



Iránytű

Módszertani kiadvány

Munkakeresés

Tartalom

| | |
|--|-----------|
| Bevezetés..... | 4 |
| Z generáció a munkahelyen | 5 |
| Munkaerő-piaci helyzet..... | 7 |
| Munkanélküliség | 8 |
| Álláskeresési trendek | 9 |
| Álommunkahelyek Z generációs szemmel | 10 |
| A munkakeresés gyakorlati oldala | 13 |
| Önéletrajz, azaz CV írása | 13 |
| Motivációs levél írása..... | 15 |
| Europass..... | 15 |
| Dreamjobs..... | 16 |
| Álláskeresés - hogyan kezd el? | 18 |
| Árazás..... | 19 |
| Állásinterjú egy HR-es szemével – leggyakoribb kérdések és válaszok..... | 20 |
| Hasznos fogalmak | 25 |
| Gyakorlati feladat - Az Ikigai modell..... | 29 |
| A munkakeresés lelki oldala | 32 |
| Önismeret | 32 |
| Személyiségtesztek, tesztek | 34 |
| Énkép, másképp | 35 |
| Önazonosság, önbizalom | 36 |
| Érzelmi intelligencia | 37 |
| Érzelmi kitevés | 38 |
| Kapunyitási pánik | 38 |
| Döntéshozatali nehézségek..... | 39 |
| Kiegész | 40 |
| Imposztor szindróma..... | 41 |
| Megküzdési stratégiák | 42 |
| Munkaerő-piaci átalakulások a COVID hatására | 44 |
| Legnagyobb kihívások, legfontosabb skillek | 44 |
| Home office és hatásai..... | 45 |
| Időgazdálkodási kisokos | 47 |
| Foglalkoztatási formák és coworkingek..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák | 50 |
| Vállalkozók, szabadúszók, digitális nomádok | 51 |
| Vállalkozók | 51 |
| Szabadúszók | 52 |
| Digitális nomádok | 53 |
| Közösségi terek, coworking irodák | 54 |
| Impact Hub | 54 |
| Civil szektor | 56 |
| Önkéntesség, civil szektor | 56 |
| Alapítványok | 57 |
| Egyesületek | 57 |
| Különbségek és hasonlóságok | 57 |
| Közhasznúsági fokozat | 58 |
| Mivel jár a közhasznúság? | 59 |
| Önkéntesség | 60 |
| Összegzés | 62 |

Bevezetés

Ebben a fejezetben a munkakeresés előtt álló fiataloknak nyújtunk segítséget. Ha ifjúsági szakember vagy, akkor olvasd el ezt a fejezetet, és segíts hatékonyan, a frissen végzett fiataloknak. Ha épp te vagy az, aki most végeztél, és nem tudod, hogyan kezdj neki a munkakeresésnek, bátran ajánljuk ezt a részt is neked.

Elsőként a Z generáció jellemzőit mutatjuk be, a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetet és az álláskeresési trendeket. Ezt követően sorra vesszük a munkakeresés gyakorlati lépcsőit, a CV elkészítésétől az állásinterjú kérdésekig mindent, és a legfontosabb fogalmakat is összegyűjtöttük, hogy ismerősek legyenek ezek a fogalmak, amikor a munkahelyeden találkozol vele. Ezt követően a munkakeresés lelki oldalára is nagy hangsúlyt fektetünk, hiszen tudjuk, hogy ez sem elhanyagolható része a folyamatnak, a kellő önismerettel, sokkal könnyebben lépkedhetsz előre az életedben. Azokat a lelki folyamatokat mutatjuk be, amik lehet, hogy téged is érintenek, vagy az elkerülése érdekében jó ha látod a teljes spektrumot. Lesz szó az önismereten túl az önbizalomról, önazonosságról, arról hogy hogyan fejlesztheted az érzelmi intelligenciádat és ez miért jó. Bemutatjuk a kapunyitási pánik jellemzőit, a döntéshozatali nehézségeket, a kiégésről és az imposztor szindrómáról is írunk, valamint a megküzdési stratégiákat is bemutatjuk.

Ezt követően a megváltozott munkaerő-piaci helyzeteket és lehetőségeket mutatjuk be, az új munkakeresési platformokat és opciókat, beszélünk a home office-ról és a helyes időgazdálkodásról is. A mai világban egyedüli állandónak a változást mondhatjuk, így a jelen helyzet aktualitásait mutatjuk be munkaerő-piaci szemszögből nézve. Lesz szó az önkéntességről és a civil szektorról, ránézünk úgy is, mint gyakorlatszerzési terep, hiszen szakmai tapasztalatot gyűjteni jó és hasznos, és erre az önkéntesség remek választás lehet.

Végezetül pedig 16 különféle tesztel, kérdőívvel segítjük a munkátokat, kedves ifjúsággal foglalkozó szakemberek és fiatalok. A kiadvány mellékletében számos munkakereséshez kötődő tesztet találtok, melyekkel közelebb kerülhettek az igazi önismerethez. Ezeket együtt jó feldolgozni, reflektálni az eredményekre.

Z generáció a munkahelyen

Az alábbi fejezetben a különböző generációk témakörét járjuk körül, középpontba állítva a generációk jellemzőit, hasonlóságait és különbségeit.

1. táblázat: A generáció elnevezése születési évük alapján

| Generáció neve | Születési év |
|----------------|-----------------------|
| X generáció | 1965-1979 |
| Y generáció | 1980-1995 |
| Z generáció | 1996-2009 |
| Alfa generáció | 2010 után születettek |

A fenti táblázat segíti szemléltetni a különböző generációk besorolását, évszámokhoz kötve. (1. táblázat) Persze az évszámokon túl a társadalom aktuális helyzete, a politikai viselkedés is segít kategorizálni az adott generációkat. Az X generációhoz tartozó társadalom Magyarországon a Ratkó-korszak unokái, akik a szocializmusban nevelkedtek, a rendszerváltás idején voltak tinédzserek vagy fiatal felnőttek. Az Y generáció tagjai az információs társadalomhoz tartoznak, hiszen számukra az infokommunikációs technológia teljesen természetes dolog. A Z generáció egyesek szerint a 2010-ig születetteket jelenti, ők azok, akik egyáltalán nem ismerték a mobiltelefonok és az internet nélküli világot, az életük természetes részét jelenti az infokommunikációs eszközös megléte. Azonban a Z generáció után is születtek, őket Alfa generációnak nevezik, ide a második évezredben születetteket, pontosabban a 2010 után születetteket sorolják.¹

Tari Annamária két könyvében is foglalkozik a Y és a Z generációval, ezeket is alapul vettük a generációs jellemzők bemutatása során. Az összehasonlítás során az alábbi szempontok szerint haladunk: gondolkodásbeli jellemzők, tanulásról vallott nézetek, munkáról való vélekedés, érzelmi háztartás kezelése, emberi viszonyok, önmagával való viszony és az online tér hátrányai, annak következményei.

Az X generáció felfogásbeli jellemzőihez tartoznak a céljátás, a család eltartása érdekében történő pénzkeresés kemény munkával és erőfeszítéssel. Az Y generáció gondolkodására jellemző a személyes karrierépítés, ám mindezt különös erőfeszítés nélkül szeretnék, igyekeznek a munka és magánélet közötti egyensúlyt megtalálni. A Z generáció célja, hogy sikerek legyenek. A tanulásról alkotott nézetük az X generáció esetén fontos tevékenység, akár sok áldozatot is hoznak érte, sok munka és olvasás áll a háttérben. Ugyanez nem mondható el az Y és Z generációknál, hiszen megjelenik a *multitasking* jelensége, amely halmozott médiafogyasztást jelent. Ezáltal a figyelem elterelődik, nem kifejezetten

¹ SZÉKELY L.: 2014. Az új csendes generáció in: Másodkézből Magyar Ifjúság 2012. 2014. Szerk. NAGY Á.-SZÉKELY L. Bp. ISZT Alapítvány-Kutatópont

csak a tanulásra koncentrálnak, hanem minden más is leköti a figyelmüket, a Z generáció esetén az okostelefonok megjelenésével ez a jelenség hétköznapi.

A munka és az életkezdés témakörében az X generáció úgy véli, kemény munkával jobb életet lehet elérni, törekednek a munkahelyük megtartására, az állandóságra és biztonságra, az előre tervezett tempó jellemzi őket. Rengeteget dolgoznak, mert a pénzt folyamatosan elő kellett teremteni. Az Y generációnál megfordul a dolog, és a munkahelynek kell passzolnia az egyén saját értékrendjéhez, a csapatmunka kiemelt szerepet kap, ambíciózusak, talán éppen ezért gyakori munkahelyváltást tapasztalhatunk, akár 1-1,5 évente. Számukra a munkahely csak egy a sok közül, amit szinte bármikor meg lehet változtatni. Sokkal fontosabb a siker, karrier, pénz. A Z generáció több dologgal is foglalkozik egyszerre, az online kapcsolat állandósága miatt a jutalom és visszajelzés azonnaliságát igénylik. Technológiai ismeretük igen magas, az előrejutás releváns tényező az életükben. Az Y és Z generációra is jellemző, hogy gyakran irreális elvárásokat támasztanak – főleg a munkahelyüket illetően- ezek azonban megnehezíthetik az életkezdést.

Az érzelmi háztartást tekintve az X generáció megéli az érzelmeket, akár szakítás, gyász esetén, kellő önfegyelemmel persze, náluk ez a belső narratíva. Ezzel szemben az utánuk következő két generációt az érzelmi inkontinencia jellemzi, mindez kevés önfegyelemmel párosul, így devalválódik az intimitás is. Az egyedüllét megélése fontos, bár sajnos ezt is elhagyni látszik az Y és Z generáció, mindemellett az érzelmi érettség is elhúzódik, a megerősítés és az érzelmi szükségleteinek kielégítése azonnali jelleggel kell megtörténjen. Az emberi és munkatársi viszonyokat a tisztelet, alázat, megfelelés, csoportnorma jellemezte az X generációnál, azonban az Y és Z generációnál azt látjuk, hogy az önérvényesítés lendülete elsöpri az alázatot. A munkahelyi hierarchia helyett partneri viszonyok jelentkeznek, és a kirúgástól sem félnek, nincs bennük szorongás a munkahely elvesztésének gondolatától, nem úgy, mint az X generáció esetén.

Saját magukhoz való viszony tekintetében az X generáció kevésbé nárcisztikus, és keményen dolgoznak a gyerekeikért, gyakran a túlvédés jellemzi őket, megfosztva ezáltal az élettapasztalatok megszerzésétől. Az Y és Z generációt figyelve felnőtt korukra több, mint felére jellemző a nárcisztikus magatartás, felfújtt énképpel rendelkeznek, amely frusztrációt von maga után. Három énkép jellemzi őket, az igazi én, amely általában anonim környezetben mutatkozik meg, a valódi én, amely az egyén és a társadalmi normák közötti alkalmazkodás folyamatában jelenik meg, és a remélt vagy lehetséges én, amely leginkább közösségi oldalakon jelenik meg.

Az online térhez az X generáció kevésbé, viszont az őt követő Y és Z generáció szorosan kötődik, digitális bennszülötteknek is szokták emlegetni őket. Ahogyan Tari Annamária is írja, az internetes közösségek tagjának lenni ma már evidencia.² Számukra ami nincs az interneten, az nem is létezik. „Az internet tehát nem tökéletes biztonságú tudásbázis. Mégis, az Y generáció fiatal tagjai számára már sok esetben egyértelműen ez az egyetlen érvényes hírforrás. Csak éppen külön kellene választani a helyeset a helytelentől, a valódit a hamistól, az igazat a tévestől. Ami viszont mégiscsak alaptudást igényel. A valóság feltérképezése helyett csak a netet használni forrásként tehát hiba.”³

² TARI A.: 2011. Z generáció. Bp. Tericum Kiadó

³ TARI A.: 2010. Y generáció. Bp. Jaffa Kiadó

Az Y generáció tagjainak offline identitásban uralniuk kell a negatív érzelmeket és a szorongásokat, ezekben a helyzetekben csak 30-40% szól önmagukról, az online térben azonban tudniuk kell kezelni a mások által idealizált képet úgy, hogy az ne legyen még inkább negatív hatással rájuk. Az online helyzetben 81% szól önmagukról. Ebből következik, hogy a belső vezérlés fontossága csökken, akár megszűnik, és az *átélés* homályba merül, sokkal inkább csak a *cselekvés* jellemzi őket. Az internethasználat kapcsán meg kell említenem a *cyberbullying* jelenségét, amely az online térben történő zaklatást jelenti. A szó maga az angol *cybernetics* (=számítástechnika) rövidült formája, és a *bully* (=zaklatás, megfélemlítés, erőszakoskodás) ige összetételéből áll. Az internet hasznossága mellett nagyon fontos felhívni a figyelmet az internet veszélyeire is, ugyanis a cyberbullying leginkább a fiatal korosztályt veszélyezteti.

Munkaerő-piaci helyzet

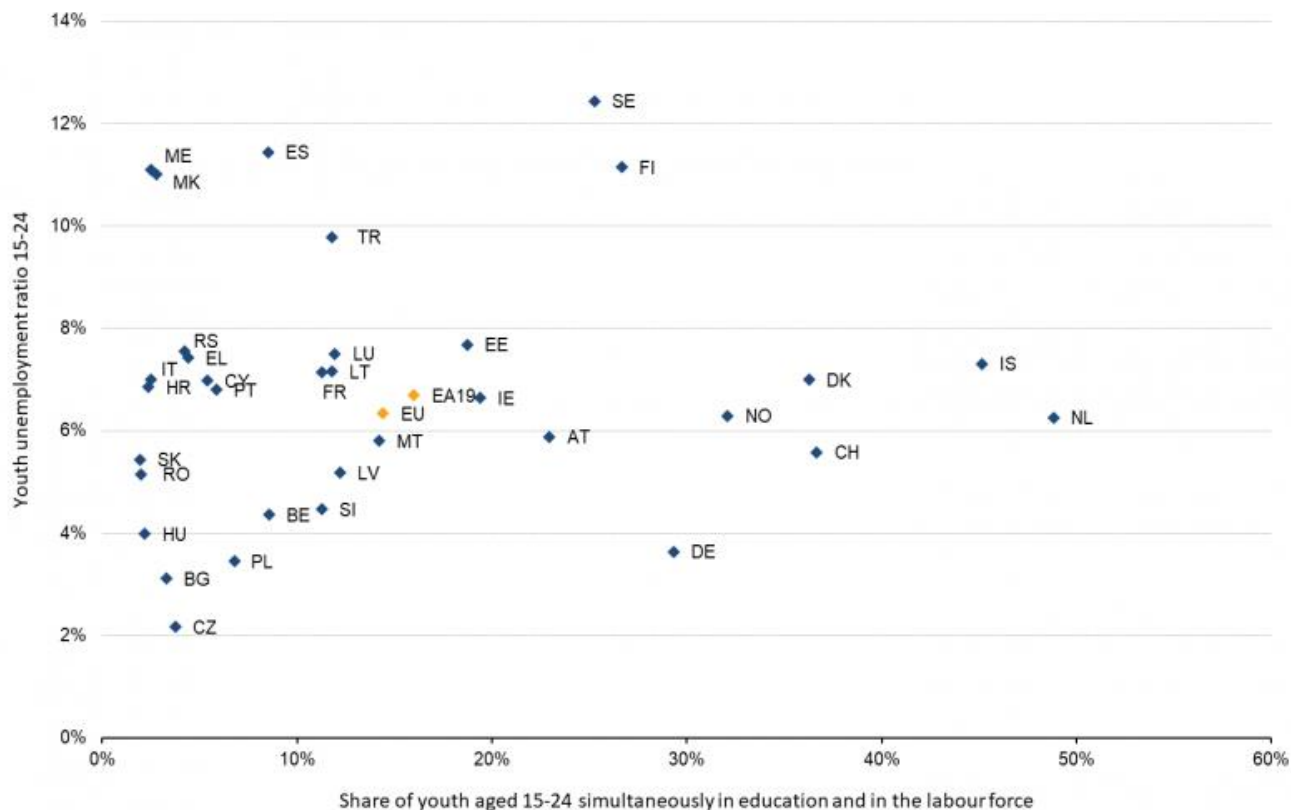
A 25 év alatti fiatalok a szak vagy szakma elvégzése után kikerülnek a munkaerő-piacra, ahol először találkoznak az elképzelt vágyaik és a realitás. Elsődlegesen a munkaerő-piaci szocializáció vár rájuk, majd a leendő munkahelyre való beilleszkedés, és persze mindezt számtalan tényező befolyásolhatja. Ha a munkaerő-piacra gondolunk, három fő szegmensét látjuk: a foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak csoportja. A fiatalok esetén a tanulmányok és a szünetek - legjelentősebben a nyári szünet - meglehetősen sokat változtat a munkakeresési státuszukon, ők időszakosan jelennek meg a piacon. Magyarországon a 2010-es évtől növekvő tendencia figyelhető meg fiatalok foglalkoztatásában egészen a 2019-es évig, a 15-24 év közötti fiatalok közel 30%-a foglalkoztatott volt a tanulmányai mellett, főként az iskolai szünetekben, szezonálisan, részmunkaidőben, alkalmi munkákban.⁴

Magyarországon, Szlovákiában és Romániában az Eurostat adatai alapján ezen ország fiataljai előbb befejezik a tanulmányaikat, és utána keresnek maguknak munkát, így nem párhuzamosan végzik az iskolát és kezdik meg a munkájukat.⁵ A magyarországi foglalkoztatási ráta a 2019-es évekre 28-30%-os szintre csökkent - 10 évvel korábban 17% volt a foglalkoztatás mértéke. Időközben az oktatásban töltött időszak növekedett, így a munkába lépés kezdete is kitolódott a fiataloknál. Az Eurostat felmérése alapján azok, akik már a tanulmányaik mellett is dolgoztak, kisebb eséllyel váltak munkanélkülivé az oktatásuk végeztével, vagy rövidebb ideig tartott náluk a munkahely megtalálása. Magyarországon és Romániában 30% feletti azok aránya, akiknek nem bérezett munkatapasztalatuk van (például gyakornoki munkák). Mivel a pályakezdő fiatalok eltérő szakmai háttérrel rendelkeznek, így nehéz lenne egységesen kezelni a rájuk vonatkozó szabályokat, éppen ezért már a középiskolákba is szükséges volt minél gyakorlatorientáltabbá tenni a képzéseket.

