

képzés ideje alatt keresetpótló juttatást, és a képzéssel járó valamennyi költséget is teljes egészében átvállaljuk.

A programnak ebbe a szakaszába 30 főt tervezünk bevonni, 5 900 ezer Ft ráfordításával.

2004-ben a szakmai képzésekre 14 főt vontunk be. A célcsoporthoz tartozó roma munkanélküliek legnagyobb számban (6 fő) ABC-eladó, pénztárgépkészítő tanfolyamon vettek részt. A meghirdetett tanfolyamaink közül 3 fő könnyű és nehézgépkészítő, 2 fő gyorsétkeztetési eladói, 1-1 fő pedig hegesztő, minősített hegesztő, konfekció-méteráru, vagyonőri képzésen vett részt.

Eddig összesen 1 168 ezer Ft-ot fordítottunk a célcsoport képzésére, ill. keresetpótló juttatására.

### Foglalkoztatási alprogram

A kirendeltségi munkatársak, együttműködve a Cigány Kisebbségi Önkormányzatokkal, ajánlják a munkáltatóknak a munkanélküli

cigányok foglalkoztatásához nyújtható támogatási lehetőségeket. A közvetítések során kiemelt figyelmet fordítanak a cigány származásúak elhelyezésére.

A munkáltatók ellenállásának leküzdése céljából az Ft. 26/B §-a alapján a célcsoport esetén

- a foglalkoztatásbővítő bértámogatás és utazási költségtérítés nyújtásakor el lehet tekinteni a tartós regisztráltság kritériumától, ill. a továbbfoglalkoztatási kötelezettségtől,

- az egyéni egzisztenciák létesítése érdekében pedig vállalkozóvá válás esetén eltekintünk a járadékra jogosultságtól. Ebben az esetben a támogatás összegeként a járadék alsó határát állapítjuk meg.

A programnak ebben a részében 20 fő támogatással történő elhelyezésével számolunk. Közülük bérhez kapcsolódó támogatásokkal, ill. utazási költségtérítéssel 15 fő munkába helyezését terveztük, míg 5 főt a vállalkozóvá válás támogatásával próbáljuk a munkaerőpiacra juttatni.

Erre a programszakaszra 11 205 ezer Ft-ot irányoztunk elő. Eddig 9 főt tudtunk munkaviszony keretében elhelyezni, 6 808 ezer Ft felhasználása mellett.

Összességében elmondható, hogy ezt a munkaerőpiacon rendkívül hátrányos helyzetű réteget eddig az időarányosnál lényegesen nagyobb számban sikerült a programba bevonni. Félő azonban, hogy elsősorban a képzések közbeszerzési eljárásba vonása miatt a 2005. évi tanfolyamok indítása olyan mértékben eltolódik, hogy úgy a részvételi, mint a későbbi foglalkoztatási szándék is csorbát szenved. Azon vagyunk, hogy ez ne történjen meg. Végezetül szívesen vennénk, ha hasonló programokkal foglalkozó megyei kollégák észrevételeiket eljuttatnák hozzánk.

**Kissné Rácz Marietta**  
**a Foglalkoztatási Programok**  
**osztályának**  
**vezetője**

## Az első csepeli Álláskereső Teaház

Az Álláskereső Teaház (ÁT) a helyi munkaügyi kirendeltség és a XXI. kerületi önkormányzat együttműködésében immár második évét zárta. A 2003. tavaszán életre hívott kezdeményezés az elmúlt két évben közel ezer látogatóval dolgozott, aki között az eredeti elképzelés alapján vegyesen fordultak meg regisztrált munkanélküliek, valamely nyugellátásban részesülők, középiskolai illetve felsőoktatási tanulók és hallgatók, valamint állásmodosítók. A tavalyi évet értékelve elmondhatjuk, hogy a teaház, kellő intézményi támogatás esetén megfelelő helyszínt és plénu-

