alkalmazhatnának társadalomtudományi végzettségűeket, foglalkoztatásuk mégsem jelenik meg evidenciaként.

Az **önkormányzatok** és az **egészségügyi** intézmények vezetői elsősorban a szociális végzettséggel rendelkező munkavállalókat látnák szívesen. Az ő foglalkoztatásuk előtt a legfőbb akadályt a képesítési előírásokban látjuk: ezek nem írják elő a vizsgált diplomával rendelkező munkavállalók alkalmazását. Az intézmények ennek hiányában nem tudják finanszírozni a munkaerő-

felvételt. Ez előbbi szervezeteknél a munkaerő-kereslet igényei és a képzés céljai közti eltérés, az önkormányzatokra jellemző alacsony fluktuáció és a nagy arányú túljelentkezés is nehézséget jelent. Véleményünk szerint a **munkaügyi központokban** elsősorban szociális munkásokra és szociálpolitikusokra lenne igény, remélhetőleg ez a keresletben is érzékelhető lesz a közeljövőben. Az **akadémiai kutatóintézetek** a forráshiány miatti alacsony munkaerő-kereslet és más tudományszervezési és irányítási problémák miatt nem jelennek meg potenciális munkaadóként. A forráshiány és a feltöltött tanári gárda miatt a **felsőoktatási intézmények** is csak korlátozottan, elsősorban óraadóként tudják alkalmazni a munkáért jelentkezőket. A **közoktatásban** a társadalomtudományi végzettségűek iránti kereslet elhanyagolható. A társadalomismeret oktatása nem kötődik szociológus végzettséghez, az általános- és középiskolák anyagi okok miatt nem tudják finanszírozni a szociális munkások vagy szociálpolitikusok alkalmazását.

MITŐL JAVULNÁNAK AZ ELHELYEZKEDÉSI ESÉLYEK?

A társadalomtudományi képzés hallgatói, az ott diplomát szerzett munkavállalók és a munkaadók jól körülhatárolták a képzés azon hiányosságait, amelyek – véleményük szerint – fejlesztésre szorulnak. A **gyakorlati tapasztalatszerzés** fontosságát minden interjúalanyunk megerősítette. Az elhangzott vélemények szerint a képző intézménynek nagyobb figyelmet kellene fordítania arra, hogy az oktatásban résztvevőknek lehetősége legyen a munkavállalás jellemzőinek és a munkaadók igényeinek megismerésére.³ Mind ezt a munkaerőpiaccal kialakított szorosabb kapcsolat és intézményesített együttműködés formájában tartották megoldhatónak.

A gyakorlati tapasztalatszerzés jelentősége abban (is) rejlik, hogy lehetőséget teremt – a munkaadók által leginkább igényelt

³ Ez alól ismét kivételt képez a szociális munka és a szociálpolitika szak: az itt kialakított teregyakornoki rendszer a tapasztalatszerzés lehetőségét biztosítja a hallgatók számára.

– **készségek** elsajátítására. A kommunikációs készségnek, a „team”-ben végzett munkára való képességnek, a pontosságnak, az önállóságnak és a rugalmasságnak elsődleges szerepe van egy munkavállaló alkalmazása során. A gyakorlati tapasztalatszerzés jelentőségét azért is kell kiemelnünk, mert tapasztalatunk szerint az egyetemen kisebb a lehetőség a felsorolt készségek elsajátítására.

A készségek tekintetében speciális igényeket tudunk elkülöníteni a munkaadókkal készült interjúk feldolgozását követően. A **piaci szervezetek** humán erőforrás vezetői kiemelték az empátia szerepét. A **szociális intézmények vezetői** számára a későbbiekben kliensekkel foglalkozó munkavállaló kiválasztása során fontos, hogy a jelentkező toleráns és empatikus legyen. Az itt elhangzott vélemények szerint emellett csak egy türelmes és a munkájához, klienseihez alázattal közelítő szakember tudja jól ellátni feladatait. A **minisztériumok és háttérintézmények vezetői** nagyra értékelik az adminisztrációs feladatok ellátásához kötődő monotoniatűrést és fegyelmezettséget, valamint a lojalitást.

A **specializáció** is kiemelt szerepet játszik abban, hogy egy társadalomtudományi diplomás versenyképes legyen. Ilyen speciális szaktudás megszerzését támogatja a szakirányú gyakorlat vagy – szociológia szak esetében – a szakirányok elvégzése. Több munkaadói szervezet képviselője is megerősítette ennek fontosságát.

„Azt látom ezeknél a fiatal hallgatóknál, hogy pontosan az a specifikáció hiányzik az ő gondolkodásukban vagy témaválasztásukban vagy irányválasztásunkban, amire egyébként mi kíváncsiak vagyunk. Tehát nem általában egy szociológus kell nekünk, hanem egy olyan szociológus, aki nem tudom, a társadalmi kirekesztés érdekel, vagy valami egy speciális terület vagy a nemek közötti különbségek, satöbbi.”

Egy adott területen otthonosan mozgó munkavállaló nagyobb eséllyel jut munkához a jövőbeli munkahely vagy munka-

DO you speak??

kör profiljához kapcsolódó speciális ismereteivel. A szociológia példáján tudjuk bemutatni a specializáció előnyeit. A munkaadók számára a „ködtöjeles szociológus” előnyben van a munkaerő-felvétel során. A szakirányú képzésben részt vett, ezáltal valamilyen speciális területen otthonosan mozgó munkavállalónak már könnyebben behatárolható a lehetséges munkaköre. A médiaszociológus egyértelmű hívókód a média területén tevékenykedő szervezetek számára. Ugyanígy a survey szakirányban órákat hallgató munkavállaló speciális tudását igazoló betétlapja kapaszkodót nyújthat a statisztikai elemzéseket igénylő munkaadó számára.

Az igényelt **tudáselemek** tekintetében ki kell emelnünk az **idegen nyelv** szerepét. A piaci és a civil szervezetek vezetői egyaránt nagyra értékelték ezen tényező szerepét. Ezek az interjúalanyok úgy vélekedtek: a külföldi ösztöndíj vagy munkavégzés nagyban támogathatja az idegen nyelv rutinos és emelt szintű használatát. Az ilyen tapasztalatokkal rendelkező munkavállalók ezért előnnyel indulnak a munkaerő-felvétel során. Az idegen nyelv ismeretének ugyan a minisztériumokban és háttérintézményekben is van jelentősége, azonban a munkavállalók az esetek többségében a magyar nyelvet használják gyakorlati munkájuk során. A szociális intézmények munkaadói tartották legkevésbé fontosnak ezen ismeret meglétét.

A piackutató cégek körében még az **SPSS program** ismerete és a **módszertani háttértudás** lehet fontos. A szociális intézmények esetében a szakmai elméleti tudást is értékeli a munkaadók, de fontosnak tartják azt is, hogy munkavállalóik a **továbbképzések révén folyamatosan frissítsék azt**.

A **Bolognai folyamat** eredményeképpen megszülető új képzési forma, a Társadalmi Tanulmányok BA – tehát a hároméves, alapozó képzést nyújtó szak – célkitűzései között szerepel a munkaadói szervezetekkel való kapcsolat erősítésének igénye (is). A célkitűzések szerint 2006-tól kezdődően az egyetemre felvett fiatalok intenzívebb szakmai gyakorlaton fognak részt venni, ennek

köszönhetően nagyobb esélyük lesz a korábban bemutatott készségek elsajátítására. A képzés újszerűsége miatt az ilyen jellegű változtatások eredményeiről jelen kutatás kereteiben nem tudunk beszámolni. Jeleznünk kell azonban, hogy a felsorolt célok gyakorlati megvalósíthatóságával kapcsolatban több interjúalanyunk is kétségének adott hangot.

A TÁRSADALOMTUDOMÁNYI VÉGZETTSÉG SAJÁTOS ELŐNYEI

⁴ Ebben azonban sokszor nem (csak) az egyetem által átadott tudásnak és az elsajátított készségeknek, hanem a – tanulmányok során is kialakítható és erősíthető – személyes kapcsolatrendszernek és az informális kapcsolatok kiépítését is lehetővé tevő szocializációnak van szerepe. Ezen kérdés tárgyalása továbbvezetne minket az esélyegyenlőség témaköréhez, jelen kutatás elsődleges célja azonban nem az ezzel kapcsolatos jelenségek és összefüggések feltárása volt.