⁴ <http://www.oeconomus.hu/irasok/25-ev-alatti-fiatalok-munkaero-piaci-helyzete/> [2022.08.23.]

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Country_grouping_according_to_the_structure_of_the_youth_population_aged_15-24_2020.png [2022.08.23.]

Country grouping according to the structure of the youth population aged 15-24, 2020



Germany (DE): Provisional and low reliable data.

Source: Eurostat, EU Labour Force Survey, special extraction made for this article.

eurostat

2016-ra összesen 3%-ra mérséklődött azon fiatalok száma, akik sem oktatásban, sem a munkaerőpiacon nem voltak jelen. Általánosságban elmondható, hogy a főiskolai vagy egyetemi végzettség kedvezően befolyásolhatja a pályakezdők esélyeit és keresetüket. Ráadásul a cég is jól jár a fiatalokkal, hiszen amellett hogy számos kedvezmény jár utánuk, segíthetik a szervezeti kultúrába beilleszkedni az ifjú gyakornokot, aki a képzés elvégzése után már jóval nagyobb rutinnal kezdheti meg náluk a munkáját. A Z generációról elmondható, hogy sokkal gördülékenyebben illeszkednek be új helyekre, és hamarabb felveszik a munkatempót, gyorsan betanulnak.

Munkanélküliség

Magyarországon 2019-ben a felnőtt lakosság foglalkoztatási rátája a férfiak esetében magasabb, ők 77,3%-ban munkavállalók, nők esetében ez az arány csak 63%. Azonban a KSH statisztikái alapján a 15-29 éves korcsoport munkanélkülisége az elmúlt években javult, ha a nemek arányát tekintjük első körben, 2019-ben a férfiak 4,3%-a, míg a nők 3,8%-a volt munkanélküli. Korcsoport szerint, a tanulmányaikat végző 15-24 éves diákok 3,7%-a volt munkanélküli, ez közel azonos a 25-29 évesek arányával, ahol ez a százalék 3,8 volt 2019-ben.⁶ Azonban ha a munkakeresés időtartama szerinti

⁶ https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_4_2.html [2022.08.23.]

megoszlást vizsgáljuk, három szempont szerint látjuk az adatokat: azok, akik kevesebb mint 6 hónap alatt találtak munkát, akik 6-12 hónap alatt, és akiknek 12 hónapnál több idő volt szükséges a munkahely megtalálásához. Azt látjuk, hogy ebben a korosztályban a férfiak 46,7 %-a kevesebb, mint 6 hónap alatt talált munkát, míg ez az adat a nőknél 58,7%. Ez azt jelenti, hogy a nők többsége fél éven belül megtalálja a munkahelyét, míg ez a férfiaknál kicsit tovább tarthat. Azok, akik fél éven belüli időtartamban találtak munkát, náluk nem rontja jelentősen a munkanélküliség a későbbi előmenetelüket. 6-12 hónap alatt leltek rá a munkahelyükre a férfiak 31%-a, míg a nőknél ez az arány 25,2%. És ami a legérdekesebb, hogy egy évnél további keresgélés a férfiak 22,3%-ára jellemző, míg a nőknél 16%-a az, aki 12 hónapnál tovább volt munkakereső.

Azonban érdekes tény, hogy akik ez idő alatt voltak közfoglalkoztatottak, nekik nehezebb volt azok után megtalálni a munkahelyüket, mint azoknak, akik csak munkanélküliek voltak, de nem dolgoztak közfoglalkoztatottként ez idő alatt. Ez feltételezi, hogy benne ragadnak ebben a helyzetben, hogy kevés bérért dolgoznak, és kevés önbizalommal és tapasztalathiánnyal úgy vélik, ez is jobb, mint a munkanélküliség, ezért gyakran félnek ebből kilépni. És gyakran úgy vállalják el a közfoglalkoztatotti munkalehetőségeket, hogy túlképzettek az adott állásra, így ez szintén rombolóan hat az önbizalomra, az énképükre. A lakóhely adta lehetőségek is nehezíthetik a fiatalok munkába állását, és mivel a Z generáció kedveli, ha több opció közül válogathat, ezért gyakran alternatív munkavégzésbe kezdenek, például online munkavégzés akár belföldre, vagy külföldre, vagy részmunkaidő, esetleg saját vállalkozás indítása. Ezekről a későbbiekben részletesen is írunk.

Álláskeresési trendek

Egyre többször látunk olyan cikkeket, amik azt taglalják, hogy diploma nélkül is hasonló munkaköröket be lehet tölteni, mint diplomával. Persze ennek előnyeiről és hátrányairól hosszasan lehetne vitázni, azonban egy biztos, az alábbi készségek megléte elengedhetetlen a munkába álláshoz: kommunikációs készségek, problémamegoldó képesség, proaktivitás, empátia, csapatban gondolkodás és jó csapatjátékos, kritikus gondolkodás, kreativitás. Az úgynevezett soft skilllek fejlesztése a mai világban elengedhetetlen, nem is beszélve a rugalmas alkalmazkodás képességéről, amiben a Z generáció igencsak elől jár. Tehát azon túl, hogy a fiatal szakmailag kompetens, nagy figyelmet kell fordítani arra is, hogy ezeket a készségeket birtokolja és folyamatosan fejlessze, így a vállalati kultúrába való beilleszkedés és a hatékony munkavégzés is könnyebben megy, egyénileg és csapatban egyaránt.⁷

A hagyományos munkakeresés is megváltozott, sokkal hamarabb nyúlnak a fiatalok a telefonjuk után, és keresnek azon applikációkban munkát, mint csak simán online felületen keresgélve. Ráadásul a papír alapú önéletrajzot is már-már felváltja a digitális verzió, a közösségi oldalakon megtalálható profil, például a Facebookon, Instagramon vagy a LinkedIn-en egyre jelentősegteljesebb lesz a HR-esek és munkaadók számára, és nagy előnye az is, hogy másodpercek alatt juthatnak információkhoz a munkaadók. Ezek közül leginkább szakmai oldal a LinkedIn, így erősen ajánlott a LinkedIn profilt

⁷ <https://www.frisssdiplomas.hu/hirek/1169-A-legfontosabb-allaskeresesi-trendek> [2022.08.23.]

aktuálisan tartani, megfelelő fényképpel, referenciákkal, videókkal, szakmai eredményekkel színesíthetjük és tarthatjuk frissen a profilunkat, ami egy cég számára figyelemfelkeltő. Emellett a szakértői vagy egyéb szakmai csoportokban található posztok kommentelőit is figyelik, így ha van olyan téma, amiben a fiatal jártas, érdemes minél többször látszódní, kommentelni, véleményt nyilvánítani.⁸

Elvárt, hogy nem csak a munkakeresőt informálják le, hanem fordítotán is működjön, tehát a munkakereső is legyen képbén a céggel, vállalattal, ahova jelentkezik vagy interjúra behívják. Erre manapság számos lehetőség van, egyre inkább elterjedt a videós bemutatkozás, ahol egy weboldal vagy cikk helyett egy videóban mutatják be a szervezetet, ez egy fontos tájékozódási eszköz lett. Emellett az interjúk gyakran online történnek, leggyakrabban Skype, Zoom vagy Microsoft Teams felületein. Érdemes megbarátkozni ezekkel a felületekkel, és előzetesen gyakorolni barátokkal, hogy milyen háttérrel, milyen hangszínnel, mit és hogyan mondanál, hogyan mutatkoznál be, hogy minél kevesebb stresszfaktorttal kelljen ott szembesülnöd az interjú alatt. Sőt, már az is megtalálható a munkaerő-piacon, hogy az első interjúkat robotok végzik, az interjúalany kap néhány kérdést, amelyre videóban rögzítheti a válaszait, és ha ezeken a körökön túl jutott, utána találkozik a cég HR szakembereivel, vezetőivel.

Összegzésképpen fontos kiemelünk, hogy többféle úton lehet munkához jutni: egyénileg, proaktívan a közösségi felületeket használva; ismerősöknek, barátoknak és családtagoknak elmondva, hogy munkát keresel, az ismerősök általi ajánlás nagyon jól működik a mai napig; fejedász cégek által, ha feltöltöd a CV-d és rád találnak; önkénteskedés vagy szakmai gyakorlat folyamányaként, ha a szervezetnek tetszett a munkavégzésed és van náluk hely, számíthatsz rá, hogy megkeresnek állásajánlattal.

Álommunkahelyek Z generációs szemmel

És ha már Z generáció, számukra egészen mást kell kínálnia egy munkahelynek, mint az előző generációknak, nézzük is, mik azok az extra tényezők, amik fontosak lehetnek ennek a generációnak, és igazán álommunkahelyként élik meg a munkahelyüket. Ugyanis a legnagyobb társadalmi változásokat a generációk közötti különbségek és feszültségek teremtik, ezért azok a vállalatok tudnak sikeresen működni, amelyek figyelembe veszik, mi kell a következő generációknak. Míg az X generációnál az volt az érték, hogy minél hosszabb ideig legyenek egy munkahelyen, ezzel is kifejezve a lojalitást, szakmai fejlődést és biztonságot, stabilitást teremtve az életükben, addig az Y és főleg Z generáció ezt a hosszútávú stabilitást a rövidtávú sikerekre cserélték le, minden most és azonnal legyen, gyorsan látható eredményekkel. Náluk a multitasking alap, tehát egyszerre több dolgot is tudnak párhuzamosan végezni, nagyon tájékozottak főleg informatika és telekommunikáció területén, bár relatíve rövid figyelemidővel rendelkeznek - vélhetően a multitasking képessége miatt. Hozzászoktak és igénylik a folyamatos visszajelzést, szeretik a változatosságot és kihívásokat, és magas munkabért szeretnének, amihez gyakran nem társítanak időtervet. Nagyon bátran váltogatják a

⁸ <https://www.frisssdiplomas.hu/hirek/1169-A-legfontosabb-allaskeresesi-trendek> [2022.08.23.]

munkahelyeket, amennyiben az már nem ad elegendő szakmai kihívást, szeretik, ha a munkaidő rugalmas, számukra a home office egyáltalán nem jelent gondot. A munka és magánélet egyensúlya annál inkább, erre törekednek, hogy egységben legyen ez a két életterület, és ne menjen a munka a magánélet, szabadidő rovására.⁹

Számos olyan kezdeményezés van, amely csábító egy Z generációs fiatal számára, például ha kisállatát is beviheti a munkahelyére. Ráadásul, ha bevihetik a kis kedvenceiket, az nem csak hogy stresszcsökkentő hatással bír, de még a munkateljesítményt is pozitívan befolyásolhatja. És persze nem csak a gazdiét, hanem a munkatársak munkakedvére is jótékonyan hat. És persze mindemellett nem kell aggódniuk, hogy vajon mi történt a háziállatukkal otthon. Ez segíti az elköteleződést is, hiszen nem kell lemondani arról, hogy gondoskodó gazdi legyen, nem kerül választási helyzetbe, és így nyugodtabban be is fogja fejezni a munkafolyamatait, mert nem kell hazasietni a házi kedvenchez. Az állatbarát munkahelyek önmagában figyelemfelkeltőek a fiatalok számára, könnyebben kapcsolódnak ezekhez a szervezetekhez.

Ám a modern munkafeltételek biztosítása legalább ennyire fontos, ami egyrészt a fizikai környezetet is jelenti, milyen gépek állnak rendelkezésre - céges laptop, telefon, autó, illetve hogy milyen az iroda hangulata, vannak-e növények, természetes fény, terasz vagy kertkapcsolat. A kreativitás fejlesztése érdekében előszeretettel használják a babzsákot, vagy csocsó asztalt, amennyiben vannak ilyen kikapcsolódási lehetőségek a kávészünetekben. Több kutatás is bizonyította, hogy a munkavállaló sokkal hatékonyabban dolgozik, ha napközben kikapcsol kicsit a munkából, feltöltődik, átmozgatja magát, vagy valami egészen mást csinál, mint a munkája. Bár látszólag nem munkával tölti az idejét, mégis sokkal hatékonyabban fogja végezni a nap hátralevő részében a feladatait. Mivel gyakran több, mint napi 8 órát töltenek bent az emberek a munkahelyükön, fontos, hogy komfortosan érezzék magukat. És ehhez természetesen ingyen kávé is dukál.

Ahhoz, hogy a csapatmunka gördülékeny legyen, elengedhetetlen, hogy csapatépítőkkal támogassák a munkavállalókat. Szinte már mindenhol bevett szokás, hogy legalább évente egy-két alkalommal közösen csinálnak valami irodán kívüli tevékenységet, azonban ebben is fontos az újdonság és különlegesség varázsát belecsempészni. Akár házon belül is meg lehet oldani egy irodai csocsó versennyel, de hatásosabbak az irodán kívüli úgynevezett outdoor csapatépítők. Ez lehet egy paintball, szabadulószoa a munkatársakkal, bármilyen csapatsport, egy közös bográcsozás, buborékfoci, élménylabor vagy lézerharc. Egyszóval bármi, amire nyitottak a kollégák, és csapatban tudnak játszani.

Következő szempont, az egészséges életmód támogatását szolgáló lehetőségek tárháza. Ez szólhat az egészséges ételekről (legyen szó speciális étkezési igényekről, mint például vegetáriánus vagy vegán ételek) és a mozgásról is. Ha az ételekre gondolunk, mennyivel könnyedebb az a tudat hogy a gyorséttermi menük helyett lehet friss és egészséges ételek is fogyasztani, akár helyben egy étteremben. Nagyon vonzó a fiatalok szemével az is, ha a cégnek van saját konditerme vagy minden munkavállaló kap kondibérletet egy közeli terembe. Viszont a sok ülés miatt a gerinctorna vagy a jóga

⁹ <https://blog.zyntern.com/alommunkahelyek-ezek-a-juttatasok-varnak-a-legtrendibb-hazai-munkahelyeken/>
[2022.08.23.]

is előrébb kerül a prioritási skálán, így ha konditerem nincs is a cégnél, az egészség megőrzése és a hátfájás megelőzése érdekében jó, ha ezekre a részletekre is figyel a vállalat. És persze ennek is van csapatépítő hatása, ha együtt járnak munka utáni órákra a kollégák, vagy egészséges étkezés kihívásokat indítanak házon belül, és jutalmazza is a kollégákat. Együtt mindent könnyebb megvalósítani, legyen szó akár egy életmódváltásról is.

Nem elhanyagolható az a tény, hogy a fiatalok a folyamatos fejlődési lehetőségeket szeretik, sőt igénylik. Így érdemes erre is külön figyelmet fordítani, ha Z generációs munkavállalók kerülnek a szervezethez. Ez a cég számára is hasznos, hogy naprakész tudással felvértezve tér vissza a munkavállaló, és neki is jó, hiszen az új tudás mellett kapcsolatépítésre is nyílik ilyenkor lehetőség, ami bármikor jól jöhet a jövőjét illetően. És a folyamatos képzések kapukat nyithatnak meg a szakmai előmenetelhez is. Ezek a képzések lehetnek belső tréningek, továbbképzések, workshopok, vagy külsős konferenciák, rendezvények, előadások, szakmai tanácsadások. A lényeg, hogy minél változatosabb palettáját lássa a munkavállaló a tanulás lehetőségének.

Sok fiatal konkrét elképzeléssel és határozott értékrenddel kerül ki a munkaerő-piacra, és eszerint válogat a munkahelyek között, ugyanis ha nem passzol az egyéni értékrend a szervezet által meghatározott célkitűzéssel, akkor nem jelentkezik arra a helyre a fiatal. Emellett a társadalmi felelősségvállalás (CSR = corporate social responsibility) keretein belül számos lehetőség nyílik támogatni a különböző társadalmi rétegeket, és megoldást találni a társadalmi problémákra. Nagy figyelmet fordítanak a környezetvédelemre - cégen belül akár szelektív hulladékgyűjtéssel tudják támogatni, vagy több munkatársat ösztönöznek arra, hogy biciklivel járjon munkába. De az adománygyűjtés is sok cégnél fellelhető, főként ünnepi időszakokban és bizonyos szinten hátrányos társadalmi csoportok számára gyűjtenek, vagy önkéntesként együttműködhetnek bizonyos projektekben, amire a kollégáknak is van nyitottságuk, illetve ami a cég profiljával egybevágó lehet.

Végül, míg a Z generáció többnyire csak háziállatot visz a munkahelyükre, addig az Y generációnál előfordul, hogy kisgyermeküket is magukkal vinnék a szülők a munkahelyre. Annak érdekében, hogy mielőbb újra munkába állhasson, de mégse kelljen otthon hagynia a gyermekét és babyszittert fogadni mellé, sok munkahelyen van mód rá, hogy bevigye a gyereket. Persze gyakran ezek a szülők csak részmunkaidőben dolgoznak, amíg a gyermek nem éri el a bölcsődés/óvodás kort, vagy ha más munkaidőben dolgoznak, mint ahogy az óvoda nyitva tart, akkor is használhatják a cégeknél működtetett gyermekmegőrzést és felügyeletet.

Összességében elmondható, hogy a Z generáció munkavállalói szeretik, ha a munkahely egy élhető, komfortos és színes közösségi tér, ahol a munkatársakra csapattagként nézhetnek, és vezetőjüket egyben mentorként is láthatják.

A munkakeresés gyakorlati oldala

Önéletrajz, azaz CV írása

Az önéletrajz, másnéven CV (Curriculum Vitae) a legfontosabb eszköz, amikor belekezdünk az álláskeresésbe. Nagyon fontos, hogy ne legyen összezsapva, és aktualizált legyen, hogy illeszkedjen a megpályázott álláshirdetésben elvártakhoz. Ebben a fejezetben megnézzük, mire kell figyelni, hogy igazán meggyőző legyen a CV, hiszen a HR-es szakemberek kezében gyakran több száz CV megfordul egy álláshirdetés kapcsán, így arra törekedjünk, hogy a mi CV-nk figyelemfelkeltő legyen a nagy tömegben is.