mot tud teremteni egy kerület vagy lakóközösség foglalkoztatás- és szociálpolitikai tevékenységeinek facilitálására. A 2004-es év egyik tapasztalataként azt a 2003-ban már körvonalazódó következtetést kellett levonnunk, hogy a csepeli kerület tekintetében számos lakóközösség és lakáshasználati, lakótér használati minta van jelen, és ezek az eltérő értékrendszerek képviseltetik magukat a találkozókon is. Mint Budapest egyik nagy lélekszámú és lakóközösségeiben töredezett területe, a kerületben egyszerre van jelen a hatalmas lakótelep, a szlömös külváros és a villane-

gyed (Kapitány Gábor és Ágnes Rejtjelek 2. c. munkájában (1998) találtunk ehhez hasonló elemzéseket). Ebből következően a továbbfejlődés tekintetében elképzelhetőnek tartanánk a teaház lakótér szerinti alcsoportokra bontását.

### A tavalyi év történései

2004-ben a teaház munkáját a kezdetekkor kialakított nyitott légkör jellemezte. Az Álláskereső Teaház egy olyan hely, ahol bárki építhet kapcsolatokat, megismerheti a legfrissebb munka-

erő-piaci trendeket, elhelyezkedési technikákat, amelyek segítségével megfelelően tudja képviselni saját szakmai és karrierdekeiteit a munkaerőpiacon. A Teaház felépítéséből következően minden alkalommal lehetőség nyílik az informális tapasztalatcserére. Ilyenkor a klubtagok és a klub vezetői egyenrangúként szólnak hozzá az állás- és szakmakeresés, életpálya-gondozás, valamint a magánélet-család összhangjának megeremthetőségéről szóló kérdésekhez. A munkát találó klubtagok elhelyezkedésének élményszintű beszámolója tanulságos és lehetőséget ad számos hasznos következtetés levonására is, így gyakorta társas tanulás jön létre, ahol a tagok megtapasztalják a közös és hasonló élmények feldolgozásának hasznosságát. A teaházat, mint alacsony küszöbű segítségnyújtási formát az elmúlt év tapasztalatai alapján a munkaügyi szervezet és a települési önkormányzat foglalkoztatás- és szociálpolitikai feladatainak ellátásához jó kiegészítő és irányító eszköznek találtuk. A teaház formáját és működési módozatát tekintve továbbra is megmaradt egyfajta „drop-in”, azaz alacsony belépési küszöbű működési formájában. Ebben a vonatkozásában az ÁT közel áll a ma már Magyarországon is jól ismert AA (Anonim Alkoholisták) vagy NA (Narcotics Anonim) csoportok működéséhez, amelyek jellemzően gyógyulófélben lévő szenvedélybetegek önszolgáltató csoportjai. Azonban amíg ezen csoportok jellemzően valamilyen viselkedési többletet (addikció-függőség) próbálnak meg más, társadalmilag elfogadott irányba terelni, addig az ÁT pontosan ennek ellenkezőjét teszi. Vagyis a munkanélküliek újbóli elhelyezkedéséhez, a pályakorrekció végrehajtásához, avagy éppen a pályavitel megerősítéséhez szükséges többletenergia mozgósítására ösztönzi a tagságot. Míg az AA csoportvezetése a laikus segítségére épül, addig az

ÁT-ban képzett segítők is tevékenykednek. Így az ÁT csoportvezetése főként professzionálisan vezetett, non-direktív facilitáló és szupportív-támogató jellegű. Ennek értelmében a csoportfoglalkozás menete és felépítése a tanácsadás/konzultáció szakmai területén belül leginkább az USA-ban ismert community counselingnek (közösségi tanácsadás) feleltethető meg. A CSSK oldaláról a szociális munka terminus technikusával gondolkodva a közösségi szociális munka területére sorolható az ÁT működése. A találkozások sorában viszont helyet kapnak kifejezetten előadásjellegű beszámolók is, amelyek tartalmára az ÁT tagok tesznek javaslatokat. Így az elmúlt évben például társadalombiztosítási, adóügyi, foglalkozási-rehabilitációs, munkajogi szakértőket hívtunk meg. A fentiek alapján az ÁT-t a munkaügyi szervezetben működő, kanadai mintára kiépített Álláskereső Klubnak (ÁK) egyfajta előszűrő, ügyfélirányító, kiegészítő intézményének tartjuk. Hiszen ellentétben az ÁK-val, a teaházban nem feltétel az önálló munkakeresésre kész állapot a belépéshez, ahogyan a folyamatos jelenlét sem az. Az Álláskereső Teaház sokkal inkább irányító és orientáló jelleggel funkcionál a kerület életében. Az ÁT az ÁK-n végigvezetett, önálló álláskeresést végző ügyfelei számára megeremti a kereséshez szükséges oldott és „hazai” légkört, amennyiben a küldő kirendeltségre szerveződik. Az ÁT így olcsó és hatékony eszközként alkalmazható az álláskeresési támogatásokon (ÁKJ, ÁKT stb.) lévő álláskeresők szakszerű segítésére.