A társadalomtudományi végzettséggel rendelkező munkavállalók a korábban bemutatott negatívumok ellenére mégis **jó eséllyel tudnak elhelyezkedni a munkaerő-piacon.**⁴

„Ez a végzettség szerintem egy joker-szak. Bárhol, bármilyen területen el tudsz helyezkedni. [...] Ha ügyes vagy, ha megfelelő mennyiségű és minőségű kapcsolati tőkéd van, emellett még képes is vagy rá, hogy megfelelő módon eladd magad, akkor az élet bármelyik területén el tudsz helyezkedni.”

Ebben a munkavállalókat leginkább az támogatja, hogy a képzés révén egyfajta **szemléletre, beállítódásra** tesznek szert. Olyan elméleti és módszertani ismereteket sajátítanak el az egyetemen, amelyek segítségével képesek lesznek az ok-okozati összefüggések feltárására, a rendszerben való gondolkodásra, a társadalmi jelenségek átlátására. Az ilyen szakon végzett munkavállalók tehát inkább a – munkaadók által leginkább igényelt – készségek szintjén vannak előnyben a munkaerő-piacon. Ezen készségek birtokában nagyobb esélyük van arra, hogy sikerüljön önállóan megtalálniuk a munkavégzés során esetlegesen felmerülő problémák okát. Ezekkel a készségekkel egy társadalomtudományi tanulmányokat folytatott munkavállaló számára a probléma megoldásához szükséges lépések sorozata is könnyebben kialakítható.

Az elhelyezkedés esélyeit a szociológusok és a szociálpolitikusok esetében tovább növeli, hogy egyfajta **átmenetet** testesítenek meg a humán és a reál végzettségű munkavállalók között. Az esszék és a szemináriumi dolgozatok megírása, a szociológiai, társadalompolitikai írásművek tanulmányozása és az esetleges gyakorlati munka mellett a módszertani képzés követelményeinek is eleget kellett tenniük a képzésben. Ennek a csoportnak a tagjai tehát egyfajta „hibrid”, több területen bevethető tudással jellemezhetők.

AZ EGYETEMI KÉPZÉSRŐL

A **munkaadók** az ELTE-n folyó képzést alapvetően **jónak minősítették**. Ebben – tapasztalatunk szerint – nagy szerepe van a képző intézmény hírnevének, elismertségének. A tanterveket, a képzés jellemzőit nem ismerő interjúalanyaink sokszor az ilyen benyomások alapján értékelték az oktatás színvonalát.

Találkoztunk azonban olyanokkal is, akik – a képzés pozitív értékelése mellett – kritikát fogalmaztak meg. Általánosnak mondható vélemény szerint például az egyetem **nem fordít kellő figyelmet a munkaerő-piaci kapcsolatok kiépítésére**, az ott megfogalmazódott igények alapján nem kerül sor a képzés átalakítására. Ez is magyarázza, hogy a felsőfokú képzés **túlságosan nagy hangsúlyt fektet az elméleti és az általános ismeretek átadására**. Interjúalanyaink szerint a speciális, munkaadók által igényelt ismereteknek kellene kiemelt szerepet biztosítani a tantervekben.

k r i t i k a

„Az egyetemi képzésből elsősorban a munkaerő-piaci szemlélet hiányzik, nem veszik figyelembe a munkapiaci igényeit és elvárásait. Túl sok az elavult elmélet, de azt sem tudják a fiatalok, hogy hogyan kell állást keresni, ha bemennek egy munkahelyre, hogyan kell viselkedni, hogy lehet beilleszkedni, megoldani a feladatokat. [...] Sokkal gyakorlatiasabbnak kell lennie a képzésnek, illeszkednie kell a munkapiachoz, speciális ismereteket is

meg kellene tanítani, aktuális tudásra van szükség, nem csak általánosságokra és elméletre.”

A megfogalmazott kritikák közül ki kell emelnünk a **piaci szervezetek** visszajelzéseit. Az itt tevékenykedő munkaadók a szociológia szakon erősítenék a közgazdaságtan és a marketing oktatását, a projektmenedzsmenttel kapcsolatos ismeretek képzését, emellett több hangsúlyt fektetnének a számítógépes ismeretek átadására. A **szociális intézmények** vezetői a készségek elsajátítását támogató tréningek és szakirányok hiánya, valamint a felvételt megelőző alkalmassági vizsgálat elmaradása kapcsán jeleztek problémát.

A **képzésben részt vett** vagy éppen **tanulmányait folytató interjúalanyaink** **kritikusabbak voltak az oktatás értékelése kapcsán.** A megfogalmazott kritikák közül elsősorban a túlságosan elméletorientált oktatást, a korábban bemutatott készségek elsajátításával kapcsolatos hiányosságokat, a gyenge munkaerő-piaci kapcsolatot és – a szociológia szak kivételével – a specializáció hiányát kell kiemelnünk.

Interjúalanyaink szerint a képzésben problémát jelentenek a **komolytalan követelmények** és a **felkészületlenül megtartott órák** is. A visszajelzések szerint sok tanár nem veszi komolyan az oktatást, kevés figyelem fordul a tudás átadására. Ugyanakkor az egyetem elvégzése nem követel komolyabb energiabefektetést, úgy is el lehet végezni az öt évet, hogy „az ember szinte be se jár az órákra”. A követelmények hiánya, valamint a pontatlanság megjelenik a tanulmányi ügyek szervezése kapcsán is.

Ezeket a – hallgatók felelősségére kevesebb figyelmet fordító – visszajelzéseket figyelembe véve a későbbi **munkaerő-piaci integráció** kapcsán kell aggodalmunknak hangot adni. Az ilyen követelmények és feltételek mellett szocializálódó hallgatók ugyanis a későbbiekben a pontosságot, teljességet, igényességet követelő munkaadókkal fognak találkozni.

A fent jelzett nehézségek a **tömegképzésre** is visszavezethetők. A tanároknak hatalmas hallgatói létszámmal kell dolgozniuk, az oktatást sokszor ellehetetlenítő körülmények között. Ez a tömegképzés nem csak a tanárok minőségi munkája, a számonkérés és számonkérhetőség szempontjából okoz problémát: a kiscsoportos foglalkozások, a szemináriumok hiánya, a **tanár-diák viszony elszemélytelenedése** a tehetségkutatást és -gondozást is nehezé teszi.

MUNKAADÓK A FRISS DIPLOMÁSOKRÓL

A munkaadók által lelkesnek, nyitottnak, friss elméleti tudásúnak titulált **friss diplomások nem indulnak hátránnyal** a munkahelykeresés során. Ennek a csoportnak előnyét jelenti, hogy a korábban rosszul rögzült munkahelyi szokásokat esetükben nem kell „felülírni”.

„Gyakran előnye is van annak, ha valaki »szűz«. Könnyebb valakinek valamit nulláról megtanítani, mint ha valami hülyeséget kell kijavítani.”

A szociális és állami szféra esetében egy újabb szempontra is fókuszáltak figyelmünket az interjúalanyok. Ezeken a területeken az alacsony finanszírozottság is sokszor szükségessé teszi a kisebb bérköltséget igénylő, fiatalabb munkavállalók alkalmazását.

„Ez egy nagyon rázós kérdés. Azért, mert önálló költségvetési intézményi keretek között gazdálkodik egy szervezet, és van egy meghatározott bértömege, amiből gazdálkodik, és hogyha az a bértömeg nem elegendő arra, hogy egy 40 éves munkavállalót felvegyen 20 éves gyakorlattal, mert a bér csak pályakezdőknek elég, akkor sajnos meg van kötve a munkáltató keze. Ha akarja, sem tudja felvenni.”

A gyakorlati tapasztalatot nem igénylő vagy alacsony felelősséggel járó munkakörökre ezekben a szegmensekben a fiatalok tehát nagyobb eséllyel pályázhatnak, mint idősebb kollégáik.

Természetesen vannak **nehézségei** is a friss diplomások alkalmazásának. Először is hosszan kell őket tanítani: a „learning-by-doing”, azaz a „helyben betanítás” sok időt és energiát igényel. Az ezzel járó költséget és időt a munkaadók – elsősorban az üzleti szervezetek – nem szívesen vállalják magukra.