Pályakezdőként jóval kevesebb dolgot tudunk feltüntetni az önéletrajzban, mint aki már túl van néhány évnnyi munkán, 1-2 munkahelyen. Ez teljesen rendben van, a jelenlegi tudást és tapasztalatot viszont érdemes feltüntetni, 1 oldalas terjedelemben tökéletesen elegendő lesz. Most sorba vesszük, mi az, ami mindenképpen szerepeljen rajta:

- teljes név
- születési dátum - pályakezdőként is érdemes feltüntetni
- e-mail cím - fontos, hogy napi rendszerességgel nézzük, megbízható legyen a cím
- telefonszám - értelemszerűen ezen érnek el a leggyorsabban, figyeljünk, helyesen írjuk
- közösségi média profil - LinkedIn, facebook - bizony, gyakran csekkolják az online megjelenéseket is szűrőként
- lakhely - fontos lehet, ha túl sokat kell utazni a céghez napi szinten, megterhelő lehet
- fénykép - szakmai oldalunkat mutassuk, semleges háttérben, elegáns ruhában
- végzettség - elsősorban a legmagasabb iskolai végzettség legyen, ha van folyamatban levő, azt is bátran tüntessük fel
- tapasztalat - ha van gyakornoki, vagy nyári munkából releváns tapasztalat, nyugodtan írjuk be, illetve az önkéntesség által szerzett tapasztalat is igen sokat ér, bátran írjuk bele
- szakmai kompetenciák - erősségek, képességek, készségek felsorolása
- egyéb képesítések - jogosítvány, nyelvismeret, Photoshop használata, stb.

Önéletrajz elkészítéséhez több oldal is segítségünkre lesz, íme 3 példa, mindegyiken több sablonnal, akár szakmák szerint lehet nekiállni a saját CV elkészítéséhez:

- <https://www.profession.hu/oneletrajzkeszito/>
- <https://www.profession.hu/oneletrajz>
- <https://www.canva.com/>

Az alábbiakban pedig mutatunk egy egyszerű, átlátható és jó példát, pályakezdő önéletrajz elkészítéséhez:

📍 1111 Budapest, Utca u. 48.
📅 1983. május 12.
☎ +36 20 745-1245
✉ mail@mail.hu



Kiss Krisztina

GYAKORNOK

Magamról • Proaktív és ötletgazdag, angolul kiválóan beszélő szakmenedzser vagyok.

További készségek:

- Kiemelkedő kommunikációs készség szóban és írásban, célorientált kapcsolatépítő
- Csatában és egyénileg is sikeresen teljesít
- IT felhasználói ismeretek: adatbázisok kezelése, szövegszerkesztés, táblázat kezelés és online ismeretek

Tapasztalat • **2013. - 2014.**
Multinacionális Nagyvállalat
GYAKORNOK

Feladatok:

marketing menedzser munkájának asszisztensi támogatása; promóciós kampányok levezetése

Eredmények:

az Év gyakornoka cím megszerzése

Tanulmányok • **2010. SZEPTEMBER - 2014. JÚNIUS**
Budapesti Főiskola
REKLÁM SZERVEZŐ SZAKMENEDZSER

Főbb tantárgyak: Marketing; Reklámtervezés; Ügyfélkapcsolati pszichológia;

Szakdolgozat: **Marketing az ügyfélkezelésben**

Egyéb: A Főiskolai Gólyabál marketing kampányának kidolgozása és végrehajtása.

Nyelvismeret • **angol** BUSINESS FELSŐFOK

Motivációs levél írása

Manapság kevésbé jellemző a motivációs levélírás, azonban néhány helyen még belefuthatunk ilyen kérésbe, így nem árt képben lenni vele. Amikor kérnek ilyen motivációs, vagy másnéven kísérő levelet, akkor a munkáltató nagyobb teret ad arra, hogy kifejtsd, miért szeretnél jelentkezni az állásra, és miért pont te vagy az ideális jelölt. Amennyiben ez feltétele a jelentkezésnek, úgy mindenképpen szükséges csatolni a CV mellé, ha csak felajánlják a lehetőségét, úgy is érdemes élni vele, amennyiben van egy jó, személyiségünket tükröző és a munkához passzoló kísérő levelünk. Fontos hangsúlyozni, hogy ezt is aktualizáljuk az álláshirdetéshez, ne csak egy sablon, kísérő levél legyen, mert azt könnyen kiszúrák. Ennek terjedelme is 1 oldal, amiben leírjuk a fontosabb tudnivalókat magunkról - amelyre nem volt elegendő a felsorolás a CV-ben. Írhatunk a személyes karriercéljainkról, elvárt munkakörről, tapasztalatainkról.

Nézzük, milyen dolgokra kell nagy hangsúlyt fektetni a tökéletes motivációs levél érdekében:

- pontos címzés - a pályázati kiírásban szereplő neve, megéri kideríteni, ha nincs megadva
- személyes megszólítás - kerüljük a Tisztelt Hölgyem/Uram! megszólítást, helyette használjuk a pontos nevét és titulását, pl. Tisztelt Kis András HR vezető Úr!
- hivatkozás - nevezzük meg pontosan, melyik állásra adjuk be a jelentkezést, mert gyakran több álláshirdetés is fut egy időben, így akár a pontos munkakörre, feladatokra vagy a hirdetésre is hivatkozhatunk
- alkalmasság - lényegretörően fogalmazzuk meg, miért vagyunk alkalmasak erre a munkára
- motiváció - mi a személyes motivációnk arra, hogy pont ennél a cégnél akarunk dolgozni, ha vannak közös értékrendbeli dolgok, célok, elvek, fel lehet tüntetni őket röviden
- speciális információ - a korrekt tájékoztatás miatt, minden olyan információ jöhet ide, ami befolyásolhatja a munkavégzést, pl. folyamatban levő tanulmányok, egészségi állapot, rugalmas munkaidő igénye
- frappáns lezárás - összegzésképpen leírhatjuk, milyen dokumentumokat mellékelünk (CV, oklevél másolata, nyelvvizsga, stb.), majd zárjuk ezzel a levelünket: "Bízom benne, hogy..."

Ha ezekre odafigyelünk, megnöveljük az esélyünket a munkaerő-piacon, és az aktuálisan megpályázott állás tekintetében is.

Europass

Ahogy a www.europass.hu oldalon olvashatjuk: "az Europass az Európai Bizottság kezdeményezésére jött létre abból a célból, hogy Európa-szerte támogassa az álláskeresőket és a tanulni vágyókat a számukra megfelelő tanulmányi és álláslehetőségek elérésében. További célja, hogy megkönnyítse a pályázást, mind a munka, mind az oktatás/képzés területén, valamint hogy elősegítse a külföldön szerzett végzettségek elismertetését."

Ezáltal digitális portfóliót, önéletrajzt és motivációs levelet is létre lehet hozni ezen az ingyenes, online felületen. Továbbá abban is segít, hogy álláslehetőségek vagy tanulási és képzési lehetőségek között böngésszünk, és önértékelő tesztekkel is segítségünkre van az álláskeresési folyamatban. Ez a teszt rávilágít, hogy milyen erősségekkel és esetlegesen milyen hiányokkal küzdünk, és segít felmérni a digitális készségek szintjét, ehhez 21 készség van meghatározva ebben a keretrendszerben, így ezek szintjei jól beazonosíthatóak a megadott válaszok alapján.

Az Europass öt dokumentum elkészítésében segít, amelynek nagy előnye, hogy ezek egységes arculatúak, így bátran lehet velük megpályázni álláshirdetéseket az elkészülést követően. Ez az öt dokumentum az önéletrajz, motivációs levél, oklevélmelléklet, bizonyítvány-kiegészítő és Europass mobilitási igazolvány. Ugyanis ezzel nem csak hazánkban, hanem Európa szerte tudsz munkát keresni és megpályázni azokat úgy, hogy tartalmas és átlátható pályázati anyag lehessen belőle.

Az önéletrajzhoz számos sablont találsz, érdemes átböngészni előzetesen ezeket, hiszen arra is kapsz egy mintát, ha a végzettség megszerzése után - munkatapasztalat nélkül - hogyan készítsd el az önéletrajzod. A motivációs levél elkészítése előtt szintén érdemes végigböngészni a feltöltött példákat, mert ezek szerkeszthető dokumentumok, amiket végül pdf-ben tudsz letölteni, és amennyiben külföldre jelentkezel, 30 nyelven elérhető és kitölthető minden Europass dokumentum.

Továbbá az oldalon álláskeresési kisokos is található, ahol önismereti teszteket találsz, segítséget az álláspályázati anyag összeállításához, hogyan készülj fel az állásinterjúra, vagy mi történik akkor, amikor újra kell tervezned az addigi utad folytatását. Az Europass oldal óriási segítséget nyújt a munkakeresőknek, ugyanúgy a munkáltatóknak, a tanulni vágyóknak, akik szeretnének külföldre menni tanulni vagy dolgozni, szakmai gyakorlatot végzőknek, vagy a szakmai gyakorlatot biztosító helyszíneknek. Tehát látjuk, hogy a munkakeresés több résztvevője is jól jár, hiszen ezen a platformon összeköttetést kapnak közvetlenül egymáshoz.

Dreamjobs

A Dreamjobs platform alapítója Balogh-Mázi Mária, aki egy újgenerációs állásportált akart létrehozni, ahol a munkáltatók és a munkavállalók is egyedi profilt tudnak létrehozni annak érdekében, hogy minél személyesebb és mellébeszélés nélküli tartalmat oszthassanak meg magukról.¹⁰ Gondoljunk csak bele, mennyivel egyszerűbb eldönteni, hogy tetszik-e egy munkahely, ha az igazi oldalát látjuk? Itt lehetőség van erre, ugyanis megnézheted a leendő kollégaidat hogy mivel töltik a szabad idejüket, milyen értékek mellett állnak ki, melyik munkáltató kapja a "hónap munkahelye" címet, és sok olyan funkciót, ami segít a szimpátia kialakulásában. És ami jó, saját magad is meg tudod mutatni a szimpla önéletrajzon túl. Itt self-branding profilt tudsz létrehozni, amiben megadhatod azokat az adatokat, amik segítenek kiemelkedni a tömegből, a könnyebb kiválasztás és hatékony munkakeresés érdekében. Ha létrehozod ezt a profilt az oldalon, kapsz egy ingyenes landing-page-et, amit bárhol használhatsz jelentkezésre. Érdemes kihasználni az oldal nyújtotta lehetőségeket, hiszen itt tényleg az

¹⁰ <https://dreamjobs.hu/hu>

a lényeg, hogy ne a felszínhez kapcsolódj, hanem meglásd, ha tényleg passzoltok egymáshoz mint munkavállaló és munkaadó.

Ez a platform a fehérgalléros állások gyűjtőhelye, amik főként az Y és Z generációs munkavállalók számára elérhető, így ez önmagában szűkíti a kört, és közelebb visz ahhoz, hogy megtaláld közte az álommunkahelyedet. És ami még szuper, főleg kezdő munkavállalóként, hogy a munkahelyek gyakran megjelölik a fizetési bérsávot az adott pozícióhoz. Ez azért is jelent könnyebbséget, mert bár érdemes tájékozódni a bérsávokról állásinterjú előtt, ez könnyebbséget jelent kezdő munkakeresőként, hiszen mihez is lehetne viszonyítani, ha még nincs másik tapasztalat. A self-branding profilodban is van lehetőséged megjelölni, mennyi bért szeretnél kapni, ezzel is nyílt lapokkal állsz a leendő munkáltatód előtt, és te is be tudod így állítani a keresési feltételeket. A lényeg, hogy minél több igény és elvárás találjon megoldásra, hogy mindkét fél elégedetten és boldogan vágjon bele a közös munkába.

A Dreamjobs nemcsak Magyarországon, hanem Romániában is terjeszkedik - székelyudvarhelyi székhellyel, Arros Orsolya vezetésével.¹¹ A két országot áthidaló munkalehetőségeket mindkét platformon el lehet érni, eddig a romániai oldalon is magyar nyelvű állások voltak többségében, azonban nyitnak a román nyelvű hirdetések felé is.

¹¹ <https://dreamjobs.ro/hu>

Álláskeresés - hogyan kezd el?

Ha készen vagy a CV-del és írtál egy motivációs levél alapot is, amelyet hozzá tudsz igazítani a kiszemelt álláshoz, akkor belecsaphatunk a lecsóba. És hogy milyen feladatok várnak rád, hogyan kezdj bele a munkakeresésbe, azt az alábbiakban összegyűjtöttük neked.

Legelőször, nézd át a social media általad használt felületeit egy HR-es szemével. Törekedj arra, hogy minden előnyödre váló információ elérhető legyen, ám nem kell túl sokat mutatni, viszont ami hivalkodó vagy túl személyes, azt inkább rejtse el vagy vedd le. Hidd el, nem a hétvégi bulikon készült képekkel fogod meggyőzni, sokkal inkább azzal, ha például önkénteskedsz egy szervezetnél, vagy kiállsz egy jó ügyért. A CV mellett ezek legalább olyan fontosak lettek, hiszen ez az élő bemutatkozásunk, legyen szó akár a Facebookról, vagy az Instagramról. Mindegyik beszédes. A LinkedIn profilodról hasonlóképp gondoskodj - már amennyiben csináltál - hiszen ez egy professzionálisabb verzió, ahol szintén sok a HR-es, így könnyen észrevehetnek. Legyél mérsékeltan aktív az oldalon, értelmes kommenteket, posztokat szívesen olvasnak itt is. Ha ezeket frissítetted, aktualizáltad és kritikus szemmel átnézted, jöhet a következő lépés.

A LinkedIn a világ legnagyobb szakmai és üzleti közösségi oldala, ahol a tagok profilját az önéletrajzuk adja. 23 nyelven és 200 országban elérhető az oldal ezen a linken: <https://www.linkedin.com/>. Az oldalt üzleti és szakmai kapcsolatok kiépítésére, munkakeresésre és karrierépítésre egyaránt használhatod, sőt ahogy az előbb említettem, sok HR-es innen válogat a cégük aktuális álláshirdetéseire. Számos területen dolgoznak a LinkedIn profillal rendelkező emberek, IT, mérnöki terület, kommunikáció, marketing, banki szféra, kreatív szakmák, humán erőforrás, gyógyszeripar, média, értékesítés, pénzügy, és még sorolhatnám. A lényeg, hogy nem csak egyének, hanem cégek is töltönek fel oldalt, ahol elérhető az aktuális álláskínálat, hogy milyen feltételek és elvárások tartoznak egy adott pozícióhoz. Az oldalukon lehetőséged van böngészni, milyen tartalmakat osztottak meg, milyen témák kiemelten fontosak számukra. Ezért érdemes a te profilodat is aktualizálni, hogy ha rád találnak, mint egy kibővített névjegykártya, annyi információt kapnak rólad, ami alapján tudnak dönteni, megkeresnek-e téged egy állásajánlattal.

Számos olyan oldal van, ahol megbízható álláshirdetések vannak fent, a legnépszerűbb a Profession oldala, ahol több ezer munka közül válogathatsz. Első körben megéri feltölteni az önéletrajzod ide, hiszen ezt sok cég fejevadásza és HR-ese nézi napi rendszerességgel, így elképzelhető, hogy pont téged keresnek egy állás kapcsán. Aztán jöhet a kutatómunka, nézz szét a piacon, milyen munkakörök érdekelnek, mik passzolnak a végzettségedhez. Itt a Profession oldalán kereshetsz kategóriák szerint, lakóhely szerint, végzettség és tapasztalat szerint, munkarend vagy nyelvismeret szerint is. Érdemes olyan hirdetéseket is megnézni, amelyek elsőre talán ijesztőnek tűnnek, de tudnunk kell, hogy az álláshirdetések esetében ha 75%-ban megfelelünk a kritériumoknak, tökéletesen el tudjuk végezni a feladatokat. Minél több kritériumnak megfelelünk, nyilván annál nagyobb az esély a felvételre, azonban fontos, hogy a kötelező elvárások legyenek meg, ha például diploma kell az állás betöltéséhez és az még épp folyamatban van, akkor korrekt módon jelezzük ezt. A hirdetéseknél láthatunk megjelölt bérkategóriákat is, ez is segíthet eligazodni és a saját bérigényt kikalkulálni.

Ezzel párhuzamosan bevonhatjuk az ismerősöket is. Tudassuk velük, épp munkát keresünk, kérjük őket, hogy járjanak nyitott szemmel. Ha van olyan ismerősünk, családtagunk, aki egy számunkra szimpatikus szervezetnél dolgozik, nyugodtan érdeklődjünk nála, milyen a légkör, milyen munkakörök vannak náluk, tud-e üres pozícióról, milyen bérekkel lehet ott tervezni, és bármi egyéb információ, ami még számunkra érdekes lehet. Ha nincs ismerős a kiszemelt cégnél, azonban nagyon tetszik egy szervezet, akkor nyugodtan keressük meg őket az önéletrajzunkkal, akkor is, ha épp nincs aktuális álláshirdetés, mert elképzelhető, hogy ha lesz üresedés, nem írnak ki újabb hirdetést, hanem az épp bent lévő jelentkezőkkel beszélnek első körben. Adjunk esélyt ennek is, hiszen így is be lehet kerülni egy szervezethez.

Egyszerre több álláshirdetést is érdemes lehet megpályázni, hiszen sajnos az a tapasztalat, hogy nem minden helyről érkezik visszajelzés, ilyenkor sem kell csüggednünk, hiszen a számunkra legmegfelelőbb munkahelyről biztosan kapunk visszajelzést, és behívnak állásinterjúra. Az is gyakori, hogy a személyes interjú előtt telefonon készítenek velünk egy pár perces gyors interjút, ezen sem kell meglepődnünk manapság. Ilyenkor általában megkérdezik, hogy aktuális-e még a munkakeresés, miért jelentkeztünk hozzájuk, röviden bemutatthatjuk magunkat, ha kéri. Néhány kérdést feltesznek, ha nyelvismeret is van az elvárások között, elképzelhető, hogy átváltanak az adott nyelvre, és néhány tesztmondattal kiderítik, mennyire vagy jártas nyelvtudással felvértezve. Ezáltal egy előzetes képet kapnak rólad, hogy mennyire vagy elkötelezettek, motivált, és mennyiben felelnél meg a szervezet és a munkaköri feladatok szempontjából. Amennyiben ezt a részt is sikerrel vetted, jöhet a személyes interjú.

Érdemes a munkaügyi központot felkeresni, és beregisztrálni, mint munkakereső, hiszen ők is tudnak kiközvetíteni álláshirdetésekre, valamint többféle kedvezményben is részesülhetsz regisztrált álláskeresőként, amelyek miatt a leendő munkavállalóidnak is nagyobb motivációja lehet pont téged választani és felvenni az aktuális pozícióra. Ennek minden országban más feltételei és kritériumai vannak, az alábbi linkeken tudsz tájékozódni és szétnézni, melyik országban mi a menete a regisztrált álláskeresővé válásnak, és milyen előnyökhöz juthatsz általa.