### Csoporthatás

Az elmúlt év során a tagság érzéseiben és gondolatvilágában az alábbi módon foglalta össze az ÁT-vel kapcsolatos benyomásait. Többek elmondása alapján a csoportban magányosságérzésük csökkent; sőt a csoportveze-

tők eredeti szándékának megfelelően néhány tag az ÁT keretein kívül is segíteni kezdte egymást. A hétről-hétre ismétlődő sajátélményes megbeszélések és az ezeket kiegészítő, a munka világát bemutató szituációs játékok erősítették önmagukba vetett hitüket (hogy „*mi is érünk valamit a munkaerőpiacon*”), könnyebben tudnak szót váltani a munkaadókkal, olyan helyekre is bemenni állást keresni, ahol bizonyosan nincsen üresedés (spekulatív álláskeresés). Bár a csoporttagság az alacsony küszöbű működés következtében hétről-hétre változó lehet, mégis kialakult az ÁT holdköre. A tagok most már sajátjukénak érzik a klubot, és felelősséget éreznek a teaház működése, valamint egymás sikeres álláskeresése és életpálya menedzselése iránt. A tagok elmondása szerint számunkra a következőket jelenti az Álláskereső Teaház: kimozdulás otthonról, biztatás, társaság, tapasztalatszerzés, az ötletek, az információ csere és az egymástól való tanulás lehetősége.

### A 2004.-ik év statisztika adatai

2004. évben 588 alkalommal látogattak el a teaház összejöveteleire. A tagságból 37 fő munkaszerződéssel helyezkedett el, három fő nyugdíjas lett. A klubtagok között voltak általános iskolát végzettek, középfokú képesítéssel, szakmával rendelkezők és diplomások is. Nemcsak csepeliek jöttek el összejöveteleinkre, hanem Szigetszentmiklósról, Dunaharasztról, Szadáról és a XIV. kerületből; magyar és külföldi állampolgárok, kettős állampolgárok is megjelentek a klubdelutánokon. A korcsoportonkénti megoszlás a 20 évestől az 57 éves korig terjedt. Általában a nők aktivitása – még sokszor kisgyermekük elhelyezési nehézségeinek ellenére is – erőteljesebb volt az év során. Amint az alábbi diagramból is látható, a nők ará-

nya sokkal magasabb volt, és a tagság feltételeként elfogadott „aktivitást” is komolyabban vették, mint a férfiak. Az egyének szintjén természetesen ez a megállapítás aligha igazolható, pl. az Internetes friss állásbejelentések alapján készülő klub faliújságot főként egy kedves férfitagunk tartja karban. (1. ábra)

A klubtagok között közös összetartó erő az álláskeresés, függetlenül attól, hogy munkanélküliek vagy munkaviszonyban állnak, és változtatni szeretnének. Több tagunk munkaviszony mellett kereste fel a klubdelutánokat, vagy hozzátartozóját kísérte el, és így vált állandó taggá. Számukra az volt a vonzó, hogy munkaidő után kötetlen, „papírmentes” környezetben találkozhatnak. (2. ábra)

## A klubtagok vállalásai

Mivel a teaház alapvetően önsegítő jellegű, a meghívott külsős szakember előadók mellett facilitáltuk a csoporttagok önálló feladatvállalásait. A saját maguk által előhozott témákat segítettük megszerezni és összeírni, majd ezek alapján készítettük el negyedévenként a teaház munkatervét. Ebben a tervben feladatvállalóként gyakran szerepeltek klubtagok. Így önkéntes felelőse lett az Internetes állások összegyűjtésének, a teás ibrikék elmosogatásának, a terem visszarendezésének stb.