„Senki sem szeretné a cégek oldaláról felvállalni azt, hogy ő legyen az, aki egy félévet arra szán, hogy az első gyakorlati ismereteket »oktassa« a friss diplomásoknak.”

A friss diplomások kapcsán több munkaadó is hátránynak tartotta a karrierrel kapcsolatban megfogalmazott túlzott elvárásokat, valamint a túlzott önbizalmat is. A felsorolt nehézségek ellenére a munkaadók összességében szívesen foglalkoztatnak frissen végzetteket.

AZ EGYÜTTMŰKÖDÉS LEHETŐSÉGEIRŐL ÉS NEHÉZSÉGEIRŐL

Az egyetemen való **együttműködés kapcsán nyitottság** jellemzi a munkaadói szervezeteket. Az **üzleti szervezetek** képviselői szerint az ELTE TáTK-val való együttműködés első lépcsője a **tájékoztató jellegű előadások** megtartása lenne. Ezekon az adott cég képviselője informálni tudná a hallgatókat: milyen munkakörökre várnak jelentkezőket, és ezekben milyen feladatokat kell ellátni, milyen elvárásai vannak a munkaadóknak. További lehetőséget jelent az, ha a munkaadói szervezeteknél dolgozók **előadást** tartanak az egyetemen. Ennek során már nem az adott cégről történő információadás, hanem a tudás átadása jelenik meg célként. A gyakorlati munkában igényelt tudáselemek, az „életszerű” feladatok bemu-

C O O
p e r -
a t i o
n

tatása hozzájárulhat ahhoz, hogy a hallgatók releváns és piac-képes tudásra tegyenek szert. A munkaadók többsége nyitott volt arra is, hogy **gyakornokokat** fogadjon az egyetemről. Az ilyen jellegű kapcsolat esetleg komplex együttműködést is takarhat. Nem egyszerűen csak a hallgatók munkafolyamatban való részvételéről lehetne szó, hanem közös kutatási programok lebonyolításáról is.

„Tisztában vagyok, hogy nehezek az egyetemek anyagi körülményei. De kutatásokra lehet pénzt szerezni. Ha összeállnának piaci szereplőkkel, mint például a mi cégünk. A piaci szereplők hajlandóak investálni egy ilyenbe. Például, mi azt mondanánk, hogy a kérdőíveket megterveztetjük. A szakembereink részt vesznek benne a kutatási séma kidolgozásától a kérdőív készítéséig, műhely jelleggel. És mondjuk, erről szól egy félév, hogy végigcsinálnak egy ilyen kutatást.”

Az ilyen jellegű együttműködésnek hozadéka van az összes résztvevő számára. A felsőoktatási intézmény biztosítani tudja hallgatóinak a gyakorlati tapasztalatszerzés lehetőségét, ezzel támogatni tudja a munkaerő-piaci integrációjukat. A hallgatók – védett körülmények között – megismerhetik a munkaadói igényeket, a munkavégzéshez szükséges készségek körét. A munkaadói szervezet számára pedig lehetővé válik a későbbi szakember-utánpótláshoz szükséges – a rekrutációban a betanítási idő csökkenését eredményező – csatorna kiépítése.

A szociális ágazat képviselői szerint az ELTE Társadalomtudományi Karával **kitűnő az együttműködés**. Ez a pozitív vélemény jórészt a szociális munka és szociálpolitika szakok esetében kialakított, több féléves terepgyakorlatra vezethető vissza. Az egyetem hallgatói igen sok szociális intézményben jelennek meg az ilyen félévek során, ennek köszönhetően a képző intézmény és a terepen dolgozó szakemberek között szoros kapcsolat alakul ki.

Ennek intenzitására jellemző, hogy több intézmény a terepgyakorlaton lévő nagyszámú hallgató irányítása, támogatása céljából terepkoordinátort jelölt ki.

A jelenlegi, nagyon szoros együttműködést a visszajelzések szerint már nehéz tovább fokozni. Egyrészt igen széles a hallgatókat fogadó szociális intézmények köre. Másrészt több szociális intézmény számára nehézséget jelent, hogy a szervezetben megjelenő nagyszámú hallgatót – az alapvető feladatok ellátása mellett – irányítsa, támogassa.

A gyakornoki hálózatba nem tartozó szociális intézmények ennek ellenére szívesen fogadnának **terepgyakorlat** keretében hallgatókat, illetve több munkaadó **oktatna** szívesen az egyetemen. A terepen dolgozó munkatársak közül sokan másoddiplomás vagy levelező képzés keretében tanulnak a szociális munka és szociálpolitika szakokon. Az ezzel járó megnövekedett költségteher csökkentését is elképzelhetőnek tartanák interjúalanyaink, ha az alacsonyabb tandíjért oktatási tevékenységet végezhetnének az egyetemen.

Az **állami szféra** esetében is jellemző a terepgyakorlattal kapcsolatos nyitottság. Emellett a munkaadók elképzelhetőnek tartják az olyan fórumokon történő megjelenést, ahol az érdeklődőknek információt adhatnak a közszolgálati munkavállalás követelményeiről, jellemzőiről. Ugyanezt tudjuk elmondani a **civil szervezetekről** is. Vezetőik szerint az egyetemmel történő együttműködés elsősorban az óraadás és a gyakornoki helyek biztosítása formájában valósulhat meg. Így a hallgatók információhoz juthatnának a civil szektorról, új ismeretekkel és tapasztalatokkal gazdagodnának úgy, hogy mindezt védett munkakörülmények között teszik. A hallgatóknak akár kreditet biztosító együttműködés további alternatíváját jelentheti a közös kutatási és egyéb programok lebonyolítása.

Több munkaadó szerint azonban a nyitottság nem jellemzi a felsőoktatási intézményeket. Ilyen véleményt az állami, a civil és az üzleti szféra képviselői egyaránt megfogalmaztak.

„Fontos lenne a partnerség, be kellene vinni a szakembereket órákat tartani, speciális képzést nyújtani a szektorról, az alapítványok biztosan vállalnák gyakorlati helyek biztosítását hallgatók részére. [...] Egy ilyen képzésre és partnerségre nagy lenne az igény a munkaadók részéről, de az egyetemek kőkeményen ellenállnak.”

Az egyetemi képviselők szerint a munkaadói szervezetekkel történő **kapcsolat kiépítésének több nehézsége is van.** A visszajelzések alapján elsősorban a társadalomtudományi végzettségűek tudásának és az elhelyezkedés területeinek korábban jellemzett heterogenitását kell kiemelnünk: túl sok helyről, túl sokféle munkaadói szervezet működhet potenciálisan együtt a felsőoktatási intézménnyel. A felsőoktatási intézménynek az együttműködést mindemellett úgy kellene kiépítenie, hogy a munkaerőpiac ezen szereplőinek képviseletét felvállaló, ezáltal a kommunikációt megkönnyítő ernyőszervezet nem érhető el.

Emellett az is problémát jelent, hogy a partneri hálózat kiépítése túlmutat az egyszerűnek mondható koordinációs feladatok ellátásán. A korábban jelzett bizonytalanság miatt a lehetséges partnerek előtt ugyanis először nyilvánvalóvá kell tenni, hogy milyen előnyöket rejt magában a felsőoktatási intézménnyel zajló együttműködés. Ennek hiányában csak olyan munkaadói szervezetekkel lehetne felvenni a kapcsolatot, amelyeknél a kereslet már artikulálódott a társadalomtudományi végzettségűekkel szemben, és a jövőbeli munkavállalók is érdeklődnek az adott terület iránt.

A kapcsolat kiépítése kapcsán interjúalanyaink kiemelték még a finanszírozhatósági és a tervezhetőségben rejlő problémákat. Egy cég, egy intézmény, egy nonprofit szervezet csak megfelelő anyagi háttér mellett, megfelelő stratégiai tervezést követően tudja körvonalazni a szakemberek iránti – jelenlegi és jövőbeli – igényét. Ezek hiányában egy munkaadói szervezetnek jó eséllyel alacsony az együttműködéssel kapcsolatos motivációja.

Fontos utalnunk az egyetemi dolgozók túlterheltségére is. Az akár több munkakör mellett számtalan más feladatot is ellátó munkatársak nem tudják magukra vállalni a partneri kapcsolat kiépítésével járó többletterhet.