A három országnak különböző online felületei vannak a munkakeresők számára:

- Magyarországon itt találsz információkat: <https://www.munka.hu/>
- Szlovákiában itt találsz információkat: <https://www.ip.gov.sk/>
- Romániában itt találsz információkat: <http://www.inpm.ro/>

Árazás

Talán az egyik legnehezebb kérdés, hogyan árazd be magad kezdőként? Mennyi pénzt lehet elkérni a tudásodért, mi az a bértárgyalás? Ebben a fejezetben ezekről lesz szó, hogy felkészülten és informáltan állj oda a leendő munkáltatód elé. Az árazás alapja a reális önértékelés, tudd, hogy te milyen értékes ember vagy, a sok idő és év, amit a tanulásba fektettél, az erősségeid, kompetenciáid, mint-mind érték a munkáltató számára!

A bértárgyalás - bár fizikálisan az interjún kerül rá sor - mégis sokkal hamarabb elkezdődik. Legalábbis a felkészülés rá biztosan, hiszen utána kell járnod, a pozícióban, amit megpályáztál, mennyit lehet keresni átlagosan, melyik ország melyik városában pályázol erre a munkakörre, munkatapasztalattól és végzettségtől is változó lehet az összeg. Az is befolyásoló tényező, hogy mennyire sürgős a munkába állás. Online van mód kiszámolni a nettó-bruttó bért, fontos tisztán látni, ha az interjún bruttó berről kérdeznek, akkor abból még lejönnek az adók és a nettó az, amit tisztán megkapsz. Fontos rákérdezni, hogy vannak-e béren kívüli juttatások, pl: SZÉP kártya, utazási kedvezmény, lakhatási támogatás, kondibérlet, céges telefon, stb. Hiszen ezek tükrében lehet megéri elfogadni a 15.000 forinttal kevesebb bért, mert tudod, hogy a béren kívüli juttatásoknak köszönhetően, ez bőven megtérül. Ha fizetik a bérleted nagy részét, az is sokat tud segíteni.

Jó, ha látod, milyen előmeneteli lehetőségek vannak cégen belül, értelemszerűen nem azonnal, hanem az évek előrehaladtával hogyan tudsz fejlődni és majd többet keresni, milyen végzettséghez vagy mennyi tapasztalati évhez kötik az előmeneteli rendszert. Ez a saját karrierutad szempontjából jó, ha világos előtted, így tudod azt, hogy mennyire tudsz náluk hosszú távra tervezni, illetve mennyire passzolnak a te terveid és a cég által nyújtott lehetőségek.

Ezen az oldalon az egyes diplomával elérhető átlagbérekről kapsz információt: <https://www.diplomantul.hu/>. Országos átlagot néznek, kiegészítve jónéhány plusz statisztikával.

Állásinterjú egy HR-es szemével – leggyakoribb kérdések és válaszok

Rengeteg cikket találunk, amely segíti a felkészülést az állásinterjúra. A legfontosabbak, hogy pontosan érkezz, legyél felkészült és törekedj arra, hogy őszintén és érthetően válaszolj mindenre. Érdeemes figyelni az öltözetre, egy diszkrét megjelenés elegendő lesz, ne legyen hivalkodó, és illeszkedjen az alkalomhoz. Extra tipp, ha szeretnél plusz pontot, érdemes felvenni egy apró kiegészítőt olyan színben, ami jelen van a kiszemelt cég színei között. Ez lehet egy óra, karkötő, fülbevaló, bármilyen apró kiegészítő. Itt is fontos leszögezni, nem kell túl sok, a kevesebb itt is több. A magabiztosságot megfelelő készüléssel el tudod érni, így bátran mosolyogj, sokkal szimpatikusabbnak fognak találni, hidd el.

Íme 30 kérdés és válaszopciók, amelyet a Profession oldal szakértői gyűjtöttek össze, ezek azok a kérdések, amelyek gyakran előkerülnek interjúkon. Érdeemes előre készülnöd, így nem érhet nagy meglepetés.¹²

- **Meséljen magáról!** – Talán a leggyakoribb kérdés mind közül, éppen ezért érdemes pár percet szánni a válaszra. Bármennyire csábító is a gondolat, hogy spontán meséljünk magunkról, sokkal profibb hatást kelthetünk, ha van egy jól begyakorolt, pár mondatos bemutatkozásunk – főleg, ha egyébként hajlamosak vagyunk izgulni és belekavarodni a mondatainkba. Ezt érdemes mindig az aktuális állásinterjúra szabni. Tervezzük meg gondosan, hogy mit és hogyan szeretnénk elmesélni magunkról: nem szükséges a teljes önéletrajzunkat felmondani, személyes

¹² <https://www.profession.hu/cikk/30-gyakori-kerdes-az-allasinterjun> [2022.08.23.]

részletekre sem feltétlenül kíváncsiak, kezeljük ezt inkább egy rövid szóbeli névjegyként az interjú kezdetén.

- **Honnan hallott erről az állásról?** – Az interjúztató azért kérdezheti ezt meg, mert számára fontos visszajelzés, hogy hol találkoznak az álláskereső a hirdetésükkel. Ha sok állásra adjuk be a jelentkezésünket, érdemes vezetni egy kis listát, hogy melyiket hol találtuk, mikor jelentkezünk, milyen pozícióra jelentkezünk konkrétan – így könnyen tudunk válaszolni a hasonló kérdésekre is.
- **Miért szeretne ennél a cégnél dolgozni?** – *„Potenciális munkaadónkról számtalan forrásból tájékozódhatunk, de a vállalat weboldalára, közösségi média profiljára mindenképp érdemes rákeresnünk, ahogy akár az ismerőseinknél is érdeklődhetünk, mit hallottak a cégről, esetleg van-e bármilyen személyes tapasztalatuk vele. A lehető legtöbb információt gyűjtjük össze, és nemcsak azért, hogy az aktuális projekteket idézve a legjobban tudjunk szerepelni a bemutatkozó beszélgetésen, hanem azért is, hogy kiszűrjük azokat a munkáltatókat, akik valamilyen okból nem nekünk valók, így felesleges köröket spórolhatunk, és inkább arra koncentrálhatunk, ahol el tudjuk képzelni a jövőnket.”* – tanácsolja Szerémi Péter kommunikációs szakember.
- **Miért szeretné ezt az állást?** – A Pszichorendelés pszichológus szerzőpárosa szerint *„Meggyőző lehet, ha elmondjuk, nekünk miért fontos, hogy itt dolgozzunk, hogyan kapcsolódik személyes céljainkhoz, értékrendünkhöz az itt elvégzendő munka. Minden munkáltató örül, ha olyan alkalmazottat talál, aki igazán motivált abban, hogy értéket teremtsen, és nem csak letudandó feladatként, hanem szívügyeként tekint a munkájára”*.
- **Miért Önt kellene választanunk erre a pozícióra?** – Ugyanúgy válaszolhatjuk meg ezt a kérdést, mint fentebbi két társát. Szakmai hozzáértés, személyes érdeklődés, egyező értékrend – ha ezekre összpontosítunk válaszukban, nem nyúlhatunk mellé.
- **Mik a fő erősségei?** – A kérdés megválaszolásához elengedhetetlen némi önismeret, és természetesen az sem árt, ha képesek vagyunk átgondolni, mi lenne a megpályázott állás szempontjából egy jó válasz. Ne szépítsünk, ne hazudjunk, keressünk magunkban olyan erősségeket, amik hasznosak lehetnek az adott munkahelyen. Általánosságok helyett, mint „a jó csapatjátékos” és társai, hozzunk konkrét példákat is, mi az ami jól megy nekünk.
- **Mit gondol, mik a gyengeségei?** – Kellemetlenebb kérdés, hiszen senki sem szeret a gyengeségeiről beszélni. Egy taktika lehet az is, ha egy erősséget próbálunk gyengeségként eladni („Maximalista vagyok, nekem csak a tökéletes elég jó!”), de még jobb, ha valóban őszintén beszélünk arról, mik az esetleges gyengeségeink. Hiszen ne feledjük: mindennapjainkra keresünk munkahelyet, jó ha megismernek és elfogadnak bennünket, hiszen a tökéletesség látszatát úgysem tudjuk a végtelenségig fenntartani.
- **Milyen szakmai sikereket ért el?** – Önbizalomerősítő gyakorlatnak sem utolsó, hogy összegyűjtjük ezeket. Nem kell a legnagyobb szakmai sikerekre gondolnunk, nemcsak oklevelek

és díjak jöhetnek itt szóba, egy elégedett ügyfelünk elismerő szavai, egy nehéz szakmai feladat jól sikerült megoldása ugyanúgy jó példa lehet.

- **Meséljen egy olyan esetet, amikor konfliktusba keveredett a munkahelyén. Hogyan oldotta meg a helyzetet?** - „A legtöbb munkahelyi konfliktus nem a hibás kommunikációból, hanem a kommunikáció elmaradásából ered” – mondja Szerémi Péter kommunikációs szakértő. Hányszor fordult elő, hogy nem kaptunk pontos utasításokat, nem kaptunk időben visszajelzést majd egyszer csak robbant a bomba? Ha van hasonló élményünk, meséljük el, mi történt, milyen tanulságokat vontunk le az esetből.
- **Meséljen egy olyan esetről, amikor nézeteltérése támadt a felettesével? Hogyan oldották meg a helyzetet?** – A fenti kérdés pepitában. Természetesen támadhat nézeteltérésünk a felettesünkkel is – az alá-fölérendelt helyzet nem tiltja, hogy ellenkezzon a véleményünk. Az interjúztatót az érdekli, hogyan oldottuk meg a helyzetet.
- **Tud említeni egy olyan alkalmat, amikor hibázott?** – „Csak aki nem dolgozik, az nem hibázik.” – tartja a mondás. Vállaljuk a hibáinkat, persze nem árt, ha olyan példát tudunk felhozni, ahol időben észrevettük a bakit, és gyorsan korrigáltunk. Ha egyenesen tudunk beszélni azokról az alkalmakról, amikor elrontottunk valamit, azzal erősítjük a benyomást, hogy felelősségteljes és korrekt munkavállalók vagyunk.
- **Miért szeretné ott hagyni a jelenlegi munkahelyét?** - „A legnagyobb hiba ilyenkor, ha elkezdünk negatívan beszélni a korábbi munkáltatónkról, panaszkodunk a főnökünkre vagy ócsároljuk a munkatársainkat. Ezt ne tegyük, ne indulatból válaszoljunk, hiszen ezek a részletek nem érdeklik a kérdezőt, viszont igazán rossz színben tüntetnek fel minket. Röviden és tárgyilagosan fogalmazunk, személyeskedés nélkül elmondhatjuk például, hogy a rutinná vált feladataink helyett keresünk új kihívást, nagyobb felelősséget. Bármilyen kérdést is kapunk, lássunk mögé: képzeljük az interjúztató helyébe magunkat, és arról beszéljünk, ami az ő számára fontos lehet” – tanácsolja Szerémi Péter.
- **Miért bocsátották el az előző munkahelyéről?** – Ne titkolózzunk, ne személyeskedjünk. Ha vannak is sérelmeink a témával kapcsolatban, azokat ne az állásinterjún teregezzük ki. Helyette röviden, tömören és minél egyszerűbben mondjuk el mi történt. Ismerjük el azt is, ha hibáztunk!
- **Hosszú idő eltelt két munkahelye között. Mi az oka ennek a lyuknak az önéletrajzában?** – Utazás, szakmaváltás, gyermekvállalás, hosszabb betegeskedés. Számtalan oka lehet annak, hogy hosszabb ideig nem dolgoztunk – akár az is, hogy egyszerűen nem találtunk munkát. Ha erre a kérdésre jó választ szeretnénk adni, érdemes itt tovább olvasnunk!
- **Úgy látom nem ez az eredeti szakmája. Mi történt, mi az oka annak, hogy másik szakmára váltott?** – Tanulni sosem késő! Legyünk büszkék arra, hogy képesek vagyunk a fejlődésre, meséljünk arról, hogy miért választottunk új szakmát.
- **Mennyi most a fizetése?** – Erre a kérdésre nem muszáj válaszolnunk, de nemzetközi terepen nem ritka, hogy ezt is megkérdezik. Válaszolhatjuk azt, hogy a jelenleg megpályázott munkakör

szempontjából nem releváns, hiszen más a munkaidő, más a megkívánt tapasztalat vagy a felelősségi kör.

- **Mit szeret a legkevésbé a munkájában?** – Jó stratégia lehet, ha kiragadunk valamilyen apróbb részletet, amit kevésbé szeretünk a napi munkavégzésben. Az „utálom az egészet, úgy ahogy van” illetve a „csak a pénzért járok be” nem jó válaszok, fogalmazzunk diplomatikusabban.
- **Mik az elvárásai az új munkahelyével kapcsolatban?** – Itt rávilágíthatunk egy számunkra fontos különbségre a meglévő és az új munkahelyünk között: „Nekem fontos, hogy ne kelljen túlóráznom, hanem számíthassak arra, hogy időben haza tudok indulni.” Vagy: „Olyan munkahelyet keresek, ahol a folyamatos továbbképzés része a mindennapoknak. Szeretnék x vagy y területen fejlődni és előre lépni.”
- **Milyen munkakörnyezetben szeret dolgozni?** – Van, aki szeret egyedül, csendben dolgozni, mások megőrülnek a magánytól. Ahol van lehetőség a járványhelyzetén túl is home office-ban dolgozni, ott fontos kérdés lehet, hogy a leendő munkatárs kiaknázná az ebben rejlő lehetőségeket, vagy szívesebben dolgozna irodai környezetben.
- **Ha megkérdeznénk őket, hogyan írnák le Önt a munkatársai vagy felettese(i)?** – Legyünk őszinték! Hiszen előfordulhat, hogy a HR-es tényleg megkérdezi őket. Válasszunk olyan tulajdonságokat, amikről már ténylegesen kaptunk visszajelzéseket: „te vagy az, akire mindig lehet számítani”, „ha megoldhatatlan problémába ütközöm, csak téged hívlak”.
- **Hogyan kezeli a stresszes helyzeteket?** – Nem kell szuperhősként bemutatni magunkat, ha stresszes szituációról van szó. Nem várják tőlünk (remélhetőleg), hogy minden nehéz helyzetben tökéletes magabiztossággal oldjuk meg brilliánsan a problémákat. Elég, ha el tudjuk mondani, hogy van tapasztalatunk hasonlóknak, milyen megoldásaink vannak az összeomlás elkerülésére. Például: „Mindig megnézem, hogy pontosan mit is kell megoldani. Ha időnyomás van, megnézem, hogy az egyes részfeladatok teljesíthetők-e, hol csúszhatunk el. Ha hiba csúszott a gépezetbe, igyekszem először a megoldásra koncentrálni, és csak később megkeresni a hiba okát.”
- **Hol látja magát 5 év múlva?** – Ha nincs is tökéletesen kikristályosodott jövőképünk, a válaszuk lehet meggyőző. Készüljünk gondolatban erre a kérdésre, és emeljük ki azokat a pontokat, ami munkáltatói szemmel érdekes lehet.
- **Milyen lenne az álommunkahelye?** – Ideális esetben éppen az, ahova interjúzunk. Lehet, hogy így is van, ebben az esetben kerüljük el, hogy behízselgőnek tűnjünk. Vázzunk pár számunkra fontos pontot: ezek lehetnek a kényelmes munkakörülmények, az anyagi elismerés, a nemes célok vagy bármi más, ami motivál bennünket.
- **Interjúzik más cégekkel is?** – Érdekes lehet az interjúztató számára, hogy milyen más munkahelyekre jelentkeztünk, hogy jelentkeztünk-e egyáltalán. Ha van munkánk az interjú pillanatában, akkor csak az ő állásuk izgalmas számunkra vagy mindenképp mozdulnánk. Az erre a kérdésre adott válaszuk kétélű fegyver lehet: ha azt mondjuk, ez az álommunkánk, azzal eláruljuk, hogy ők az egyedüli befutók, ha azt mondjuk még több helyre interjúzunk, nem

tűnünk elég lelkesnek. Jó ha tudjuk, ez csak egy kérdés a számtalan közül: ha egyébként nyerők vagyunk, nem ez a válaszuk fogja romba dönteni a rólunk kialakult képet.

- **Mi a fizetési igénye?** - Mennyi legyen az annyi? Hogyan ne mondjunk túl sokat vagy túl keveset? Az árazás témakörét az előbbieken körbejártuk.
- **Mit lenne érdemes még tudnunk Önről, ami nincs benne az önéletrajzában?** - Itt mesélhetünk pár szót a hobbijainkról, szót ejthetünk olyan képzettségünkről vagy korábbi munkatapasztalatunkról, ami ugyan nem került bele az önéletrajzunkba, mégis érdekes lehet.
- **Mikor tud kezdeni?** – Nincs munkánk? Nos, akkor rajtunk múlik a válasz! Ha van munkánk, érdemes előre ellenőrizni, hogy milyen felmondási időt tartalmaz a munkaszerződésünk. Munkavállalói felmondás esetén alapesetben 30 napos felmondási idővel számolhatunk, kivétel az az eset, ha a munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben ettől eltérő (maximusz 6 hónapos) felmondási időben állapodott meg. Még ez esetben is mérlegelheti a munkáltató, hogy felmenti-e a dolgozót a munkavégzés alól, de a döntési jogkör nála van ebben a kérdésben.
- **Hány teniszlabda fér be egy limuzinba? / Hány pingpong labda fér be egy 747-es utasszállító gépbe? / Hány ablak van New Yorkban?** – „Van, hogy az interjúztató kifejezett célja, hogy azt lássa, egy megoldhatatlan helyzetben hogyan reagálunk. Ilyenkor ő sem azt várja, hogy megoldjuk a megoldhatatlant, és pl. percnyi gondolkodás nélkül előrukkoljunk a kész válasszal, hanem azt, hogy a helyzetet felmérve a lehetőségekhez mérten konstruktívan nyilvánuljunk meg, akár azt is elmondva, hogy szükségünk van némi gondolkozásra, azért hallgatunk épp.”.
- **El tudja adni nekem ezt a tollat?** - "Adja el nekem ezt a tollat!" – adja fel a leckét hallgatóságának a dollármilliárdos bróker cég vezetője szerepében Leonardo DiCaprio A Wall Street farkasa című filmben. Értékesítői pozícióra interjúzva bizony felmerülhet a kérdés. A legjobb, amit tehetünk: ha már az állásinterjún értékesítünk - csak itt nem egy terméket kell eladnunk, hanem magunkat!
- **Van kérdése?** – Mindig legyen kérdésünk! Előre is készülhetünk pár kérdéssel (ezen a ponton nem kellemetlen, ha elővesszük a jegyzeteinket), de azokat is feltehetjük, amik menet közben merültek fel bennünk. Jó tanács: ne a bérezésről kérdezzünk, ennek is el fog jönni az ideje, de visszatetszést kelthet, ha ez az első gondolatunk, amikor lehetőségünk nyílik kérdezni.