*Ilyen vállalt feladatok voltak még 2004-ben például:*

- állásbörzék időpontjainak, helyeinek felkutatása,

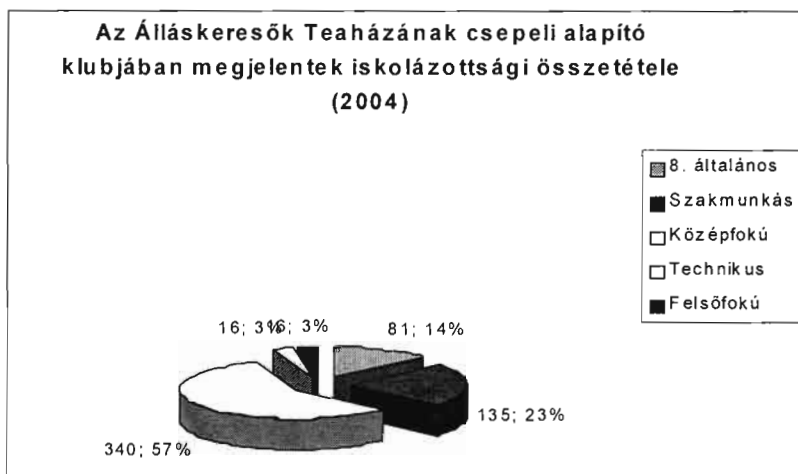
- Internetes álláskeresés folyamatosan a tagok részére,

- álláskeresés, konkrét állásajánlatok a klubtársak számára,

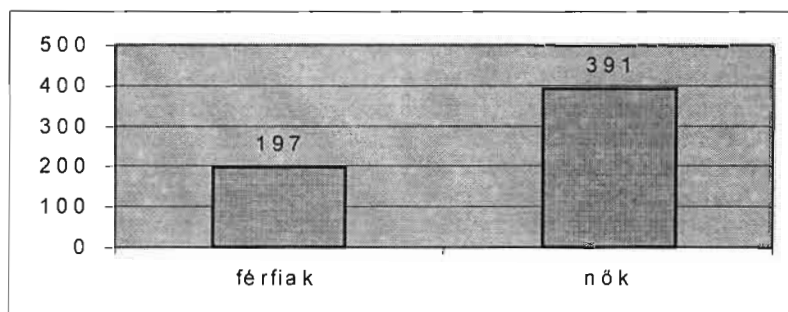
- felkészülés a több tagot érintő kérdésekben, például

- a vállalkozóvá válás,
- az önfoglalkoztatás támogatása,
- a pályázati módszer megismertetése, feltételek, követelmények a támogatás elnyeréséhez,
- önéletrajzminták, kísérő levélminták, referencia levelek az Internetről,

1. ábra



2. ábra



- képzők címe alapfokú ingyenes számítógép-használat oktatásáról,

- a tagok által elvégzett képzések ismertetése, felvételi követelmények,

- tantárgyak, oktatás, munkaerő-piaci esély ismertetése a társak számára,

- álláslista a Csepeli Gyár területén található cégekről.