A MUNKANÉLKÜLISÉGRŐL

Vizsgálatunk jellegéből adódóan a munkanélküliség mértékére nem tudunk becslést adni. A munkaügyi központok által rendelkezésünkre bocsátott adatok alapján elmondhatjuk: a vizsgált végzettséggel rendelkező regisztrált munkanélküliek száma elenyésző. Az interjúalanyok visszajelzése alapján azonban a munkanélküliség nem számszerűsíthető jellemzőiről tudunk következtéseket levonni.

Ahogy azt korábban már jeleztük, a szociális ágazat esetében a szakma telítődése problémaként jelenhet meg a közeljövőben. Ugyancsak utaltunk arra, hogy az elhelyezkedést megnehezítheti a munkaadói szervezeteknél megfigyelhető alacsony fluktuáció és túljelentkezés. Arról azonban még nem szóltunk, hogy interjúalanyaink egy része szerint azok tekinthetők a munkanélküliség által veszélyeztetettnek, akik alkalmi munkákból élnek. A „több lábon állásnak” ez a formája akkor jelenthet nehézséget, ha a munkavállalónak nincsen kiszámítható bevételt biztosító, bejelentett munkahelye.

„**K:** *Most mit gondolsz, mivel foglalkozik egy szociológus?*

V: *Állást keres. A barátaimnak egy része még mindig kisebb-nagyobb hévvel, de valamilyen biztos helyet keresnek. Csak ide-oda kapkodva, alkalmi dolgokból tudnak megélni.”*

Ugyancsak meg kell említenünk a munkanélküliség önként vállalt formáját. A munkavállalóknak egy része csak meg-

határozott munkahelyeken vagy munkakörökben tartja elképzelhetőnek munkavégzését. Amíg anyagi háttére lehetővé teszi, megpróbálja kivárni a számára ideális állásajánlatot. Mindez csak akkor jelenik meg problémaként, ha a munkavállaló elvárásai nincsenek összhangban a munkaerőpiac sajátosságaival, és eltolódik a munkába állás ideje.


A munkanélküliségnek ez a formája erős kapcsolatban van a kényszerpályának tekintett munkavállalással. Tapasztalatunk szerint ugyanis több interjúalanyunk kényszerpályának tekinti a „hagyományos értelemben” vett társadalomtudományi területek elhagyását.⁵ Az ilyen véleményen lévők sokszor úgy gondolják: megszerzett tudásukat csak korlátozottan tudják használni a „szakma mezsgyéjén” végzett munkájuk során. Ezek a munkavállalók – az elvárások és a lehetőségek közötti meg nem felelés és az abból fakadó csalódottság miatt – nagyobb eséllyel fogják választani az önként vállalt munkanélküliséget.

5 A visszajelzések szerint a „hagyományos értelemben vett társadalomtudományi területnek” a szociológia esetében a társadalomkutatás, a szociális munka és a szociálpolitika esetében a hátrányos helyzetűekkel való tevékenykedés minősül.

AJÁNLÁSOK

A vizsgálat főbb tapasztalatainak összefoglalását követően az alábbi, a társadalomtudományi végzettségűek munkaerő-piaci integrációját támogató ajánlásokat tudjuk megfogalmazni:

I. A társadalomtudományi munkavállalók elhelyezkedési esélyei növekednének, ha az egyetem erősítené kapcsolatát a munkaerő-piaci szereplőkkel. Az együttműködés kialakulása esetén a hallgatóknak nagyobb esélyük lenne a munkaadók által igényelt tudáselemek és készségek megismerésére. A munkaadói szervezeteknek emellett rálátása lenne a képzésre, a diplomát szerettek tudásának jellemzőire, ezáltal csökkenne a szakmákkal kapcsolatos bizonytalanság és információhiány is. Mindez a társadalomtudományi végzettségűek iránt növekvő keresletet eredményezhetne. Az együttműködést a következő konkrét formákban tartjuk elképzelhetőnek:



A munkaadók és az egyetemi vezetők részvételével felállított **programtanács**. Ezen szerv létrehozásával megszülethetne a munkaadók igényeinek és a felsőoktatási intézmény elképzeléseinek közvetítésére alkalmas **kommunikációs és döntéshozatali fórum**. A létrehozott tanács a képzési rendszer és a munkaerőpiac közötti meg nem felelés területeinek, jellemzőinek és okainak meghatározása mellett az együttműködéssel kapcsolatos törekvések és változtatási igények képviselőjét is fel tudná vállalni.

Szükségesnek tartjuk a **munkaerő-piaci kapcsolatok kiépítését és gondozását felvállaló iroda** felállítását. A munkaadók, a hallgatók és a felsőoktatási intézmény közötti koordinációt és kommunikációt biztosító szervezetnek naprakész – a konkrét álláslehetőségeket és a makrogazdasági jellemzőket és változásokat is magában foglaló – információval kell rendelkeznie a munkaerőpiaci helyzetképről. Az iroda munkatársainak napi kapcsolatban kell lenniük a hallgatóknak terepgyakorlatot, a diplomásoknak munkalehetőséget biztosító cégekkel, intézményekkel, nonprofit szervezetekkel.

Szükségesnek tartjuk a munkaadók és a későbbi munkavállalók találkozását lehetővé tevő **fórum, állásbörze megszervezését**. Az ilyen találkozók az érintettek az elvárások és igények kölcsönös megismerésén túl informálódhatnak a konkrét álláslehetőségekről is.

A felsorolt együttműködési formák kialakításának jelentős hozadéka lenne a hallgatóság és a felsőoktatási intézmény számára. Az együttműködésnek köszönhetően a hallgatók nagyobb eséllyel vehetnének részt szakmai gyakorlatokon, ezzel nagyobb lenne a lehetőségük a – hatékony kommunikációt és együttműködést, pontosságot, önállóságot és rugalmasságot lehetővé tevő – **készségek** elsajátítására. Így javulnának a Társadalomtudományi Karon végzett munkavállalók elhelyezkedési esélyei, és az oktatók, a tantervek elkészítői támpontokat kapnának a tantervek kialakításához.

„Igazából a kompetenciák olyan meghatározhatatlanok [...], mert csak ott meghatározhatók, ahol tudom, hogy mi a célfüggvény, itt milyen emberekre lenne szükségem. Ha tehát a funkcióhoz képezem az embert, akkor meg tudom határozni azt a kompetenciaszettet, amivel rendelkeznie kell.”

II. Az interjúk tapasztalatai alapján fontosnak tartjuk a **specializált képzések** szerepének erősítését is: a szakirányú képzésben részt vett, ezáltal valamilyen területen otthonosan mozgó munkavállalók könnyebben tudnak elhelyezkedni a munkaerő-piacon. A speciális tudás a munkaadók számára ugyanis megkönnyíti a munkáért jelentkező társadalomtudományi végzettségű „beazonosítását”.

III. Hasznosnak tartjuk az **egyetemi követelményrendszer közelítését a munkaerő-piacon tapasztalható igényekhez**. A számonkérés komolytalanságával, az ügyintézés pontatlanságával találkozó hallgató első munkahelyén szigorúbb elvárásokkal fog találkozni. Célszerű ezért már az egyetem éveitől a jövőbeli igényekre szocializálni a képzésben résztvevőket.

További ajánlásként tudjuk megfogalmazni a hallgatók és az egyetem vezetősége közti kommunikációt biztosító, a tanulmányok sajátosságaira, a felmerült igényekre és problémákra koncentráló **fórumok megszervezését**.

IV. Az önként vállalt munkanélküliség és a kényszerpályának tekintett munkavállalás kapcsán jeleznünk kell: véleményünk szerint a képzésnek feladata lenne reális tájékoztatást adni a hallgatóknak az elhelyezkedés lehetséges területekről. Ezen információátadás során az alkalmazott társadalomtudomány szerepét nem szabad kisebbnek vagy alacsonyabb rendűnek tekinteni a „hagyományos” munkavállalási területekhez képest. Az egyetemnek tisztázni kell az oktatásban résztvevők számára, hogy a diploma megszerzését követően a **társadalomtudományos tevékenységnek milyen szerteágazó területei lehetnek**.