Amennyiben túl vagyunk az interjún, érdemes rákérdezni - ha nem tájékoztatnak erről automatikusan - hogy mennyi időn belül számíthatunk válaszra. Többségében egy kiválasztási folyamat 2-3 hét alatt lezajlik, ez függ a szervezet méretétől, a jelentkezők számától is. Ha régóta nem kaptunk választ az interjú után, érdemes e-mailben érdeklődni, mikorra számíthatunk visszajelzésre. Előfordulhat olyan is, hogy nem minket választottak ki. Ebben az esetben ha van rá mód, kérhetünk indoklást, hogy lássuk, miben kell fejlődni, de egész egyszerűen elképzelhető, hogy volt alkalmasabb, szimpatikusabb ember, vagy ismerős ismerőse, akit most kiválasztottak. Mindenesetre a visszautasítást nehéz lehet kezelnünk, gondoljunk arra, hogy ebben is tanulhatunk és a következő állásinterjúra már ennek a tapasztalatával érkezünk.

Hasznos fogalmak¹³

Az alábbiakban néhány fogalmat és magyarázatát gyűjtöttük össze, hogy könnyebb dolgod legyen, amikor először találkozol ezekkel a kifejezésekkel, és képben legyél velük. Fontos, hogy ez országonként eltérő lehet, így mindig keress rá az adott ország aktuális, hatályban lévő jogszabályaira.

Álláskeresői járadék

Pályakezdőként, amikor megszűnik a hallgatói jogviszonyod, ajánlott a lakóhelyeden található munkaügyi hivatalba bemenni, és beregisztálni. Ez több indok miatt is előnyödre válik, országonként eltérőek a regisztrált álláskeresőknél járó foglalkoztatási szolgáltatások, így mindig helyben érdemes tájékozódni ezekről, illetve további lehetőségekről is. Illetve nem csak az első munkahely előtt, hanem a későbbiekben, ha bármilyen váltás közben munkanélkülivé válsz, mindenképpen jelentkezz be a munkaügyi hivatalba, hiszen az esedékes járulékokat ebben az esetben az állam finanszírozza bizonyos ideig. Magyarországon jelenleg az aktuális jogszabályok szerint amennyiben 360 napot ledolgoztál, utána vagy jogosult az álláskeresői járadékra 90 napon keresztül.

Bérigény

Amikor elküldjük a jelentkezésünket egy kiszemelt pozícióra, gyakran látjuk, hogy kéri megjelölni a bérigényt. Ebben az esetben fontos leírni, hogy nettó vagy bruttó bérben gondolkozunk, illetve ajánlott egy bérsávot megadni, így nagyobb eséllyel passzol a cég által tervezett fizetés a mi igényünkkel. Általában interjúkon jobban szeretik a bruttó bért használni, hiszen nekik az a keret fontosabb, így azt ajánlom, hogy készülj fel a nettó és bruttó árakból, ha tudod, hogy mennyit szeretnél kézhez kapni havonta, nézd meg mennyi a bruttója. Ajánlott még ilyenkor az is, hogy tájékozódj, nézz szét a munkaerő-piacon, hasonló munkakörben dolgozó ismerőseid, családtagjaid között, hogy valóban reális árat kérj, belekalkulálva azt is, mennyi tapasztalatod van az adott munkakörben.

Bruttó - adók és járulékok = nettó

Bruttó bérrel akkor beszélünk, amikor a munkáltatóval szerződést kötünk, ugyanis ők a teljes összegre kötik velünk a szerződést. Ebből vonják le az adókat és járulékokat, így a fizetés, amit havonta kapunk, a nettó bérünk lesz.

Cafeteria

Béren kívüli juttatáscsomag, amely a munkavállaló igényéhez van igazítva, és a nettó munkabér kiegészítő elemeként szolgál, ilyen például a SZÉP kártya is.

¹³ <https://www.rsm.hu/kisokos>

Felmondási idő

A felmondási idő legkorábban a közlés másnapján kezdődhet, a Munka Törvénykönyve szerint legalább 30 nap a felmondási idő közös megegyezéssel, bármelyik fél kezdeményezte a munkaviszony megszüntetését. Ugyanis a munkaviszony megszüntethető közös megegyezéssel, felmondással, azonnali hatályú felmondással.

Járulékok

Ez egy olyan százalékos adókötelezettség, amelyet az állam a munkáltatótól von le a könnyebb ellenőrizhetőség miatt. A bér mértékétől függ, hogy mennyit vonnak le a bruttó bérből, országonként eltérő százalékkal találkozhatunk. A járulékoknak több fajtája is van, többek között a nyugdíjjárulék, társadalombiztosítási járulék (rövidítve: TB), egészségügyi szolgáltatási járulék, táppénz-hozzájárulás.

Minimálbér

A minimálbér, vagy kötelező legkisebb munkabér olyan napi, heti vagy havi munkabér, amit a munkaadó köteles a munkavállaló számára hivatalosan, legálisan megfizetni munkaviszonya alatt. A minimálbér és a garantált bérminimum a legalacsonyabb államilag megkövetelt munkadíj, amelyet egy bejelentett munkavállaló kaphat, törvényileg szabályozott rendszer alapján.

Munkabér

A munkáltató által kifizetett összeg a munkaviszonyban álló munkavállaló számára. A munkabér több költségből adódik össze, van alapbér, teljesítménybér és a munkabér egyéb elemei, pl.: éjszakai bérpótlék, túlórapótlék, műszakpótlék vagy a vasárnapra, pihenőnapra, munkaszüneti napra járó pótlékok. Nem számítanak bele a bruttó munkabérbe a céges eszközök, például telefon vagy gépjármű magáncélú használata, cafeteria, költségtérítések: például bérlet, útiköltség-térítés, telefonszámla hozzájárulás.

Munkaidő

A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó időtartam, amelybe beleszámít a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység időtartama is. A teljes munkaidő mértéke napi nyolc, illetve heti negyven óra, a felek megállapodása vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabály ennél rövidebb vagy rugalmasabb teljes munkaidőt is előírhat.

Munkanélküli

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat definíciója alapján a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást, illetve már talált munkát, ahol 90 napon belül dolgozni kezd.

Munkaköri orvosi alkalmassági vizsga

Bizonyos munkakörökhöz szükséges munkába állás előtt orvosi alkalmassági vizsgát tenned, ami annyit jelent, hogy a szervezettel együttműködésben dolgozó orvoshoz elmész a megbeszélt időpontra, és a szükséges vizsgálatok után, amennyiben alkalmasnak talál, megkapod a papírt róla. Ez lehet pl.: szemvizsgálat, vérnyomás, tüdőszűrés, stb. Évente kérhetik ennek felülvizsgálatát, egy általános kontroll formájában.

Munkaszerződés

Munkába állásod előtt a munkáltató köti veled, az itt foglaltak számítanak törvényileg, ez a szerződés köt téged és a munkáltatódat a megszabott feltételekhez, pl: bruttó bér, szabadságok, hanyadikáig fizetnek ki, mennyi a próbaidő, stb. Amennyiben bármilyen sérelem ér téged, ezzel tudod bizonyítani az igazadat törvényes úton. Mindig olvasd át, mielőtt aláírod.

Nyilvántartott álláskereső

Az a személy számít nyilvántartott álláskeresőnek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szerint, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül, és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az illetékes kirendeltséggel együttműködik, és akit az illetékes kirendeltség álláskeresőként nyilvántart.

Próbaidő

Gyakran próbaidővel kezdünk az új munkahelyen, ez átlagosan 3 hónap szokott lenni. Ez az időszak egyfajta tesztként is üzemel, ugyanis mindkét fél számára ott a lehetőség, ha nem válik be, akkor felmondási idő nélkül kiléphet, vagy felmondhatnak neki mindenféle indoklás nélkül. Azzal is gyakran találkozhatunk, ha bevált az illető, hogy a fizetés a 3 hónap próbaidő után emelkedik, ezekről a szerződéskötéskor biztosan kapunk tájékoztatást. Próbaidő alatt is lehet szabadságra menni, arányosítva az éves szabadsághoz mérten, esetleg táppénzre menni.

Szabadság

A Munka Törvénykönyve rögzíti, hogy szabadsághoz mindenkinek joga van. Az alapszabadság mértéke 20 nap, ezen felül az évek számával pótszabadságot kaphatunk, a 25. életévtől indulnak ezek a pótnapok. Szerződéskötéskor ezt is feltünteti a munkáltató, így ajánlott képből lenni vele, pontosan hány nap jár, ugyanis szervezetenként lehet 1-2 nap eltérés, és szabadság kivétele előtt egyeztetni szükséges a munkáltatóval.

Táppénz

A betegség miatti keresőképtelenség első 15 munkanapjára az általánosan használt kifejezéssel ellentétben nem táppénzt, hanem ún. betegszabadságot vehet igénybe az arra jogosult munkavállaló. A betegszabadság kizárólag a munkavállaló saját betegsége esetén jár. A munkáltató a munkavállalónak – betegsége miatti – keresőképtelensége esetén naptári évenként 15 munkanap betegszabadságot ad ki. Fontos, hogy az orvosi igazolás elengedhetetlen hozzá, amivel igazolható a keresőképtelenség.

Gyakorlati feladat - Az Ikigai modell

Amennyiben a munkaerő-piaci felkészülés után szükségesnek érzed, hogy az önismereted átültesd egy jó módszer segítségével a gyakorlatba is, akkor ez a fejezet igazán neked szól. Az Ikigai szó japán eredetű, jelentése az élet értelme és minden olyan dolog, amiért érdemes felkelni. Ennek a modellnek az eredete ott kezdődött, hogy felfedezték a Kék-zónákat, ahol a legmagasabb a 100 év felett élők aránya.¹⁴ Jelenleg öt ilyen Kék-zónáról tudnak, ezek a következők:

- Szardínia szigetének Barbagia régiójában lévő Ogliastra nevű része,
- Ikaria szigete Görögországban,
- Okinawa szigetén Ogimi nevű falu (Japán),
- Costa Rica Nicoya nevű félszigete,
- Kalifornia Loma Linda nevű település.

Ezeket a településeket vizsgálták, hogy mi lehet közös bennük, illetve mi a titok, amiért ilyen magas életkort tudnak elérni a helyiek. A legelső és legszembetűnőbb információ, hogy mindegyik tenger- vagy óceánközeli, és kellemes az éghajlata, nincs nagyon hideg telük, ezáltal az egész éves zöldség- és gyümölcs termesztése és az állandó D-vitamin segíti az egészséges életmódot. Ezek a települések messze vannak a nagyvárosok zajaitól, az ott élők úgy nyilatkoztak, hogy egyáltalán nem stresszesek a hétköznapijaik. Ráadásul a családjuk is többnyire a közelben lakik, így van mód közös családi összejövetelekre, nagy evésekre, közös programokra, és aktív közösségi életet élnek, ami szintén pozitívan hat a jóllétükre. Ezek az emberek többségükben önellátóak, ami részben köszönhető a természeti adottságnak, részben pedig annak, hogy idős koruk ellenére is nekik a kert és a zöldség- vagy növénytermesztés egy hobbi, ami szórakoztatja és kikapcsolja őket. Az étkezési szokásaik is támogatják őket az egészséges életmód kialakításában, többnyire zöldséget esznek, kevés állati fehérjével és hússal.

Emellett azt is vizsgálták, milyen az élethez való viszonyulásuk, milyen motivációkkal rendelkeznek, mitől tudnak ilyen elégedetten és boldogan élni, stresszmentesen. Ennek kapcsán találtak rá az ikigai elméletére, amely négy külön szegmensét vizsgálja az élet értelmének. Az egyik halmaz, amely olyan tevékenységeket tartalmaz, amiket szeretnek csinálni, ami feltölti és boldoggá teszi őket, mint például az olvasás, kertészkedés, sétálás, főzés. Bármilyen tevékenység bekerülhet ebbe a halmazba, amelynek lényege, hogy a tevékenység végzése közben élük meg a flow állapotot, így nem az eredményre koncentrálnak, hanem csak arra, hogy jól érezzék magukat.

Második halmazhoz tartozó tevékenységek listája, amihez értenek, amiből jónak érzik magukat, amihez képességük, képesítésük van. Ez lehet akár iskolában tanult tudás, vagy informális úton elsajátított készség, a lényeg, hogy mindenképpen használják a tehetségüket, amit kaptak. Itt lehet arra gondolni például, hogy ha jók a kommunikációs képességei, akkor azt továbbfejlesztve még több

¹⁴ <https://kekzona.hu/kek-zona/> [2022.08.23.]

területen kamatoztathatja. Vagy ha szereti a logikai feladatokat, vagy a problémamegoldásban ügyes, akkor ezek kerülnek ebbe a halmazba. Fontos, hogy csak aktív tevékenység kerüljön felírásra.

Harmadik halmaz tartalmazza azokat a tevékenységeket, amelyből pénzt kapnak, amiért fizetnek nekik. Ide nem munkakört vagy munkahelyet szükséges írni, sokkal inkább legyenek felsorolva azok a képességek, amikkel egy adott munkakört betöltött az egyén, például ha kertészkedésért kapott pénzt, akkor a kertészeti tudás felkerülhet a listára, vagy ha előadást tartott már pénzért, akkor bátran be lehet írni ebbe a halmazba is. Ha egy tevékenység több halmazban is szerepel, az segít megtalálni a fókuszot.



A negyedik halmaz, ami szintén nagyon hangsúlyos, hogy olyan tevékenységeket végeznek, amik hasznosak a környezetüknek, a közvetlen társadalmuknak, és értékesnek érzik magukat. Amikor fiatal felnőttek arról panaszkodnak, hogy kiégtek a munkájukban, gyakran jelenik meg ennek a halmaznak a hiánya, azaz ha a hasznosság és értékeség nem jelenik meg a munkafolyamatokban, akkor azt érzik, hogy az ő munkájuk és tudásuk pótolható, és nem érzik fontosnak magukat a szervezet életében, elvesztik a motivációjukat. Ennek kivédésére fontos tudatosítani, hogy mik azok a tevékenységek, amelyekkel ismételten értékesnek érezhetik magukat, például ha szeret sütni és süt a kollégáknak egy süteményt; szeret előadni és színes, kreatív prezentációkat készíti, és bevállalja, hogy ő csinálja meg az éves beszámolót - ezáltal is mentesítve kollégáit, akiknek lehet ez nem lenne komfortos feladat.

Így bátran ajánlom, hogy te is készítsd el a saját ikigai-modelled, hogy rátalálj arra, ami a mindennapjaidban motivációval és lendülettel tölt el. Úgy vélem, nem csak egy dolog lehet az ikigaiod, hanem akár több terület is érdekelhet, és több tevékenységet végezve is érezheted magad a helyeden. Szánj rá időt, hogy ráhangolódasz és megkeresed a négy halmazhoz tartozó tevékenységeket, tulajdonságokat, amiket ötvözve tisztán fogod látni, milyen feladatok állnak közel a szívedhez.

IKIGAI-modell

„Az ikigai módszerrel megkeressük az egyensúlyt a múlt, jelen és a jövő között, hogy a lehető legjobban kiteljesedhessünk, minden tehetségünket kifejelesztve azért, hogy betölthessük életcélunkat.”



| | |
|--|---|
| Minden, amit szeretek csinálni <i>Boldoggá tesz, ha...</i> <i>Jól érzem magam, amikor ezt csinálhatom...</i> | Minden, amiben jó vagyok <i>Most ebben vagyok jó...</i> <i>A jövőben ebben is szeretnék jó lenni...</i> |
| | |
| Amiért fizetnek <i>Jelenleg a keresetem ezekből áll össze...</i> <i>Amiből szeretnék pénzt keresni a jövőben...</i> | Amire a világnak szüksége van <i>A családomnak/barátaimnak arra van szüksége...</i> <i>Hasznosnak érzem magam, amikor...</i> |
| | |

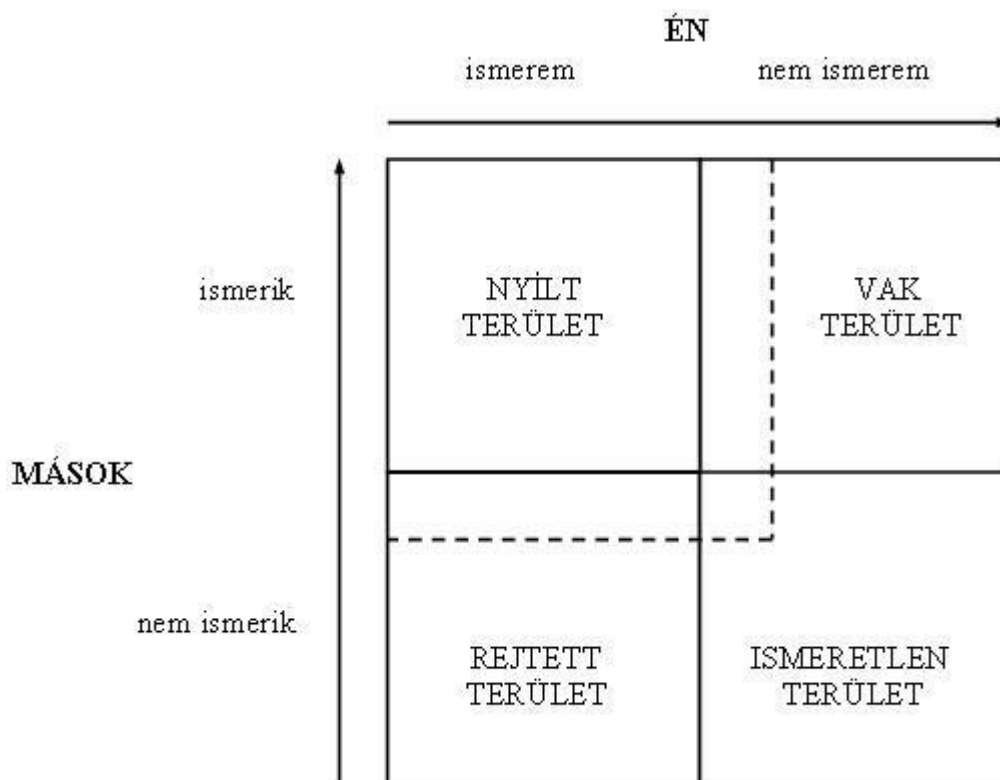
A munkakeresés lelki oldala

Képzeld el a szituációt, hogy épp most végezted el a sulit, egyszerre örülsz, "De jó, megcsináltam, vége van!", majd jön a felismerés: "Most mihez kezdjek az életemmel?"