## Az Álláskereső Teaház, mint szakmai gyakorlati helyszín

Mivel a teaház csoportfoglalkozásai nyitottak, így könnyen megközelíthető gyakorlati terep a szociális szférában, pedagógia szakterületén tanulók, egyetemi főiskolai képzésben vagy középfokú képzésben érintettek számára. A hallgatók be és kilépése

nem zavarja meg a teaház működését, mivel a látogatók nagy részéből sohasem válik tag. Valaki ugyanúgy előfordulhat itt kényeszerből, amikor a munkaügyi központtal kötött álláskeresési szerződését teljesíti így, de beléphet az újságból értesült érdeklődőként, vagy gyermeke pályaválasztása miatt aggódó szülőként is. 2004 folyamán 5-6 fő gyakornokot fogadtunk különböző időtartamokra. A Wesley János Lelkészképző Főiskola Általános Szociális Munkás szakos II. évfolyamos hallgatóit a csoportfoglalkozás, csoporttípusok, csoportdinamikai folyamatok megfigyelésében segítettük terepgyakorlatuk során. Anna az ELTE másodéves szociális munkás szakos hallgatója, megfigyelőként vett részt a klubösszejövetelünkön; bevallása szerint sokat tanult abból, hogy a csoportban zajló dinamika részese lehetett.

Ádám ötödéves szociológus egyetemi hallgató szintén megfigyelőként vesz részt most már több délutánon, feladata a munkaerő-piaci tapasztalatszerzés, gyakorlatszerzés. A XX. kerület Polgármesteri Hivatal Szociális Osztályáról az osztályvezető és még két kolleganője vett részt az összejövetelünkön. A Fővárosi Munkaügyi Központ végzett munkavállalási tanácsadója szintén tapasztalatszerzés céljából jött el a klubdélutánra.

## **Álláskereső Teaház a médiában, a szegénység és magányosság ellenes fórumokon**

A klub életéről televíziós felvétel is készült, amely a MTV2 „Válaszd a tudást” című műsorában volt látható 2005. február 26-án (letölthető: [www.kepezdmagad.hu/tv](http://www.kepezdmagad.hu/tv)). Alapító Teaház tagunk, Sándor a „Neked is sikerülhet!” hétköznapi élettörténeteket bemutató interjúsorozatban adott interjút. A tagok közül az ÁT képviselőjében négy fő utazhatott Brüsszelbe a Nemzetközi Szegénységellenes Szövetség Konferenciájára. Ebben a négytagú küldöttséget a Családsegítő Szolgálat segítette (repülő, szállás, étkezés), másrészt anyagilag a konferenciautat a Szociális Szakmai Szövetség (3SZ) támogatta. A brüsszeli tanácskozás eredményeként részben a teaház tagjaival újabb hazai kezdeményezés született. Angol mintára alapítványt hoztak létre, amelyben az egyes tagok nem tárgyi vagy anyagi, hanem saját munkaerőbeli felajánlásokat tehetnek. Jelszavuk: „Szegények a szegényekért, pénz nélkül.” Az angol „Time Bank” fordítása alapján magyarul Idő-Bank-ra keresztelt kezdeményezés lényegében a tagság szabadon felhasználható munkaerejével csereberél. Például, ha felajánlok egy óra vízvezeték-szerelést, kérhetek cserébe egy óra gyerekfelügyeletet, korrepetálást stb.

## **Az összejövetelek alkalmával a klubtagok által elhangzott főbb akadályozó tényezők**

Szinte kivétel nélkül minden összejövetelen elhangzik egy vagy több teaháztag szájából, hogy az álláskeresés milyen vesződésekkel és komoly, feldolgozandó frusztrációkkal jár. Így például van olyan villamosmérnök klubtagunk, aki már a 206. álláshely felkutatásánál tart. Ma sajnos nincs egyedül az a fiatalember, aki 29 évesen még csak egy valós munkaszerződést kötött (eddig csak feketén voltak hajlandók a munkáltatók alkalmazni). Klubtagjaink többségére jellemző valamilyen típusú egészségügyi probléma. Sokat panaszkodnak arra is, hogy amikor ezek szóba kerülnek, a munkaadók többsége elzárkózik a további tárgyalásoktól. Ezzel szemben az álláskeresők, azaz a teaháztagok oldaláról felmerülő probléma, hogy karrier-tervezést, tudatos életvitelt a tagok közül csak kevesen valósítanak meg. Ötven év feletti tagjaink arról számolnak be, hogy gyakorta akadályt jelent számukra a napi információk gyors befogadása, az álláskereséshez szükséges információk összegzése, avagy a versenyvizsgákon való színvonalas részvétel. Az állásbörzéken azt tapasztalták, hogy a munkáltatók nem akarják elfogadni az önéletrajzukat, legtöbbször az adott munkakör tényleges betöltéséhez a megkövetelt szakképesítés nem lenne szükséges (például az adatrögzítő munkakör betöltéséhez mérlegképes könyvelői képesítést kértek) ezzel egyértelmű hátrányba kerültek a kvalifikáltabb munkavállalókkal szemben abban az esetben is, ha képességük alapján megfeleltek volna a meghirdetett állásra.