V. Végül fontosak tartjuk a társadalomtudományok ismertségének és elismertségének növelése érdekében a **készségek területén megjelenő előnyök** tudatosítását és hangsúlyozását. Az ok-okozati összefüggések feltárására, a rendszerben való gondolkodásra, a társadalmi jelenségek átlátására való képesség a társadalomtudományi diplomások sajátos jellemzője, ezeket a tulajdonságokat a munkaadók nagyra becsülik egy munkavállaló foglalkoztatása során.

AZ ALKALMAZOTT MÓDSZEREKRŐL

Összesen 25 darab **interjú** készült el a munkavállalói, 38 darab a munkaadói szegmensben, kérdéseinkkel 31 hallgatót kerestünk meg. A beszélgetésekre mindig egyedi intézmények, cégek, nonprofit szervezetek – tehát nem érdekképviseleti szervek – tagjaival került sor. További interjúk készültek a célcsoportokba nem tartozó, de a vizsgált témakör szempontjából releváns információval rendelkező személyekkel is, így fejevadász cégek vezetőivel, a munkaerő-piacca foglalkozó kutatókkal, tanszékvezetőkkel és tanárokkal.

A vélemények, attitűdök megállapítása és mérése céljából fontosnak tartottuk 3 **fókuszcsoporth** megszervezését is. A fókuszcsoporthat munkaadókkal és munkavállalókkal, valamint az ELTE képviselőinek részvételével bonyolítottuk le. A csoportos beszélgetések célja az volt, hogy a résztvevők közösen artikulálják

- a képzési struktúra és a munkaerő-piaci igények között megfigyelhető feszültségeket,
- azokat a szükségesnek tartott készségeket, tudásokat, amelyek véleményük szerint elengedhetetlenek egy hatékony, a piac igényeit szem előtt tartó társadalomtudományi szakemberképzésben.

i E N G L
I S H



INTRODUCTION

Kurt Lewin Foundation, in association with the Institute of Public Relations of Eötvös Loránd University of Science (further mentioned as ELTE), conducted a one-year study concentrating on the integration to labour market beginning from September 2005.¹

The research, focusing on the center region of Hungary overviewed the opportunities of finding jobs as graduates in social science and the peculiarities of the training, but the results were also able to represent the general conclusions regarding the particularities of the graduation at the faculty of social science. For the research group also concentrated its questions to the needs of the employers towards graduates from faculties concerning social science, and chart the current state of the labour market.

The research was based on interviews and focus groups.

Our questions concentrated on three target groups: besides the current students, we also searched employees that had graduated at faculties of social science and their potential employers. In this brief summary, we report on the main experiences gained from the research. The study, presenting the longer version of the methodology, the circumstances and the results of the research is available on www.kla.hu and <http://karrier.tatk.elte.hu>.

ABOUT THE DIFFICULTIES OF FINDING A JOB

Finding jobs for graduates in social science is difficult in several points of view. These reasons are introduced in the following bullets.

1 The finance of the study was realized as a result of the invitations of tenders by the Hungarian National Office to Regional Development, Operational Program for Regional Development. The research group, namely: Gábor Héra, István Grajczár, György Ligeti and Antal Örkeny played key role in the realization of the survey. Besides the persons listed, we have to forward our thanks to the students, namely: to Levente Angyal, Ádám Dickman, Gábor Fehér, Szilárd Goda, Tamás György, Bence Kluge, Attila Komáromi, Eszter Kun, László Nagy, Petra Nemeskéri, Judit Németh, Éva Pálos, Victoria Szabó, Adrienne Szisz, Nora Szurdi, Mariann Vörös. Without their contribution the researched could have never been done. Before issuing the present survey, Mihály Csákó and Maria Heller overviewed the text, their critics and advices were grait contributions the final text.

THE LACK OF CONTACT

Firstly, we have to point out, that the university level education currently does not consider the expectations – primarily regarding business – of the employing organizations. Though changes has been made in the curriculum throughout the past years and decades, these modifications have been realized without the wide-ranging charting of the expectations. Though through informal channels and by occasional mutual programs, the management of the university has information about the necessary skills and knowledge, formal communication channels to forward these do not exist. In the absence of these, opportunities of setting up courses supporting the integration to labour market are limited.

We find it important to mention, that building bridges between the two characters – besides the low level of communication of these needs – is also hindered by social science structural factors, meaning primarily the sociological steadiness of the institutions and the lack of umbrella organization representing the employers.

DIFFICULTIES OF IDENTIFICATION

Because of the above-mentioned lack of communication, organizations of the employers do not see distinctly the content, expectations and peculiarities of university education in such. The diversity of knowledge (economy, psychology, statistic, etc) received within the social science education, makes the situation even more complicated thus the identification more and more difficult for the employers.

The uncertainty is moreover strengthened by a positive factor in the point of the utilization of social science graduation. Graduates with such diploma can apply for a large variety of jobs, besides the civil and governmental sphere, also for business organizations.

As a result of uncertainty, it is more difficult for employers to address their needs towards the graduates. The managers

ne

W

and

u n
k n o
w n

of companies, NGOs and organizations prefer concrete knowledge, specialized education during the recruiting of manpower.

This uncertainty does not concern the typical institutions employing social workers or social politicians, but the problem exists for potential employer that are not completely aware of the content of their education. This lack of information is common among business organizations.

When listing the factors that support the process of finding a job, both students and employees primarily emphasise the role of relations.

Following their opinion, channels used by employers have less importance, as employees, especially with diploma in social science are seldom searched.

Students and graduates also find it difficult to define their professional identity, except for social workers, who can name the tasks they are able to deal with, the type of their knowledge as well as locating potential jobs in most cases. In spite of this, sociologists, social politicians, political scientists and cultural anthropologists face uncertainty if dealing with such questions.

Primarily, employees in positions that are not traditionally related to the given science have mentioned such difficulties. For sociologist, political scientists, cultural anthropologists working in research institutes, or for social politicians working with society groups in disadvantaged state in the ministry, this self-identification causes fewer problems.

ABOUT NEW DEPARTMENTS OF SCIENCE

The faculty of social science has several departments relatively new in Hungary, so building respect and popularity and the completion of institutionalization is not yet achieved. The special state of sciences in such can be well presented through the example of cultural anthropology. The above-mentioned uncertainty exists cumulatively among the employees graduated from

this department and this leads back to a number of factors. From these, we have to highlight, that this relatively new science in Hungary is not very well known in the society. Graduates from such department have to identify the peculiarities of cultural anthropology knowledge (as well). According to what people, teaching or working in the field of cultural anthropology say, time is still needed to gain respect for the profession. The more cultural anthropologists appear on the labour market, the more publications and scientific reviews are being written, the bigger respect the profession would get. As previously mentioned, employees with well definable and utilizable professions, certificated by a diploma at certain fields have advantages on the labour market. Anthropologists – along with other social science graduates – do not have that. Besides what have been remarked above, the fact, that most of the employees graduated with such degree currently work as psychologists, ethnographers or historians, makes it even more difficult to create a realistic approach to the profession. This also hinders cultural anthropology to become known and respected.

h a r d

OVER APPLICATION, LOW FLUCTUATION, MASS EDUCATION

Over application makes finding jobs difficult at every organization offering employment. It is so powerful in the case of social institutions that colleagues responsible for recruiting – except for spheres defined in regulations – do not even have to announce tenders. The continuously received CVs make it possible to create a databank, from which employees can be selected whenever a position becomes unoccupied.

In the case of social department, we have to mention the problem of saturation. A huge number of employees apply for the unoccupied jobs, while more and more social workers and social politicians are graduating from the courses to the labour market.

The over application, existing also in the case of the ministry and its institutions generates problems, because of the lack of sources and – as conclusion – of the limitation of the number of

com-
peti-
tion

applicants. The limitation is shown by the fact, that such contracts have been previously signed with the employers that are valid for indefinite time, and provide civil servant status. However, recent contracts, defined mostly for an exact period of time were to be signed on this field. NGOs and business institutions receive a huge number of CVs for an unoccupied position as well.

Chances of applicants are further worsened – and this somehow also explains over application – by the **low fluctuation** experienced within the governmental sphere. The fact that informality has a significant role in recruiting also makes finding jobs more difficult in the case of social institutions.

On a ministerial level, recruiting is often done as a result of inner rearrangements instead of new employments.