Önismeret

Manapság sokat halljuk ezt a szót, néha elcsépeletnek érezhetjük, mégis kihagyhatatlan az életünkben. Hogy mit is jelent az önismeret? Számos fogalmat találunk róla, ezek lényege, hogy minden olyan tudás és tapasztalás, amely önmagunk, az érzéseink, gondolataink működésének rendszerét segít megérteni, tisztábban látni. Ha tudunk válaszolni arra, hogy ki vagyok én, milyen vágyaim vannak, mit akarok elérni az életemben, akkor vélhetően már foglalkoztunk önismerettel, és kutattuk ezeket a kérdéseket. A válaszok ahhoz is közelebb visznek, hogy lássam és értsem, mit miért teszek, hogyan viszonyulok a világhoz, milyen az én világképem. Az önismeret egyfajta tudatosságot feltételez, amely magában foglalja az erősségeinket és gyengeségeinket is.

Az önismeret feltárása kapcsán gyakran találkozhatunk a Johari-ablak modelljével, amelyet az alábbiakban láthatunk:



A modellt Joseph Luft és Harry Ingham pszichológusok publikálták, a Johari elnevezés pedig kettejük keresztnévének elejéből áll össze: Joe és Harry, ebből lett Johari. Négy területet különböztetnek meg, kétféle aspektusból nézve. Az egyik az én nézőpontom, a másik a mások hogyan látnak nézőpontot ismerteti.

A legelső terület a nyílt területünk, ahol én látom és ismerem a tulajdonságaimat, és mások előtt is nyílt, nyilvános ez a részem, ezt mindenki látja. Ide tartozhat például a név, fizikai megjelenés, családi vagy egyéb jellegű kötődéseink. A második terület neve a vakfolt vagy vak terület, amely azért kapta a nevét, mert amíg mások ezt látják, mi magunkról ezt nem ismerjük, nem látjuk, tehát számunkra vakfolt, mint például amikor visszajelzik nekünk, hogy milyen nagyképű voltam az imént, és ezt meglepődve, hitetlenkedve fogadom. Ezekből a kritikákból érdemes szűrni és megvizsgálni, hogy valós-e a visszajelzés, majd ha igaznak véljük, akkor elgondolkodni rajta, miért volt ilyen a viselkedésünk, és ha nem tetszik akkor hogyan tudunk rajta változtatni, alakítani.

A harmadik terület a rejtett vagy zárt terület, amellyel mi magunk tisztában vagyunk, de mások elől el van rejtve, nem csak a titkos dolgok, érzések tartozhatnak ide, hanem azok is, amelyeket nem tudnak rólunk például barátaink, rokonaink. Tartozhatnak ide olyan dolgok is, amelyeket azért zárunk el mások elől, hogy ne sértsük meg a másikat vagy ne legyen bántódás belőle. Ami fontos, ha nekünk nehézséget okoz titokban tartani, akkor könnyebb őszintén felvallalva, asszertívan megfogalmazva elmondani a másoknak, mit érzek, gondolok az adott szituációban. A negyedik terület az ismeretlen vagy sötét terület, amelyhez nehezen lehet hozzáférni, ezáltal nem is lehet tudatosan szabályozni vagy megváltoztatni. Leginkább szakemberek segítségével lehet mélyebbre ásni a személyiségünk ezen bugyraiba, például pszichoterápia vagy pszichoanalízis kapcsán.

Az önismeret többféle módon fejleszthető, és fontosnak érzem tisztázni, ha elolvasol egy könyvet, amely önismereti témában íródott, az még nem jelenti azt, hogy nagyban mélyült volna az önismereted. Minden tudás és információ hozzájárul ehhez a nagy képhez, és ez is lehet egy puzzle darab a nagy egészből, azonban az önismereti munka ennél többet jelent. Ha az elméletből át tudod ültetni a gyakorlatba a könyvben olvasottakat és értelmezni tudod a saját életedre vonatkozóan, és a változás útjára rálépsz, na az maga az elindulás. Úgy vélem, az önismereti feladatunk addig tart, amíg élünk, így amikor olyat hallok, hogy én kész vagyok az önismeretemmel, már eléggé ismerem magam és nem akarok ezzel foglalkozni, azt nem vélem teljesen igaznak. Ha ez úgy hangzik el, hogy jelenleg nem akarok mélyebbre ásni, az egészen más tészta, és érthető hogy bizonyos nehéz témák után jól esik pihentetni az ügyet és amikor ismét megerősödtünk, akkor tudunk újra ránézni vagy tovább folytatni önmagunk megismerését és feltárását.

Nekivághatunk a témának egyedül, vagy szakember segítségével is, a lényeg, hogy biztonságban érezzük magunkat a folyamat alatt. Számos segítő szakmában dolgozó van, aki elkísérhet minket ezen a néhol rögös úton, kezdve a pszichológustól, de lehet akár mentálhigiénés szakember, ifjúsági szakember, életpálya mentor, önismereti vagy pályaválasztási tanácsadó, coach, alternatív módszerek és szakemberek, például kineziológus, családállító, kranioszokrális terapeuta és sokáig sorolhatnám. A lényeg, hogy hozzád passzoló szakembert találj, hogy a problémád okát a lehető legjobb mértékben megértsd és tudj rajta változtatni, hogy szívben és fejben is történjen meg a változás. Ez lehet egyéni terápia, foglalkozás, konzultáció, vagy történhet csoportos formában is, akár több alkalmas önismereti

tréningek alkalmával, pszichodrámán, vagy ami “épp szembejött” velünk. Amikor egy témára vagyunk hangolódva, sokkal könnyebben futunk bele a minket érdeklő és érintő információk halmazába, így ne lepődjünk meg, ha belevágunk az önismereti utazásunkba, felgyorsulhatnak körülöttünk a dolgok.

Személyiségtesztek, tesztek

Vannak személyiségtesztek, amelyek által közelebb kerülsz önmagad megismeréséhez és megértéséhez, online is több elérhető teszt található. Nagyon fontos hangsúlyozni, ezeket kezeld úgy, mint egy-egy puzzle amely a nagy kirakóhoz tartozik, és ne azonosítsd magad egy eredménnyel. Gondolj bele, egészen másképp válaszolsz, amikor jókedvű vagy és boldog, és másképp amikor pont történt valami, amitől szomorúbbnak érzed magad. A tesztek eredményeit nagyban befolyásolja az aktuális hangulatunk is. Íme egy online teszt, amelyet bátran ajánlunk:

<https://www.16personalities.com/hu/ingyenes-szem%C3%A9lyis%C3%A9gteszt>

Ezen az oldalon 16 különböző személyiségtípust osztályoznak, amik közül te is belekerülsz valamelyikbe, ami a leginkább jellemez téged. 4 fő kategóriát jelöltek meg az emberi karakterekhez:

1. analitikusok
 - építész
 - tudós
 - parancsnok
 - vitázó
2. diplomata-k
 - védőügyvéd
 - mediátor
 - főszereplő
 - kampányfőnök
3. örök
 - logisztikus
 - védő
 - vezető
 - konzul
4. felfedező-k
 - virtuóz
 - kalandvágyó
 - vállalkozó
 - szórakoztató

Az alább látod ezeket, mindegyikhez részletes leírást találsz, ezeket az oldalon tudod elolvasni, miután kitöltötted a tesztet és megkaptad az eredményt, böngéssz végig a típusodhoz hozzárendelt tulajdonságokat.

Énkép, másképp

Az, hogy mások hogyan látnak, segít kialakítani az egészséges és teljes képet önmagadról. Ehhez egy szuper feladatot mutatok, amit bátran ki lehet tölteni családdal vagy baráttal, és összevetni, mi önmagunkat és mások hogyan látnak minket. A feladat Rudas János: Delfi örökösei c. könyvben megtalálható. A feladat értékelésénél nincs külön javítókulcs, hiszen itt nem a jó vagy rossz válaszokra megyünk. A lényeg, a három lista összehasonlítása: Mennyire tér el az, ahogy az egyén saját magát látja attól, ahogy mások látják őt, illetve attól, amit ő gondol arról, hogy mások gondolnak rajta. Melyek azok a tulajdonságok, ahol jelentős az eltérés.

Feladat leírása

Ez a tulajdonságlista abban segít, hogy énképedet összehasonlíthasd azzal a képpel, amelyet mások alkotnak rólad. A következőkben tulajdonságpárokat találsz. Mindegyiknél karikázd be a megfelelő számot!

A tulajdonságlistát háromszor kell kitölteni, a következő kérdésekre válaszolva:

- Milyennek látom magamat?
- Milyennek látnak a csoporttársaim? (Én mit gondolok erről)
- Milyennek látlak téged? (Ki.....Kit.....)

| | | | | | | | | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|
| <i>Aktív</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Passzív</i> |
| <i>Őszinte</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Őszintétlen</i> |
| <i>Szeretetre méltó</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Utálatos</i> |
| <i>Barátságos</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Barátságtalan</i> |
| <i>Jóindulatú</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Rosszindulatú</i> |
| <i>Tapasztalt</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Tapasztalatlan</i> |
| <i>Tájékozott</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Tájékozatlan</i> |
| <i>Udvarias</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Udvariatlan</i> |
| <i>Kedves</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Morózus</i> |
| <i>Magabiztos</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Bizonytalan</i> |
| <i>Bátor</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Gyáva</i> |
| <i>Szórakoztató</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Unalmas</i> |
| <i>Vonzó</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Taszító</i> |
| <i>Tisztességes</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Tisztességtelen</i> |
| <i>Jelentős</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Jelentéktelen</i> |
| <i>Érzékeny</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | <i>Érzéketlen</i> |

Önazonosság, önbizalom

Először kezdjük a fogalmi tisztázással, az önazonosság azt jelenti, hogy ismerjük és elfogadjuk a saját személyiségünket, hitelesen hagyjuk magunkat láttatni, megbízunk az érzéseinkben és döntéseinkben. Tehát a lényeg, hogy nem viselkedünk másképp, mint ahogy szeretnénk, még környezeti elvárások nyomására sem. És főleg azért nem, hogy elfogadjanak vagy szeressenek minket, hiszen ha elengedjük a megfelelési kényszerünket, akkor tudunk igazán önmagunk lenni.

Mennyivel egyszerűbb lenne ezek nélkül a kényszerek nélkül élni, ha feltétel nélküli szeretet ölelne át minket, és tudnánk, bármit is teszünk, szeretve leszünk, szeretve maradunk. Azonban ez gyakran nincs az alapsomagban, hányszor kaptuk meg környezetünkől, családunktól "ha nem viselkedsz jó, ha ezt így folytatod, ha nem leszel ügyes, ha..." és még hosszan sorolhatnám, mennyi kritérium és feltétel volt megszabva az elfogadásunkért és szeretetünkért cserébe. Pedig a szeretet alanyi jogon jár, mindenkinek. Hiszen ha biztonságban érzem magam, ha kifejezhetem az igényeimet, az érzéseimet, sírhatok ha úgy tartja kedvem és mégis szeretve vagyok, az ad egy olyan önfogadást és

önazonosságot, amelyre építve sokkal könnyebb magabiztosan, önbizalommal telve nekiállni az élet egyéb kihívásainak és nehézségeinek.

Az önbizalom azt foglalja magába, hogy tudom, hogy mire vagyok képes és bízom magamban, az erőmben, kitartásomban, vagy hiszek magamban. Az önbizalommal már eredendően rendelkezünk, ha megnézünk egy kisgyermeket, aki teljes magabiztossággal lép fel, esze ágában sincs önbizalomhiányra hivatkozva kimaradni a játékból, vagy nem együtt énekelni, táncolni az ovis társakkal. A kor előrehaladtával azonban egyre gyakrabban találkozunk az önbizalom hiányával, mint magával az önbizalommal. Mert ha nincs, vagy kevés van belőle, azt bizony hamar észrevesszük. Ez nemtől, kortól, élethelyzettől függően bármikor felbukkanhat, nincs meghatározott időkerete, hogy meddig lesz velünk ez az állapot. Mert ez is csak egy átmeneti állapot, amit ha észlelünk és amin ha akarunk változtatni, akkor mi magunk tudunk. A legegyszerűbb kapcsolat, ahhoz, hogy meglegyen a kellő önbizalmunk, az önmagunk elfogadásán át vezet az út. Itt kifejezetten arra gondolok, hogy megtanuljuk értékelni és bizonyos mértékig egészségesen szeretni önmagunkat, a teljesítményeink nélkül is, egyéb kritériumok nélkül, az igazi feltétel nélküli szeretettel fordulva önmagunk felé.

Érzelmi intelligencia

Két betűcske, amivel már valószínűleg találkoztál te is: EQ. Nagyon sokáig a boldogság meglétét összekötöttük azzal, hogy valaki sikeres-e vagy sem. Aztán pszichológusok és kutatók teljesen felforgatták ezt az elméletet, ugyanis arra jöttek rá, hogy a sikerhez szükséges út egyik eleme az érzelmi intelligencia, és a boldogság sem csak azon múlik, hogy valaki sikeres-e az életében. Az érzelmi intelligencia jelenti az érzelmek észlelését, megértését és megélését, valamint ezek szabályozását is ide sorolhatjuk. Öt olyan kulcsfontosságú tényező van, amely segít nekünk az EQ fejlesztésében, ezek az öntudat, önszabályozás, motiváció, empátia és szociális készségek. Az alábbiakban az érzelmi készségek és képességek hierarchiáját négy különböző dimenzióba sorolva láthatjuk:

- érzelmek észlelése
- képesség a gondolkodás előremozdítására érzelmek segítségével
- az érzelmek megértése
- az érzelmek kezelése

Hosszabban kifejtve, az érzelmek észlelése alatt itt egyidejűleg értjük a saját magunkban felmerülő érzések összességét és beazonosítjuk azokat, illetve a másik, a partner, a közvetlen környezetemben felmerülő érzések és érzelmek összességét. A gondolkodásunk megváltoztatására vagy előremozdítására az érzelmeink elengedhetetlen tényezők, mert ezek együtt képesek alkalmazkodni bonyolult társadalmi helyzetekhez is. Az EQ fejlesztésével lehet hatni például a problémamegoldó készségeinken, a kreativitásunkon, az alkalmazkodási képességeinken vagy a saját motivációinkon. Minél fejlettebb valakinek az EQ-ja, annál hatékonyabban tudja szabályozni az érzelmeinek megélését, és nem, hagyja, hogy eluralkodjon rajta egy érzés. Ezt követi az érzelmek megértése, amely kihagyhatatlan lépcsőfok. Ha valami idegesít vagy zavar minket, és ennek eredendő okát is be tudjuk azonosítani, akkor hatékonyabban tudunk tenni az ellen, hogy ez az állapot sokáig fennmaradjon.

Például ha egy szobában vagy a testvéreddel, és te éppen belemerültél az önéletrajzírásba, ő pedig folyton megakaszt a kérdéseivel, egy idő után valószínűleg frusztrált leszel. Ha megérted a belső folyamataidat, miszerint neked nagyon fontos, hogy jó és meggyőző CV-t állíts össze, ami most épp nagy koncentrációt igényel a részedről, ráadásul még ma el akarod küldeni a kiszemelt cégnek, ezért megkérheted a tesódat, hogy 1-2 óráig most ne zavarjon, amint végeztél a feladatoddal, tudsz neki segíteni. Ezáltal feloldod a benned kialakult disszonanciát, és nem azon van a hangsúly, hogy ne segíts, hanem ha neked fontosabb jelen pillanatban a Cv-d elkészítése, azt nyugodt formában is közölheted, mielőtt annyira begyűrűzne ez az érzés, hogy kiobbannál és leordítanád a fejét. (Gondolom ezt mindenki el tudja képzelni. Jobb lesz nem eljutni eddig a pontig, ha meg lehet állítani hamarabb is a folyamatot ügyesen észlelve az érzéseket.)

Innen épül tovább a negyedik dimenzió, az érzelmek kezelése, ami arra utal, hogy nyitottan állunk a kellemes és kellemetlen érzésekre is egyaránt. Így tudunk a skála minél szélesebb spektrumán újabb érzéseket felismerni, beazonosítani és megtanulni a kezelését. Ennek gyümölcsét például konfliktushelyzetben lehet kamatoztatni, amikor nem dühből, frusztráltságból pattanunk fel, hanem először saját magunkban végigvezetve az érzést, megtalálva az eredeti indokot és érvelve, asszertívan kifejezve magam megoldom a konfliktushelyzetet. (Példát lásd feljebb a tesóval.) Tehát az érzelmek szabályozása alatt nem elfojtást értünk, hanem a megfelelő mederbe terelés után a megfelelő megoldókulcs használatát.

Érzelmi kitevés

Az érzelmi kitevés jelensége kapcsolódik az érzelmi intelligenciához. Amint ér minket egy erősebb érzés, amelyet nem tudunk önmagunkban megélni, egyből az az első dolog, hogy megosztom másokkal is, hátha úgy könnyebb lesz, azaz kiteszem az érzelmeimet a közösségi média felületeire, ahol sok száz, vagy ezer ember - látszólag - osztozik az örömben vagy bánatomban, amit kommentekkel, emojiakkal tudnak kifejezni, így enyhítve azt a nagyfokú érzelmi megélést, amit egyedül kellett volna elbírní. Pedig mekkora ereje van, ha egy-egy érzelmet mi magunk élünk meg, vagy szenvedünk végig és vonjuk le a tanulságokat a későbbiekre, nem pedig csak úgy átfolytatás nélkül egyből kívül is pakoljuk az érzéseket. Ezt is lehet gyakorolni, az EQ fejlesztésével az érzelmi kitevésre egyre kevesebb szükségünk lesz, hiszen már önmagunkban is elég lesz megélni és megérteni, nem lesz szükség a külső megerősítésre, megfelelésre, kitűnésre. Egyszerűen lehetünk önmagunk a saját érzéseink, gondolataink, tulajdonságaink halmazában.