Az elhelyezkedett klubtagok élményszintű beszámolója után a hangulat minden esetben pozitív, reménytelibb lett. A tagok különböző stratégiákat dolgoztak ki megélhetésük és továbbfejlődésük érdekében.

A munkanélküliség negatív élményét megfogalmazó szakirodalom és a klubtagok beszámolóit összecsengetnek. Miután megismertettük őket a szakirodalommal a tagok megerősödtek abban, hogy nincsenek egyedül és van remény, kezükbe vehetik sorsuk irányítását.

*Tematikus összefoglalásban az alábbi problémákat nevesítették tagjaink:*

- Önéletrajzírás.
- Egyre nehezebb állást keresniük, elkeseredettek a visszautasításoktól.
- Nincs gyakorlata.
- Önéletrajz leadása után a munkáltatók nem válaszolnak, vagy csak 2-3 hónap, egy év után jelentkeznek.
- Egyre nehezebb a megélhetés, a lakás rezszi fizetése, többen azon gondolkodtak a tartozások rendezésére lakásukat eladják, a Családsegítő Szolgálat segítségét vették igénybe az adósságkezelési csoport támogatásával.
- Gyermekeit egyedül nevelő édesanya, nincs hozzátartozó, fűtés megoldatlansága miatt nem meri egyedül hagyni gyermekét a lakásban.
- Gondot okoz az egyedülálló szülők elhelyezkedése, kisgyermekes édesanyákat a munkáltatók nem akarják alkalmazni.
- Több ízben a gyermekeiket is elhozták az összejöveteleinkre.
- A munkáltatók megjegyzéseket tesznek a munkavállalók külsejére, életvitelükre (van, aki kövér, van, aki sovány a munkavállaláshoz).
- A tagok a munkáltatókról az álláskeresés nehézségeiről többször beszéltek.
- A munkahely felkutatása a következők szerint történik: álláskeresés újságokból, hirdetésből, állásbörzéken, Interneten, egymásnak, ismerősök segítségével.
- Megfigyelhető, hogy a sikeres elhelyezkedés esetén a tagok teljesen kicserélődnek például a frizura, a hajszín, a ruházatkodás fontossá válik a számukra, külső megjelenés, belső kisugárzásuk átragad társaikra is.

– Biztonságra törekszenek, ha nem sikerül a munkahely megtartása, szeretnék visszajutni munkanélküli-járadékra, valamilyen ellátásra.

– Több esetben előfordul, hogy a munkáltatók rövid idejű munkaszerződést kötnek, vagy egyáltalán nem kötnek munkaszerződést, feketén több munkakörben akarják alkalmazni a munkavállalókat.

– A tanulást nem akceptálják, a képzést, a megkezdett főiskolai tanulmányokat folytató hallgatókat nem engedik el iskolába, vagy fel sem veszik, feltételezik, hogy a munkából hiányozni fog.

– Minimálbérért jelentik be, a többi összeget zsebből fizetik, vagy egyáltalán nem térítik meg.

– Több esetben előfordult, hogy egy-két hónap bért egyáltalán nem fizettek ki.

– Munkaképesség csökkenés esetén ellehetetlenítik a munkavállalót szinte kényszerítve, hogy ő lépjen ki, végkielégítést nem akarnak fizetni, a könnyebb munkakör ellátásának biztosításában nem érdekeltek.

– Kisgyermekes édesanyák több műszakos munkakört nem tudnak betölteni.