Mass education just makes the situation even more difficult. As a consequence of the rising number of graduates from universities, the race for jobs is becoming tougher and tougher.

DIFFICULTIES OF FINDING A JOB IN SPECIAL AREAS

We've researched institutions, that, although could potentially employ graduates in social science, still the employment of these fresh employees is not considered evident. Local governments and medical institutions would primarily welcome employees with social education. We see the biggest gap about their employment in the preferences of skills: these do not regulate the employment of people with a proofed professional diploma. Institutions cannot finance the new employments in absence of this. Regarding these institutions, the difference between the needs of employment and the aims of the training, the low fluctuation and huge over application experienced in local governments also causes difficulties. We think that social workers and social politicians would be needed as workers in job-centres; hopefully this would be felt in the inquiry in near future. As a consequence of low job inquiry in absence of resources and other scientific organizing and managing problems, **academic**

research institutes do not appear as potential employers. Because of the lack of resources and the fully loaded society of teachers, **institutions on university level** can only employ graduates applying restrictedly. The employment of such graduates in **secondary education** is not significant. Teaching the subject “Society knowledge” does not require a diploma in social sciences.

HOW COULD THE CHANCES OF FINDING JOBS IMPROVE?

Students of social science, along with graduates and employers, gave a good definition about the weaknesses of the training, which – following their opinion – needs to be developed. The interviewees has confirmed the importance of the experiences in practice. According to the comments, that institutions should put more emphasis on exploring the basic records of employment as well as the needs of the employers for the ones taking part in the education.

The importance of getting practical experiences lies in learning the **abilities** primarily preferred by employers. Working in a team, punctuality, independence and flexibility are priorities in employment.

Regarding the abilities, special needs can be separated according to the interviews done with the employers. Human resource managers of institutions of the market highlighted the role of empathy. Leaders of social institutions find it important that job applicants dealing with clients in future should be tolerant and empathic. According to things, that’d been mentioned here, only a professional who is patient, and approaching its job and clients humbly could fulfil the tasks. Leaders of **ministries and background institutions** appreciate the capability of tolerating the monotony, discipline and loyalty related to dealing with administrative tasks.

Specialization plays also a key role in the compatibility of graduates in social science. Professional practice and – in the case of the department of social science – the completion of profession training, support acquiring such knowledge.

An employee working on a given field may get work more easily with the special knowledge related to its future job or sphere. The advantages of specialization can be presented through the example of social science. The “hyphened-sociologist” has advantages during the employing process. The sphere of an employee, who takes part in specialized training and is able to work comfortably at a certain field is easier to define.

Foreign languages have to be highlighted among the required **elements of knowledge**. Both leaders of NGOs and other institutions of the market marked the role of this factor very important. All the interviewees thought that a scholarship or work outside the country borders, very much support the learning and professional usage of a foreign language. **SPSS program and methodology skills** could be also important for *market analyzers*. Professional, theoretical knowledge is appreciated as well by social institutions, but they find it important that employees **keep it up to date throughout refresher courses continuously**.

The need of strengthening the relations with institutions of the employers is drafted within the aims of Social Studies BA, the new form of education born as a result of the Bologna Process. According to the aims starting from 2006 students accepted to university level education would take part in a more intensive professional internship, and by so, would be having a greater chance to acquire the previously mentioned skills. Because of the originality of these changes, the results of them cannot be charted yet, but it has to be said, that many, who had been interview expressed their doubts regarding the practical realization of the listed goals.

PECULIAR ADVANTAGES OF GRADUATION IN SOCIAL STUDIES

In spite of the previously mentioned disadvantages, employees with education in social studies still **arrive at the labour market with good chances.**

Employees are primarily supported within this by the sort of view, attitude they receive during the education. They acquire such theoretical and methodological skills at the university that help them explore the coherences, thinking in a system and to see through the phenomenon in society. So employees graduated from such departments have advantage in the skills – mostly preferred by employers – on the labour market. Possessing these skills will provide more chances in finding the reasons for the problems that may occur during their work. With these skills, the steps necessary to solve the problems are easier to set up for an employee with graduations in social studies. Chances for finding jobs for sociologist and social politicians are also bettered by the fact, that they represent a sort of **transition** between employees with human and real graduations. Besides writing the essays and seminar dissertations, the analysis of social and social political studies and intern work that may occur, they have to fulfil the expectations of the methodological course within the training as well. So, members of this group possess a sort of hybrid knowledge, capable to be utilized on a number of different fields.

A T T
I T
U D
E

ABOUT UNIVERSITY LEVEL EDUCATION

Employers **rated** the training ran at ELTE **good**. The popularity and respect – according to our experiences – has a lot to do with this. The ones, unaware of the peculiarities and curriculum that had been interviewed, often rated the quality of education based upon such impressions.

However, we also met people who – besides the positive rating of the training – formed critics as well. For example, according to a common comment, the university **is not putting enough emphasis on establishing relations with the labour market**, changes based upon the claims that were drafted there are not realized. This also explains, that university level trainings are overemphasising theoretical and general knowledge. According to the interviewees, specialized skills that are required by the employers should be priorities within the curriculum.

Feedbacks from the **organizations of the market** must be highlighted. Employers working on this field would strengthen the teaching of economics and marketing, the training of skills related to project management and would emphasise on transferring computer skills. Social institutions reported problems on the lack of trainings and departments for skills building capacity to leadership, as well as the lack of pre-admission exams for capacity.

Students and graduates formed a much more blaming critic regarding the education. Primarily, the overlapping of theoretical education, the lack of previously presented acquirement of skills, the weak relation to the labour market and – except for the department of social science – the lack of specialization have to be highlighted from the critics drafted.

According to the interviewees, the **irresponsible requirements** and **lessons given unprepared** also cause problems. The lack of requirements and punctuality also occur regarding the organization of educational issues. The importance of mentioning this lies in further labour market integration. Students going through their socialization with such requirements and conditions will have to face employers demanding punctuality, wholeness, and high level/quality work.

The above-mentioned difficulties can also led back to **mass education**. Teachers have to work with a large number of students in conditions that make teaching impossible. Mass education not only causes problems regarding the quality of the teachers' work, the feedback and the ability to get feedbacks, but the lack of seminars, small-group discussions keep teacher-student relations formal and hardens the seeking and attending of talents.

EMPLOYERS ABOUT FRESH GRADUATES

Fresh graduates titled enthusiastic, open-minded with fresh theoretical knowledge by the employers are not in a disadvantageous position in finding jobs. The advantage of this group is that the previous bad working habits do not need to be “overwritten”.

In cases of social and governmental fields, partners in our interviews focused their attention to a new point of view. Low budgets often make it necessary to hire younger employees.

Young employees are more likely to apply successfully for positions, requiring less responsibility and experience in these segments than their older colleagues.

Naturally, employing fresh graduates has its difficulties. First of all, they must be taught much, “learning-by-doing” cost lots of time and energy,

Several employers marked the overlapping carrier expectations and self-confidence of fresh graduates as disadvantages. However, in spite of the listed difficulties employers welcome fresh graduates after all.

ABOUT THE POSSIBILITIES AND DIFFICULTIES OF COOPERATION

Regarding the cooperation with the university, a **sense of open-mindedness** describes the employer organizations. According to the representatives **of the business organizations**, the first step in the cooperation with ELTE TáTK would be holding the informative lectures. Throughout these lectures the representative of a given company may inform the students about the position available, and the kind of tasks that are to be done within these, and the of expectations the employer may set. Another option is, workers from employer organization give **presentations** at the university. This time, not the given company is to be introduced; the aim is to transfer the knowledge. Elements necessary in practical work, the presentation of lifelike situations can help students to get a relevant knowledge up to date for the market. Majority of the employers was open to employ interns from the university. The sort of relation may conceal a more complex cooperation as well. It'd not only be about the participation of the students, but the organization of joint research programs.

According to the representatives of the social department, the **cooperation** between them and the Faculty of Social Science of ELTE University **is perfect**. The positive attitude, mostly developed with the departments of social work and social politics, is a result of a number of terms of fieldtrips. Students from the university visit a lot of social institutions throughout these terms, resulting a strong relationship between professionals working on



the field and the institution running the training. The intensity of this is well indicated by the fact, that a field coordinator has been appointed to deal with the direction and support of the large number of students being on fieldtrip by several institutions.