Kapunyitási pánik

A felnőtté válás velejárója, hogy egyfajta krízisen megy keresztül a fiatal, amit kapunyitási pánikként is szoktak emlegetni.¹⁵ Többségében a 18-30 év közötti korosztályt sorolják ide, akikben felmerül a kérdés: hova és hogyan tovább. Amikor véget ér a biztonságos közeg, megszűnik a megszokott

¹⁵ <https://megoldaskozpont.com/kapunyitasi-panik/>

iskolapad, amikor már a sokadik diploma után bele kell állni az életbe, akkor jöhet ez a fajta bizonytalanság, ami a jövőt illeti, merre is kell elindulni, honnan lesz munkám és vajon mi lesz az?

Ilyen és hasonló kérdések tömkelege hemzseg a fiatalok fejében, akik próbálnak valami kapaszkodót, kiutat találni ebből a helyzetből. Először is azt tanácsolom, hogy engedd magadnak megélni az érzéseidet, mert lehet épp ezekből tudsz majd táplálkozni a rád váró feladatokkal szemben. Többnyire 1-2 éves szakaszként definiálják ezt, ami végigvezet az új helyzetbe. Mivel régen egy lineáris életút volt jellemző, manapság ezt egyáltalán nem mondhatjuk el, hiszen szinte bármit kezdhettek az életünkkel, a mai generáció próbál kitörni a megszokott, számukra már-már unalmas életutakból, és valami izgalmasat, újat létrehozni. Ennek nehézsége az is, mivel új, nem tudják, hogyan kezdjék el, csak azt tudják sokszor, mit vagy milyet nem akarnak. Ehhez hozzájön egy olyan disszonáns érzés, hogy diákként sokszor ábrándoztak, milyen színvonalon akar élni felnőtt korában, aztán mikor hirtelen belecsöppen, azt hiszi máris ott kell tartania. De nem így van, van elég idő arra, hogy elérje azt a bizonyos szintet és színvonalat, amelyet megálmodott magának, csak elég idő, türelem és kitartás kell hozzá. Hassler szerint a kapunyitási pániknak három fő alapkérdése van:

- Ki vagyok én?
- Mit szeretnék?
- Hogyan érem el, amit szeretnék?

Ezek alapján látjuk, amint elkezdi az önismeretével foglalkozni a fiatal, úgy tisztul a többi kérdésre adott válasza is. Mindhárom téma összecseng, így a krízishelyzet kihatással van a magánéletére, a szabadidős tevékenységeire, a barátokkal való viszonyra. Tapasztalatok híján, vagy kevés élettapasztalattal rendelkezés esetén bátran ajánlom, hogy a fiatal merjen szakemberhez fordulni, hiszen nem kell mindenben egyedül végigküzdenie magát, ezért vannak segítők, akik végigkísérik ezen az úton, és hamarabb megértésre és megoldáshoz jut az egyén.

Döntéshozatali nehézségek

“Nincs jó vagy rossz döntés, csak döntés van” - szokták mondani. Ezt úgy fordítanám le a legegyszerűbben, ha egy választási út előtt vagyok épp, és két irány közül kell választanom, és ha már látnám az elején, hogy melyik a rossz, biztosan nem azt választanám. Csak hogy ezek a választások és döntések később nyernek értelmet, később tudjuk meg, vajon tényleg jól döntöttünk-e. Sokan úgy vélik, minél több információnk van egy döntési helyzetben, annál biztosabban érezzük, hogy jól döntöttünk. Hiszen tudom, mi mellett tettem le a voksom, az mit takar, mire számíthatok, stb. Míg ha csak néhány információ van egy bizonyos esetben, úgy a kiszámíthatatlanság bizonytalanságot szülhet, ezért félve hozok döntést, és érezhetem azt is, hogy lehet rosszul döntöttem. Amit fontos hangsúlyozni ilyenkor, hogy a jelen szituációban, a jelenlegi tudásom és érzéseim alapján melyik döntést érzem jónak. Ha a szívünknek is megengedjük, hogy beleszóljon, biztosabban dönthetünk, ehhez pedig az kell, hogy ismerjük a saját működésünket, saját testi reakcióinkat.

Fiatalon azért is fontos beleállni a döntési helyzetekbe, hogy a felelősségvállalással tanuljuk meg, mi irányítjuk az életünket. Ami nehezítheti a folyamatot, hogy ilyenkor a család is segíteni próbál, és emiatt sokszor beleszól a folyamatokba, hogy helyesen dönthessünk. Érdemes azt is mérlegelni, hogy vajon a döntésünk mögött áll-e bizonyos fokú lázadás a szülők ellen, vagy valóban saját magunk miatt választunk egy bizonyos dolgot. Ráadásul a felnőtté válás útján egyszerre több dologról is kell dönteni, például, hogy hol nyissunk bankszámlát, meddig maradjak a családi háznál, ha elköltözők hova akarok költözni, egyedül vagy másokkal együtt fogok élni, mennyi a havi kiadásom, hogyan legyek elegendő időt a párommal, ha egyedül vagyok mikor lesz párkapcsolatom, hogyan tudom fenntartani a baráti kapcsolataimat, és számos olyan dolog, amiknek ilyenkor lehet lerakni az alapköveit. Persze itt is hangsúlyozom, hogy mindig lehet változtatni, és az elmúlt évek alatt igazán megtanultuk, csak a változás állandó. Így ha bármilyen korábbi döntéssel már nem tudsz azonosulni, csak gondold át újra a lehetőségeidet, és ahhoz mérten dönts, válassz másik, számodra megfelelő opciót.

A családi minták alapjaiban befolyásolhatja a döntéseinket, hiszen ha egy bizonyos rendszerben nőttünk fel, akkor azok kihatnak az egyéni döntéseinkre is, ezért fontos az önismeret, hogy lássam, mi az, amit szívesen tovább viszek a családi mintáimból és erősségemre válik, és mi az, amit módosítanék, vagy kihagynék a saját rendszereimből. Erre tudatosnak lenni nem egyszerű, viszont törekedni lehet rá a kezdetektől.

Kiégés

Kiégés, avagy a burnout jelensége. Ezzel is gyakran találkozunk, és már nem csak a sokéve dolgozó menedzsereket vagy vezetőket érinti, hanem jóformán bárki eshet áldozatul ennek az állapotnak. Nézzük, mit is jelent a kiégés.

A kiégés az egyén fizikai, mentális és érzelmi kimerültségét jelenti, amellyel egyidőben eltűnnek a célok, és a reménytelenség lép helyére. Kialakulása összetett, szerepet játszhat benne a nem helyes önértékelés, vagy nem reális célok kitűzése, a túlzottan nagy nyomás. Azonban a visszajelzések, elismerések hiánya is generálhatja ezt a folyamatot, hiszen ha megbecsülés nélkül végzem a munkám, úgy érezhetem, nem vagyok elég hasznos tagja a szervezetnek, a társadalomnak. Ahol nagymértékű empátiára van szükség, ott gyakran találkozunk kiégést megelőző munkavállalókkal, például humán vagy segítő területeken dolgozók esetén.

Első figyelmeztető jele lehet, ha a régen imádott munka terhessé, stresszessé válik. Amíg régen örömmel vállalt be mindenféle feladatot, akár nehezebbeket is, rövid határidőset és kihívást jelentőeket, mára ezt a teljesítményt nem tudja tartani, hiszen az emberi teherbírás véges, így egyre többet hibázik, fáradt lesz és lassabban végzi a munkáját. Ez fizikai tünetekkel is járhat, alvászavarok, fejfájás, gyengeség, motiválatlanság. Lelki szinten megjelenhet a szorongás, ingerlékenység, a koncentráltóság hiánya, amik akár többszöri hiányzást, kiesést eredményezhetnek a munkahelyről.

Ha időben észbekapunk, hogy ez az irány nem jó, akkor itt meg is állíthatjuk a folyamatot, kellő feltöltődéssel, én-idővel, szakemberrel itt még vissza tudunk jönni egy rövidebb időn belül, anélkül, hogy a teljes kiégési szakaszokon végig kellene menni. Azonban ha nem látom, miben vagyok épp,

hiányzik az önreflexió képessége, akkor valóban nehéz megállítani a hömpölygő lavinát, és könnyen belecsúszhatunk a kiégés további folyamataiba. Amikor már akkora a visszahúzóerő, hogy leginkább a munkát is elkerülné messziről, fél a vélt vagy valós kudarcoktól, és célkitűzéseket sem állít maga elé. Ilyenkor a munka már csak egy eszköz lesz, hogy anyagilag fenn tudja magát tartani, de ne, több a rutinnál.

Érdemes szakemberhez fordulni, és elfogadni azt, hogy nem tudunk mindig egyedül megbírkózni az életünk adta nehézségekkel. És az a jó hír, hogy nem is kell. Nehéz ebben az állapotban elfogadni a segítő szándékot akár barátainktól, családunktól, mégis ők azok, akik ismernek minket és valóban jót akarnak nekünk.

Imposztor szindróma

Az imposztor szindróma egy olyan jelenség, amikor valaki sikeres, elismert ám mégis úgy érzi, hogy nem érdemli meg ezt a dicsőséget és elismertséget, mert attól tart, hogy egyszer lebukik, hogy nem is olyan jó, mint ahogy mások gondolják. Ilyenkor egy általános szorongás, aggodalmaskodás, belső disszonancia van jelen az egyénben. Öt különböző típusa van a szindrómának, amit beazonosítás után, tudatosítással és önismereti munkával azonban meg lehet változtatni. Nézzük, mik, vagyis kik ezek a karakterek.¹⁶

A Superwoman/Superman karakter, aki mindig mindenki másnál többet akar dolgozni, nem kímélve magát a folyamatban, ráadásul mindezt a maximális színvonalon tartva. És logikusnak tűnik, ha mindig többet dolgozol mindenkinél, akkor nem derül ki, hogy esetleg nem is értesz mindenhez, hiszen mindig olyan szorgalmas vagy és maximalista. A visszajelzések sem elegendőek, emellett is úgy érezheti, hogy folyamatosan bizonyítania kell.

A perfekcionista karakter az, aki képtelen kiadni a munkát a kezei közül másnak, hiszen az úgysem lesz olyan jó, mintha ő maga csinálná meg. Zavarja, ha nem az ő kezében van az irányítás, nem szívesen adja át a kontrollt másnak. Ráadásul az időzítés sem jó barátja, inkább halogatja a dolgokat, mondván addig legalább tudja tökéletesíteni a dolgait. Pedig mint tudjuk, tökéletes nem létezik, a tőlünk telhető legtökéletesebb viszont pont elég.

A született zseni karaktere, akinek mindig minden olyan könnyedén sikerült, könnyen megugrotta a középiskolai felvételit, majd felvették a kiválasztott egyetemre is, és persze a gyakorlati helye is remek volt. Egy baj van ezzel, ha minden elsőre sikerült, akkor nem volt tér megtanulni a kudarcélményt, így felnőttként szembesülni azzal, hogy nem sikerül mindig minden elsőre vagy a legjobban, elég fájó tud lenni. Eddig elég volt az a gondolat, hogy elég tehetségesnek lenni, de a szorgalom nem pótolható tehetséggel. Ilyenkor jobb belerakni magunkat olyan helyzetekbe, ahol hibázhatunk. Megéri a befektetett munka, mert hiba nélkül nem lehet leélni egy egész életet.

A magányos harcos karaktere, aki inkább nem kér segítséget, nehogy a végén kiderüljön róla, hogy nem is ért mindenhez. Ő az, aki általában nem szeret közösen, csapatban dolgozni, nehogy lebukjon

¹⁶ <https://pszichologus.mrazkata.com/az-imposztor-szindroma-5-tipusa/>

vagy a többiek úgy véljék, nem is olyan jó a munkájában, mint gondoltuk. Pedig ő is tudja, hogy könnyebb lenne együtt, mint egyedül.

A szakértő karaktere, aki abban méri a tudását, hogy mit és mennyit ért el eddig. Ha talál egy jó álláshirdetést, de nem érzi, hogy 100%-ban megfelelné, biztosan nem fog rá jelentkezni. Ő az, aki inkább elvégez még egy kurzust, hogy naprakész legyen a tudástára, ahelyett hogy belevágna és csinálná a dolgát.

Ezekben a karakterekben egy közös van: a nem vagyok elég jó érzése. Ahhoz, hogy az imposztor szindrómát legyőzzük, először is fontos, hogy beszéljünk az érzéseinkről, mert sokkal többen küzdenek ezzel a nehézséggel, mint gondoljuk. Együtt könnyebb ebből is kilábalni és szembenézni vele. Fontos továbbá, hogy az érzéseket és a valódi tényeket szétválasszuk, ne essünk abba a csapdába, hogy egy hitrendszer rabjai vagyunk, amit igaznak gondolunk, közben kiderül, hogy ez csak a belső világunk alkotta gondolat. Teljesen rendben van, ha fiatalabbként a munkatársaidnál valóban úgy érzed, hogy kevesebbet tudsz náluk. Ne hozzájuk mérd magad, hanem önmagadhoz, és adj annyi időt magadnak is a szakmai tudásod összegyűjtésére, mint a kollégáidnak van. Az új feladatok megtanulása során pedig hibázni szabad, hiszen teljesen újként kezded, így rendjén van, ha nem tudsz mindent elsőre vagy másodjára sem. Bátran kérdezz az idősebb kollégáktól, ők is elkezdtek valahogy.

Sokat segíthet az is, ha te a belső hangoddal baráti viszonyt ápolasz, azaz nem te vagy saját magad legnagyobb kritikusa, hanem támogatóan és türelmesen kezeled a tanulási folyamatodat. Ez érdekesen hangozhat, de valóban fontos, hogyan beszélünk magunkkal, a gondolati szinten miket mondunk magunkról, biztatjuk vagy lehúzzuk saját magunkat. Mindig lásd azt, hogy meddig jutottál, hol tartasz éppen, mert ezt a távot már megtetted, akkor a többire is képes vagy. Ne csak a célt értékeld, hanem az odavezető út minden egyes szakaszát.

Megküzdési stratégiák

Azokban a stresszhelyzetekben, ahol nehéznek éljük meg a feladatot, a szervezetünk, megoldásra irányuló próbálkozásait megküzdésként fogalmazhatjuk meg. Mint minden, ez sem fekete vagy fehér, több megküzdési móddal találkozhatunk, viszont az önismeretnek itt is jelentősége van: olyan módszerrel leszünk a leghatékonyabbak a stresszhelyzetekben, amelyek passzolnak hozzánk, és közel állnak a személyiségünkhöz. Nézzük, milyen megküzdési stratégiák segíthetnek nekünk.¹⁷

Először is, van a problémaközpontú megküzdés, amely a megoldandó problémára, helyzetre fókuszál, amely kiváltotta ezt a stresszhelyzetet. Célja, hogy az aktuális szituáció többször ne forduljon elő, egyfajta megelőzést is jelent. Ilyenkor az egyén egészen aktívan tud tenni a megoldásért, hogy feloldódjon a stresszes helyzet, képes megfelelően döntéseket hozni és céltudatosan cselekszik ennek érdekében. Emellett érzelempözpontú megküzdéssel is találkozhatunk, amikor az egyén az érintettség tagadásával próbálja feloldani a konfliktusos helyzetet, akár a tényeket is mellőzve, az érzelmeire hagyatkozik. Úgy vélik, ez addig jó módszer, amíg az egyén nem találja meg a megfelelő

¹⁷ <https://onlinepszichologus.net/blog/milyen-megkuzdesi-strategiakat-alkalmazhatunk-stresszhelyzet-eseten/>
[2022.08.23.]

problémamegoldó kulcsot, ami optimálisabb és tényeken is alapszik. Látjuk, hogy itt az egyén a problémát minimalizálja, és próbálja értelmezni a helyzetet az érzései mentén, akár csatlakozva nála érzelmileg erősebb személyekhez.

Valójában elég nehéz elkülöníteni ezt a kétféle megküzdési stratégiát, az a legjobb, ha ezeket együtt tudjuk felhasználni, ugyanis a hatékony problémamegoldáshoz elengedhetetlen az érzelmi egyensúly megléte. Ha próbáljuk nyakon csípni magunkat, hogy éppen melyik folyamatban járunk a stresszhelyzetben problémamegoldás-ügyileg, akkor ezeket az állomásokat találhatjuk menet közben.

Először konfrontálódunk a problémával, ami aktív megküzdéssel jár együtt. Ezután eltávolodunk a helyzettől, hogy energiát gyűjtsünk, vegyünk egy nagy levegőt. Ehhez szükséges, hogy érzelmileg és mentálisan is lépjunk hátra az adott ügytől. Majd ezután jöhet az érzelmek és viselkedések szabályozása, amikor ki tudtam lépi az érzelmi érintettség hálójából, legalábbis egy lépést tettem hátra, hogy a nagy egészre rálássak. Amikor ilyen szituációban vagyunk, bátran kérjük a környezetünk, barátaink támogatását, minden olyan erőforrás, ami/aki segítségünkre van a megoldás megtalálásában. Ebben a folyamatban a felelősségvállalás is teret kap, beleállni a helyzetbe és kézbe venni az irányítást itt elengedhetetlen. HA eddig eljutottunk, jöhet a problémamegoldás megtervezése, azaz a kognitív megoldások feltárása, tények, észérvek, racionális kapaszkodók feltárása, összegyűjtése. Ha az egyén nem tud szembeszállni a konfliktusos helyzettel, és úgy érzi kiszáll belőle, vagy inkább elkerüli, az általában ennél a résznél szokott megtörténni, miután racionalizálta a lehetőségeit, és nem talált számára megfelelő megoldást, vagy fél szembenézni a helyzettel.

Viszont amennyiben sikerül beleállni, és végigmenni ezen a folyamaton, a végére a negatív jelentésű szituációt akár pozitívba is fordíthatjuk azáltal, hogy leküzdöttük, megcsináltuk, átkereteztük. És ez ad igazi fejlődést, amikor a saját korlátainkat és komfort zónánkat megfejlődve oldjuk meg a problémáinkat. Szeretném itt is hangsúlyozni, hogy szakemberhez bármilyen számunkra nehéz szituációban fordulhatunk, mert a berögzött viselkedésmintákat nem egyszerű sem felismerni, sem megváltoztatni egyedül, nagy önismeret és önreflexió szükséges ehhez.

Munkaerő-piaci átalakulások a COVID hatására

Legnagyobb kihívások, legfontosabb skillek

Az elmúlt évek sok mindent tanítottak nekünk, gondoljunk akár a váratlan helyzetekre, a rugalmasságra, az újratervezésre, a bizonytalanság megszokására, vagy a változás állandóságára. Egy biztos, alkalmazkodás nélkül mindez nem ment volna.