– A tagok többsége a munkáltatók hozzáállását panaszolta.

– Kényszerűségből megélhetéért sokszor olyan munkát is elvállalnak, amit nem szívesen végeznek.

– Nem látják biztosítottak a jövőjüket.

– Több hónapos kényszerpihenés után elhelyezkedetteknek nagyon nehéz a munka világába való visszakerülés, nagy fizikai és szellemi leterheltséggel jár. Aggódnak, hogy a próbaidő lejártá után nem foglalkoztatják tovább őket, és ismét kezdenek előlről az álláskeresést. Nem ke-

resnek annyit, hogy ha ez bekövetkezik, akkor erre az időszakra félre tudjanak tenni.

– Semmiféle megtakarítással nem rendelkeznek.

– Munkáltatók elvárásai irreálisak a fizetett bérhez képest, 12-16 órai munkát várnak el minimálbérért.

– Az újsághirdetésekből nem derül ki a hirdető neve, címe és profilja, az, hogy milyen munkakörben, milyen korú, milyen nemű munkavállalót keresnek.

– A személyes felkereséskor derül ki, hogy közvetítő iroda, ahol 4-7000,- Ft-ot kérnek szolgáltatásaikért.

– A bevételük egyre kevesebb, ami nem teszi lehetővé a telefonos és a távolabb lévő munkahelyek felkutatását. Többször több esetben kompromisszumot kell kötniük

– Felmerült a stressz kérdése, annak megléte a munkahelyeken.

*A legfontosabb az elhelyezkedést nehezítő tényezők:*

– a pályakezdők a gyakorlat hiányát,

– a kisgyermekkel rendelkezők a gyermek elhelyezését,

– a középkorú és idősebb tagjaink a szakképesítés hiányát, elavult szaktudásukat, nyelvismeret, számítógépes ismeretek hiányát látják.

## Összefoglalás

A Fővárosi Munkaügyi Központ Csepeli Kirendeltsége és a Családsegítő Szolgálat jó híret is növeli az Álláskereső Teaház. Kevés anyagi ráfordítás mellett a két szervezet szorosabb együttműködése jó példával szolgál más szervezetek együttműködésére is, amely pluszszolgáltatást nyújt ügyfeleiknek, (melyben a két szervezet lehetőségeit együttesen

használhatja ki). A munkatársak számára is előny, hogy olyan információkhoz jutnak, amivel ügyfeleik számára több lehetőséget ajánlhatnak fel. A humán szakemberek „élet” közelben maradnak az ügyfelek problémáival, azok megoldási lehetőségeivel. Különböző főiskolákon, egyetemeken tanuló hallgatóknak lehetőséget ad szakmai gyakorlat megszerzésére, a csoportdinamika, a csoportkohézió tanulmányozására. A betérők számára pedig egy olyan biztos orientációs pont, ahol segítséget kaphat a hozzá hasonló helyzetben lévőktől vagy a szakember vezetőik segítségével a számára megfelelő humán szakemberhez juthat el.

A teaház ugyanakkor mindenkinek mást jelent. A klub vezetői úgy gondolják, hogy egyfajta megelőzésre is lehetőséget ad a munkaviszonyban lévők, a családtagok részvétele, a csoportfoglalkozáson elhangzottak továbbadása más cégeknek.

Köszönetet kell mondanunk a Kirendeltség és a Családsegítő vezetőjének, hogy együttműködnek a Teaház sikeressége érdekében, a kollegáknak a hozzáállásuk és az ügyfelek teljes körű tájékoztatására tett fáradozásukért.

**Kazsimér Antalné**  
munkavállalási tanácsadó  
teaház klubvezető  
Fővárosi Munkaügyi Központ  
ESZA Iroda

**Bercsák Nóra**  
szociális munkás  
teaház klubvezető  
Családsegítő Szolgálat, Csepel

**Borbély Tibor Bors**  
ÁT ötletgazda, munkavállalási  
tanácsadó, munkaügyi kutató  
FH, Kutatási Főosztály