Social institutions, that are not part of the internship network would gladly welcome students to fieldtrips, and a number of employers would teach at the university. Many of the fieldworkers study on the department of social work or social politics either as post-graduate, or distance-education. People we interview would find it possible to do teaching activities at the university in return of a lowered fee.

The governmental sphere is also open to fieldtrips. Furthermore, employers find it possible to be present on such forums, where they can give information about the requirements and characteristics of working on the civil field. The same can be said about the **NGOs**. Following the opinions of their leaders, the cooperation with the university can be realized by lecturing and internship. As a result, students may get informed about the civil sector in a safe environment. Joint research and other programs may mean further alternatives of cooperation, providing credits for the students in parallel.

But many employers think that the universities do not seem so open at all. Representatives of the governmental, the civil and the business sphere have drafted such comments.

According to the representatives of the universities the establishment of the contact with the employer organizations has some difficulties. Too many kinds of employer organizations from too many places can work potentially together with the universities. Besides, the university should operate the cooperation that the representatives of the umbrella organization of these members of the labour market – making communication less difficult – may not be reached.

Another problem is, that because of the previously mentioned uncertainty, first of all, the benefits of future cooperation with the university have to be cleared for possible partners. Planning and finance may also occur as hindering factors in the issue of cooperation. A company, an NGO can only address its needs for present and future professionals with sufficient budget and appropriate strategic planning. Without these, motivation of an employer organization for the cooperation is respectively low. The busyness of university staff must also be mentioned; colleagues working even in more than one position with additional tasks cannot fulfil the task of building partnership.

ABOUT UNEMPLOYMENT

According to some of the interviewees, the ones living from occasional jobs are considered to be most likely to be endangered by unemployment.

Voluntary unemployment must also be spoken of. Part of the employees can only imagine their job at a certain working place or position. The employee tries to wait for the desired work, as long as there's financial backup.

According to our experiences, several of the interviewees find leaving the traditional fields of sociology compulsory work. These workers, for the reason of not fulfilling the expectations and possibilities, will be most likely to choose voluntary unemployment.

RECOMMENDATIONS

After collecting the main consequences of the study, we can draft the following recommendations regarding the integration of graduates in social science to the labour market:

I. The chances for finding jobs for graduates in social studies would improve, if the university **strengthened its relations with members of the labour market**. We find the cooperation possible to be realized in the following form:

Setting up a **council of programs** with the participation of employers and university leaders. By the establishment of such body, **the communication and decision forum** would be founded to transfer the needs of employers and the ideas of the university. The established council could deal with the representation of the efforts and needs for changes towards the cooperation, besides the defining of the peculiarities and reasons of the areas without consensus between the training systems and the labour market.

We find the setting up of an office to **develop and maintain the correspondence of the labour market** necessary. The organization providing the coordination and communication among employers, students and universities needs to have up to date information – including concrete job opportunities, macro-economical stats and changes – about the conditions at the labour market. Staff of the office has to be in daily contact with companies, institutions and NGOs providing fieldtrips for students and internships for graduates.

It is important to organize a forum, to make the meetings of employers and future employees possible. Besides the mutual exploration of expectations and requirements, on such meetings participants may get information about the current job opportunities as well.

The forms of cooperations listed would have a significant increment for the students and the university. Thanks to the cooperation, they would have a bigger chance to participate at professional internships, that would result the ability to acquire the skills – efficient communication and cooperation, punctuality, independence and flexibility.

II. In light of the consequences gained from the interviews, we find it important to strengthen the role of specialized trainings: employees that took part in specialized trainings may find jobs more easily on the labour market, because special skills make it easier for employers to identify graduates in social studies.

III. We find it important that university expectations should near needs faced on labour market. Students experiencing irresponsible, inaccurate organization will have to deal with a lot more serious expectations during their first job. Therefore, it is advised to prepare participants of the training for future requirements.

Regarding the students, we suggest the establishment of such forums to provide the communication between them and the university, that concentrates on the peculiarities of the curriculum and other needs and problems that may be drafted.

IV. Regarding voluntary unemployment and compulsory work we have to mark: following our opinion the aim of the training would be to provide information about possible areas if finding jobs. The role of social studies should not be considered smaller or less classed than the classic fields of employment. The university has to make clear, **how diverse the activities of social science can be** after getting the diploma.

V. Finally, we feel it important to forward and highlight the advantages of the skills in order to improve the popularity and respect. The explorations of coherences, the ability to think in a system and to see through social phenomenon are peculiarities of graduates in social science and are appreciated by the employer during the process of employing.

METHODS UTILIZED

A total number of 25 interviews were done in 38 pieces of employer segments, searching 31 students with our questions. Partners were always members of independent institutions, companies, NGOs.

Further persons – not members of the target groups still relevant to the subject – were interviewed as well, such as leaders of job-centres, researchers of the labour market, heads of departments and teachers at universities. For the definition and measurement of comments and attitudes, we also found it important to go through three **focal groups**.

a

KURT
LEWIN

a l a p í t v á n y

A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY

A Kurt Lewin Alapítvány független, közhasznú civil szervezet. Partnereinkkel való szoros együttműködésben hozzá kívánunk járulni a demokratikus társadalom megerősödéséhez, azon belül is a tolerancia növeléséhez és a sztereotípiákon alapuló gondolkodás visszaszorításához.

A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY CÉLJA

- növelni a társadalmi és állampolgári ismeretekhez való hozzájutás esélyét
- megelőzni a társadalmi együttélés során kialakuló csoportközi konfliktusok elmérgesedését
- növelni az állampolgárok társadalmi aktivitását.

AZ ALAPÍTVÁNY MŰKÖDÉSI TERÜLETEI

Az alapítvány három fő tevékenységi területen kívánja megvalósítani célkitűzését: **média, oktatás, kutatás.**

MÉDIAPROGRAMJAINKban szeretnénk felhívni a figyelmet a hátrányos helyzetű csoportok problémáira, s egyúttal arra sarkalni az emberek közösségeit, hogy aktív társadalmi részvételükkel vállaljanak szolidaritást.

ROMAPAGE: HÍREK – KULTÚRA – TUDOMÁNY

A Kurt Lewin Alapítvány 1997 óta működteti a www.romapage.hu honlapot. Honlapunk célja: objektív információk biztosítása a magyarországi romák sorsát érintő aktuális kérdésekről – romáknak és nem romáknak egyaránt.

A RomaPage – amely Magyarország legnagyobb múltú roma portálja – hitvallása szerint a híd szerepét kívánja betölteni a többségi társadalom és a cigányság között. A portálon napjainkra több mint 8 000 hír, zene, tudományos írás, szépirodalmi szövegrészlet, képzőművészeti alkotás lelhető fel – magyar, cigány, angol, német, spanyol és szlovák nyelven.

SZOCHÁLÓ – HITELES, SZAKSZERŰ, KÖZÉRTHETŐ

A Kurt Lewin alapítvány 2000 óta működteti a Szocháló – Társadalomtudomány on-line-t. A Szocháló Magyarországon elsőként tűzte ki célul, hogy a társadalomtudományokat és azok eredményeit széles körben népszerűsítse, illetve mindenki számára elérhetővé és érthetővé tegye. Egyszerre van szó tudományos, az egyetemi tanulmányokat segítő és ismeretterjesztő programról. A honlap a www.szochalo.hu weboldalon érhető el.

SZOCHÁLÓ – EMBER A FÖLDÖN CÍMŰ RÁDIÓMŰSOR

Fiatalos társadalomtudományi műsor, amely 2003. óta működik a Civil Rádión (98.00).

EGÁL – BESZÉLGETÉSSSEL A TOLERANCIÁÉRT

Kurt Lewin Alapítvány a Magyar Telekom társadalmi szerepvállalási programja, a *Magyar Telekom Hozzáad* című program támogatásával esélyegyenlőségi műsort szerkeszt a Rádió Café 98.6-on.

OKTATÁSI PROGRAMJAINKkal hozzá kívánunk járulni ahhoz, hogy – ismeret-
hez és készséghez hozzájuttatva hátrányos helyzetű csoportokat, valamint a
velük dolgozó szakembereket – segítsük a méltó társadalmi részvételt.
Oktatási programjaink kialakítása során minden esetben felhasználjuk saját
kutatási eredményeinket. Az elmúlt tíz év során szervezetünk egyaránt
hangsúlyt fektetett a társadalmi ismereteket terjesztő, a toleranciát fejlesz-
tő tananyagok és taneszközök kidolgozására (CD-ROM-ok, füzetek, honlapok,
tankönyvek), azok kipróbálására, illetve a demokratikus értékek és az
európai gondolat terjesztését segítő oktatási módszerek kidolgozására és
kritikai jellegű kipróbálására.

KUTATÁSAINKban arra törekszünk, hogy minél szélesebb körben ismertté
váljon a szociálisan, illetve ezzel összefüggésben egyéb társadalmi dimenziók
mentén hátrányt szenvedő emberek helyzete, és annak társadalmi okai.

A KURT LEWIN ALAPÍTVÁNY 1998 óta végez szociológiai kutatásokat önállóan, illetve partnereivel közösen. A legtöbb vizsgálat országos reprezentatív mintán készült kérdőíves adatfelvételen, illetve interjúkon és megfigyeléseken alapszik. Az alapítvány kutatásai során többször alkalmazta a fókuszcsoport módszerét.

Az alapítvány vizsgálatait során A TÁRSADALOMTUDOMÁNYOK KUTATÁSI MÓDSZEREIT alkalmazta, ered-ményei az objektív megfigyelések és mérések szülte információk. Ez nem jelenti azonban azt, hogy saját megközelítésünk, az adott téma iránti elkötelezettségünk értéksemleges lett volna. Célunk minden esetben olyan módszerek, eljárások felfedezése, melyek gyakorlati alkalmazása a demokratikus társadalmi rendszer megerősödését szolgálja Magyarországon, segíti a régió Európai Unióhoz való csatlakozását. Kutatásaink **küldetésének** azt tartjuk, hogy ne csak leírjuk a mai Magyarországon tapasztalható jelenségeket (és visszasságokat), hanem azok hátterét, okait is feltárjuk. A problémák és a vizsgálati terepen lévő személyek megközelítésekor azok motivációinak és helyzetének megértésére törekszünk. Ezért különösen nem célunk bármiféle ellenség vagy bűnbak kikiáltása. Ellenkezőleg: éppen azt szeretnénk elérni, hogy munkánk nyomán a hétköznapi emberek (kiemelten pedagógusok, szociális munkások, a közigazgatásban dolgozók, döntéshozók) minél szélesebb köre A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK TÁRSADALMI INTEGRÁCIÓJÁNAK ÜGYE mellé álljon.

FONTOSABB KUTATÁSAINK

- 2005: Fogyatékosok a felsőoktatásban.
(megrendelő: Oktatási Jogok Miniszteri Biztosának Hivatala)
- 2005: *Comparative analysis on Roma, Sinti, Gypsies and Travellers in public education. A Rasszizmus Monitoring Centrum*
(European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia) (EUMC) megrendelésére.
- 2005: *Gyermekek jogai és tolerancia*. Reprezentatív kérdőíves adatfelvétel középiskolások körében, többek között az International School Psychology Association nemzetközi adatfelvételének részeként.
- 2004–2005: Igények és hiányok; A szociális ellátórendszer az információs társadalom küszöbén.
(megrendelő: az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium)
- 2004: Kisebbségi önkormányzatok az informatikai erőterben. Monitoring az Informatikai és Hírközlési Minisztérium megrendelésére;
- 2004: „Útkeresés a labirintusban” – Kutatás a serdülők erkölcsi szocializációjáról; kvantitatív adatfelvétel; kutatás-vezetők: Szekszárdi Júlia–Horváth H. Attila.
(OTKA-témaszám: 10546-061)
- 2003: Hátrányos helyzetűek a közoktatásban. Országos kérdőíves és interjúkon, résztvevő-megfigyeléseken alapuló vizsgálat
(megrendelő: Oktatási Jogok Miniszteri Biztosának Hivatala)

the
Kurt
Lewin
foundation

THE KURT LEWIN FOUNDATION IS AN INDEPENDENT CIVIL PUBLIC INTEREST ORGANISATION

In close cooperation with our partners, we wish to make a contribution to the consolidation of a democratic society in Hungary and particularly to the increase of tolerance and the elimination of stereotype-based thinking.

THE KURT LEWIN FOUNDATION'S OBJECTIVES INCLUDE

- increasing the chances of having access to social and civic knowledge
- prevention of aggravation of inter-group conflicts that may emerge during social interaction
- increasing social activity of citizens.

MAIN AREAS OF OPERATIONS

The fundamental aim of the Kurt Lewin Foundation is to reduce prejudice and racism and to increase tolerance and dissipation and civic understanding in society. In our **Media programmes**, we intend to raise public awareness of the problems faced by disadvantaged groups, and at the same time encourage communities to identify with the cause through active social participation.

ROMAPAGE: NEWS – CULTURE – SCIENCE

Kurt Lewin Foundation has been operating the website www.romapage.hu since 1997.

- Aim of our site: providing objective information about current issues concerning Roma – for both Roma and non-Roma
- Romapage, – Hungary's oldest Roma portal – according to our mission – statement, is entitled to build bridges between the majority of the society and the Roma.
- In current days, there are more than 8000 news, music, scientific reviews, pieces of literature and fine art available on the site in Hungarian, English, German, Gypsy, Spanish and Slovak languages.

SZOCHÁLÓ – AUTHENTIC, PROFESSIONAL, COMPREHENSIBLE

Kurt Lewin Foundation has been operating SocialNet – Sociology on-line – since 2000. SocialNet was the very first in Hungary with the ambition to propagate and make social sciences and its achievements widely available and comprehensible for everybody. The program supports both regarding science and university studies. The website is available at www.szochalo.hu.

SZOCHÁLÓ – “MAN ON EARTH” RADIO PROGRAMME

Between 9.00 and 11.00 a.m. every second Wednesday, the Kurt Lewin Foundation has an educational programme on social sciences broadcast of the Civil Radio (FM 98.0). The programme has been running since 2003.

EGAL – TALKING FOR THE TOLERANCE

With the support of Hungarian Telekom’s Hozzáad Programme (Gives Back Programme) and in cooperation with Radio Café 98.6, the Kurt Lewin Foundation has been successfully running a radio programme on social discussion since March 2005. The programme is on the air every Wednesday between 8.00 and 9.00 p.m.

Our **EDUCATIONAL PROGRAMMES** are designed to promote worthy social participation by providing disadvantaged groups and the related professionals with the necessary knowledge and skills. In the past ten years, we have put great emphasis on working out and testing teaching materials and educational tools designed to dissipate social knowledge and to increase tolerance (CD-ROMs, booklets, websites, course books), and on elaborating and critical testing of educational methods (admission-exam prep courses, mentoring) intended to facilitate the dissipation and penetration of democratic values and European principles.

In our **RESEARCH PROJECTS** we always put great emphasis on shedding light to the state and condition of socially or otherwise disadvantaged groups and the underlying causes and make sure the findings are dissipated to a wide audience.

The Kurt Lewin Foundation has been conducting social research projects since 1998 both independently and in cooperation with its partners. Most studies are based on interviews, observations, and questionnaires using a nation-wide representative sample. The foundation has also used the focus group method on several occasions in their research projects.

The **MISSION** of our research and study projects is not only to describe the various social phenom (and anomalies) present in Hungary today, but also to reveal the root causes. When approaching the problems and the subject people of our observations, we always strive to understand the motivations and particular situations. For this reason, it is particularly *not* our aim to identify a scapegoat or an enemy. Quite the contrary, we would like to persuade as many people (particularly teachers, social workers, public servants, decision makers) as possible to support the cause of **social integration of disadvantaged groups integrating**.

MAJOR RESEARCHES

The Social Security System on the Threshold of Information Society (MITSESZ, 2005)

Comparative analysis on Roma, Sinti, Gypsies and Travellers in public education(2005)

Students with Disabilities in Tertiary Education (2004)

Developing the IT Infrastructure of Minority

Self-Governments (2004)

Finding Your Way in the Labyrinth – Research on the Ethical Socialisation of Adolescents (2004)

Teachers in Public Education (2003)

The Disadvantaged in Public Education (2003)





9 789638 732408