A reziliencia, avagy a rugalmas alkalmazkodás, ellenállóképesség fogalma, amit ha nem is ennyire tudatosan, de mindannyian gyakorolhattunk az elmúlt évek során. Amikor a COVID-19 beütött, és sok munkahely megszűnt körülöttünk, minden áttevődött átmenetileg az online térbe. Ez azt is hozta magával, hogy izolálva voltunk a társainktól, családtagjainktól, barátainktól, munkatársainktól. A legszűkebb környezettel és persze önmagunkkal voltunk összezárva hónapokig. Ebben a helyzetben, amikor nem mi döntünk arról, hogy éppen milyen rendelet születik és hogyan befolyásolja ez a mindennapjainkat vagy az addigi szokásainkat, valóban próbára voltunk téve. Azt viszont mindig mi döntjük el, hogy mit kezdünk az adott lehetőségekkel. A világválság kilátástalansága miatt sok helyen elsőként a gyakornokokat vagy a pályakezdőket küldték el a cégtől, hiszen rájuk több figyelmet kellett volna fordítani, mentorálni őket a folyamatokban, amit sok cég nem tudott megtenni így ebben az online világban. Persze, érthető módon a fiatalok aggódtak a jövőjük miatt, hiszen akkor ezt a kilátástalanságot és munkanélküliséget ők sem tudták, hogy meddig kell még megélniük, mikor lesz ennek vége. Ebből csak úgy lehet nyertesként kijönni, ha - megélve az érzéseinket - alkalmazkodunk az új szituációhoz, mert fontos hangsúlyoznom, hogy semmi nem lesz már olyan, mint előtte. Más lesz, más igényekkel, új eszközökkel.¹⁸

Szóval ez egy remek alkalom volt arra is, hogy valami újba kezdjünk bele, kitaláljuk, kipróbáljuk, hiszen rengeteg időnk lett, foglalkozhattunk magunkkal, hogy mit és miért akarunk csinálni. Olyan igazi önismereti énidő. Sokan kezdtek bele tanulásba, új képességek elsajátításába, és látjuk, hogy az informatikai terület szárnyal, nagyon sok helyen kerestek IT szakembereket, egyre növekvő online feladatok vesznek minket körül. Lehetőség volt átképzésre is, azaz amikor a jelenlegi tudás mellé valami újat tanulsz, felnőttként és fiatalként mindig van lehetőségünk átképezni magunkat, továbbtanulni, fejleszteni magunkat, és akár munkát váltani.

Elengedhetetlen képesség a kritikai gondolkodás, a problémamegoldás, az önálló és felelősségteljes munkavégzés és alkalmazkodás az új szituációkhoz. Azokra az emberekre mondjuk, hogy reziliens, aki a váratlan, nagy erejű krízisek után is gyorsan megtalálja újra az egyensúlyát, és pozitívan tud alkalmazkodni a jelenlegi helyzethez, a kilengés után könnyedén vissza tud térni a krízis előtti nyugalmi lelki állapotába. Ám az a jó hírem, hogy a reziliencia is fejleszthető. Itt is a kulcs az önismeret, tudnunk kell saját magunkról, hogy mennyire tudunk beleállni a konfliktushelyzetekbe, vagy épp mennyire félünk tőle, hogyan viselkedünk különböző stresszhelyzetekben, motiválatlanság esetén, új és nehéznek tűnő feladatok kapcsán. Ha észleljük, hogy érzelmileg túlterheltek vagyunk, érdemes

¹⁸ <https://maszol.ro/gazdasag/Munkaeropiacy-trendek-a-COVID-utan-az-alkalmazkodokepesseg-a-legfontosabb>

odafigyelni a rezilienciára, mert a kiégés alapjai is lehetnek ezek hosszútávra, ami testre és lélekre egyaránt hat.

A reziliencia fejlesztéséhez tartozó legfontosabb rész, az optimizmusunk fejlesztése, hogy nyitottan és jókedvvel álljunk neki az újdonságnak, az ismeretlennek és a változásoknak. Másik oldalról pedig kiemelten fontos az elfogadás, bármi is történjen, próbáljuk elfogadni, tényként kezelni, hogy megtörtént, és a cselekvésre összpontosítsunk, hiszen ez egyben új lehetőséget is nyit új dolgok előtt. A reziliencia egyik alapkérdése, hogy hogyan változtathatunk a rossz helyzetünkön, és fontos a megoldáson gondolkodni, a panaszkodás és cselekvőképtelenség helyett oda helyezzük a fókuszot és a figyelmünket. A felelősségvállalás legalább ilyen fontos része a folyamatnak, lássuk be, hol tartunk és mi a mi részünk a felelősségből, mert a helyzet tisztánlátása és felismerése, felvállalása kihagyhatatlan lépcsőfoka, hogy fejlesszük a rezilienciánkat. És gondolhatunk arra is, hogy mindig van holnap, ez az érzés egy átmeneti állapot, amin át lehet lendülni, és vélhetően már több kudarcon vagy nehéz szituáción is túl vagyunk, azt megoldva is meríthetünk erőt eddigi saját teljesítményünkből.

Home office és hatásai

Egy megoldandó feladat volt 2020 márciusától kezdve, hogy hogyan lesznek ellátva azok a feladatok, amiket eddig kizárólag csak az irodában ülve lehetett megoldani. Aztán egy csapásra kellett alkalmazkodni az új helyzethez is, és ott találtuk magunkat, hogy egy-két hét alatt minden szervezet meg tudta oldani, hogy home office-ban, azaz otthoni munkavégzéssel történjenek a feladat kiosztások és az elvégzésük. És ami érdekes, hogy akik nagyon tiltakoztak ellene, azoknál is sok esetben maradtak olyan napok a héten, amelyet kötelezően home office-ban töltenek a munkavállalók.

Az otthoni munkavégzésnek azonban számos előnye van, ilyenkor ugyanis a munkavállaló sokkal több autonómiával rendelkezik, mint a cégnél. Az időbeosztása is lehet sokkal jobb, csinálhat párhuzamos munkavégzést, például reggel elindítja a mosógépet, aztán ha kész, kiteret, az ebédidőben megfőzi az ebédet az egész családnak, sokkal több időt spórolva ezzel. Hiszen amíg munkából hazaérve várnak rá ezek a feladatok, így a munka végeztével már ezek az alapvető feladatok is készen vannak. Ráadásul azt is tudjuk, hogy vannak cégek, ahol a kávészünetek gyakran értékes időket vettek el a munkaidőből, bár én hozzáteszem, hogy a csapatépítéshez viszont kihagyhatatlan, hogy legyenek ezek a beszélgetős, csacsogós kávészünetek. Ha a vezetők könnyedén megbíztak az alkalmazottaikban, akkor a bizalmat érezve a munkáltatók is végezték továbbra is a feladatukat, ám néhol nehezen engedtek teret a home office-nak, mondván, hogy akkor ha otthon van a dolgozó, nem biztos, hogy olyan minőségben és mértékben fog dolgozni. Viszont aminek minden vezető örült, hogy ezekre a hónapokra nem kellett irodát bérelniük, vagy ha volt is iroda, akkor nem volt rezszi, sokkal kevesebb volt az erre fordított összeg, és ilyen ingatlan árak mellett ez valóban plusz pont volt. És a munkavállalónak sem kellett utazgatnia reggel és délután, amivel szintén sok időt, akár órákat takarított meg, így a produktivitás és koncentráció is magasabb lehetett.

Azonban negatív hatásokról is tudunk bőven, amikkel jó tisztában lenni és figyelni ezekre, ha home office-ba kerülünk vagy a cég automatikusan felajánlja ezt a lehetőséget. A magányosság és az izoláció

nehezíti az otthoni munkavégzést, ez akár szorongáshoz, depresszióhoz is vezethet, és egyéb mentális betegségekhez is. Mivel nincsenek szociális kontaktusok, így nehéz a közösség tagjának érezni magunkat, kirekesztettséget élhetünk meg emiatt. A munkavállalóknak bizonyos mennyiségű változatosságra is szükségük van, amit az otthoni környezetben nem igazán kapnak meg, hiszen a saját magunk által kialakított, ismerős közeg nem ad akkora újdonságot napi szinten. Az információs technológia fejlődése, hogy szinte minden körülöttünk lévő eszköz okos eszköz, a rengeteg e-mail, értesítés, üzenet fokozott stresszhatásként érhet minket, ezt nevezzük technostressznek.

Vannak azonban jó tippek és trükkök, hogy ezeket a home office adta nehézségeket és akadályokat megugorjuk és jól legyünk akkor is, ha hosszabb ideig kell otthonról dolgoznunk (vagy akár tanulnunk). Az első és legfontosabb, hogy tartsuk az időkereteket, és munkaidőben foglalkozunk a munkával, míg szabadidőben csak egyéb, munkán kívüli tevékenységeket iktassunk be. Ahhoz, hogy tudjuk tartani a munkaidőt, kezdjük el időben és tartsuk a megszokott kávé-és ebédszüneteket, úgy ahogy eredetileg is volt, ezek a keretek segíthetnek kordában tartani a napi feladatok elvégzését. Alakítsunk ki egy külön munkaállomást, ahol kifejezetten csak a munkával foglalkozunk, így nem csak időben, de térben is elkülönül a munka és a magánélet egymástól. Remélhetőleg a megbeszélések folytatódtak az online térben is, egyrészt az aktualizálás miatt, másrészt a közösség ápolása érdekében, némi munkatársi kapcsolódásra volt így lehetőség. A lecsökkent társas és szociális ingereket próbáljuk pótolni, valami szabadtéri közös programmal, akár online kapcsolódással, a lényeg, hogy ne legyünk hosszú napokon keresztül csak önmagunk - ha csak nem épp erre van szüksége a szervezetünknek. Ez a program lehet egy közös sport is, akár egy nagy séta, vagy kocogás, futás, vagy egy hétvégi biciklizés a barátokkal, ismerősökkel. A munkával kapcsolatos e-mailezést és beszélgetéseket igyekezzünk munkaidőben rendezni, vagy másnap reggel ezzel kezdjük, és ne a szabadidőben töltsük ezzel az értékes időnket.

Időgazdálkodási kisokos

Az idő erőforrás, és ahogy a pénzünkkel bánunk, ahogy beosztjuk és megtervezzük mire költjük, ugyanúgy az időnket is mi osztjuk be és mi dönthetjük el, mire akarjuk elkölteni, vagy helyesebben eltölteni. Az időgazdálkodás minden olyan időmenedzselési technikát foglal magába, amely elősegíti az idő hasznos és hatékony eltöltését, hogy értékesnek érezzük a mindennapjainkat. Ide tartozik többek között a tervezés fontossága, a fontossági sorrend kialakítása, célok megállapítása. Vizsgáljuk meg ezeket közelebbről, hogy hatékonyan bánj az időddel.¹⁹

Amit kiemelnék az elején, hogy nem a feladatokkal kell gazdálkodni, hanem az idővel. Ez azt jelenti, hogy nem feladatlistát oldok meg, hanem a kitűzött idősávokban oldom meg az adott feladataimat, annak érdekében, hogy ne rendelődjek alá a feladatlistámnak. Ahogy már sokszor olvashattad, az önismeret kikerülhetetlen, így az időgazdálkodáshoz is elengedhetetlen alapkő, hogy ismerd önmagad működését, ezáltal hozzád igazítható lesz az időbeosztásod is, amiben kényelmesnek és teljesíthetőnek érzed a feladatokat is. Ha például koránkelő vagy, és tudod, hogy te a délelőtti órákban sokkal aktívabb vagy, mint délután, akkor időzíts úgy, hogy a délelőtti órákba minden fontos, gondolkodós vagy kreatív feladat beférjen, hogy a délután megmaradhasson másra. Vagy ha tudod, hogy te 10 óránál előbb nem vagy aktív, akkor úgy időzítsd a meetingjeidet, és a feladataidat, hogy 10 utáni idősávba beférjenek. Lehet, hogy cserébe neked délután még simán fog az agyad, sőt szárnyalsz, használd a bioritmusodhoz megfelelő munkarendet, amennyiben és ahogyan a munkahelyed és feladataid is igazíthatók ehhez. Szintén az önismeretre alapozható, hogy te szereted-e, ha minden perced be van osztva, tudod, hogy mi után mit fogsz csinálni, vagy pont az ellenkezőjét csinálod, ami belefér a napba, hadd jöjjön, a többi legközelebb, és egyáltalán nem foglalkozol az időbeosztás kérdésével. Ha ezt a két végpontot egy skálán helyezük el, akkor látjuk, hogy valójában mindkettőt szoktuk csinálni, és az is könnyen kiderül, ha belegondolsz, melyiket könnyebb teljesítened és szíved szerint melyiket választanád, hogy mi áll hozzád közelebb.

Sok időgazdálkodási módszerrel találkozhatunk, az egyik ilyen a Pomodoro technika. Ez azt jelenti, hogy 25 perces munkát 5 perc szünet követ, és 4 ilyen etap után, azaz 2 óra munka után egy hosszabb - fél órás -szünetet beiktatva dolgozol tovább. Aki szereti a kereteket, neki biztosan könnyebb ezzel a módszerrel dolgoznia, hiszen tudja, mennyi idő van rá, és fókuszáltan, ilyenkor csak abban az 5 percben kalandozik el, amikor szünet van. Ebben sokat segít, ha a 25 perces idősávban nincs megnyitva semmilyen social media felület és a telefont is lenémítjuk vagy repülő üzemmódba tesszük addig, amíg nem vagyunk készen. Egy-egy telefonhívás annyira ki tud zökkenteni a munkavégzésből, hogy sokszor kétszer annyi idő visszatérni a munkába, mint amennyi maga a telefonbeszélgetés volt. Amennyiben egyidőben végzünk több feladatot, azaz multitaskolunk, akkor elképzelhető, hogy nem olyan hatékonysággal végezzük mindegyiket, hiszen a megosztott figyelem több energiabefektetéssel jár, és nem lesz mindegyik feladaton 100%-ban a fókusz, így nagyobb a hibalehetőség is. Törekedjünk arra, hogy egyszerre egy feladatot csináljunk, és amint kész, mehetünk a következőre.

¹⁹ <https://timentor.hu/idogazdalkodasi-kisokos/>

És ha már a feladatoknál tartunk, itt is megoszlanak a vélemények, mert sokan szeretik kézzel leírni papírra az aznapi feladatokat, és látni, kipipálni vagy áthúzni, ami már megvan belőle, ezzel is jelezve magunknak a haladást. Megint mások pedig a telefon vagy számítógép segítségével tartják számon az aktuális feladatokat, amihez rengeteg weboldal és app nyújt támaszt. Arra azonban érdemes figyelni, hogy ha elkezdjük az egyik módszert vagy appot használni, akkor tartsunk ki amellett és abban dolgozzunk lehetőleg minél tovább, ne váltogassuk hetente, hiszen úgy nehéz szokássá alakítani.

Ha kapaszkodókat vagy kereteket adsz magadnak, azok segíthetnek abban, hogy megcsináld a napi célodat. Amint tudjuk, a munka kitölti a rendelkezésre álló időt, vagyis egy munkát annyi idő megcsinálni, amennyi van rá. Ha egy e-mail megírására 5 percem van, akkor készen leszek 5 perc alatt. Viszont ha ugyanerre van fél órád, akkor fél óra alatt leszek kész vele, hiszen ennyi keretet adtam rá, így közben nyugodtan kimehetek kávézni vagy szörfölhetek a neten, kész leszek a kijelölt feladattal a kijelölt időintervallumon belül. Ha mennyiségben akarod meghatározni a feladataidat, azonban az egyik feladat 1 órás, a másik meg 3, akkor nehéz lesz úgy viszonyítani, hogy a 8 órás munka alatt hány feladatot oldj meg, mert nem biztos, hogy ez lesz a mérvadó. Fontos, hogy mi a napi célod, azaz mivel lennél elégedett a nap végén? Ha ebből a szögből vizsgálod meg a feladatokat, mindjárt másképp nézel rájuk. Az a cél, hogy minden e-mailre válaszolj, vagy, hogy elkészíts és beidőzíts 10 posztot előre, vagy akkor leszel elégedett, ha délután lesz 3 szabad órád, amit otthon, festéssel tölthetsz? Ha ezt követed, akkor egyértelmű lesz, hogy mikor vannak kész a feladataid, amikor ezek megvannak. Amikor válaszoltál az e-mailekre, vagy beidőzítettél minden posztot, vagy amikor maradt szabad 3 órád a hobbidra. Ez rajtad múlik és a kitűzött céljaidon. Persze nem árt, ha ezek a célok kapcsolódnak a személyiségedhez és motiváltan tudsz hozzáállni.

Mi van abban az esetben, ha már feladatlistád is van, kitűzött céljaid is vannak, amiket a nap végén elégedetten szeretnél elérni, de valahol mégis elúszik a dolog, mert nem tudod elég fegyelmezetten csinálni a napi rutinodat, a kitűzött feladataidat. Lehet, hogy egyszerűen csak rossz az időzítésed, és ezért nem haladsz úgy, hogy hatékonyan érezd magad tőle. Na és mi a helyzet a halogatással? Nézzünk rá erre is egy kicsit. A halogatás igazából egy védelmi mechanizmus, ami abban segít nekünk, hogy elkerüljünk valami kellemetlennek vagy negatívnak vélt helyzetet. Ez lehet akár az, hogy nagyon jól akarom megcsinálni a feladatom, ezért halogatom, mert úgy vélem még nem tudna elég tökéletes lenni, vagy az, hogy túl unalmas a kiadott feladat, inkább tologatod, minél később kerüljön rá sor. Számos okot találunk a háttérben, mint tudjuk az emberek elég jók kifogásgyártásban, ha valamit nem akarnak. A halogatással szembe lehet nézni, keressük meg először, hogy mi az igazi indok, amiért még nem kezdtem bele, lehet csak félttem eddig, mert nehéznek véltem, a lényeg, hogy tudjam, mi az az érzés, ami ilyen ellenállást és akadékoskodást szül bennem. Ha ez megvan, akkor vizsgáljuk meg hátrálépve az ügyet, tényleg olyan nehéz/nagy/unalmas/stb a feladat, hogy halogatni kell napokig? Milyen érzés lenne, ha ma megcsinálnám és túllennék rajta? Ha ezeken elkezdünk gondolkodni, akkor rövidesen eljutunk a megoldásig, és amint kiderül az igazság, az igazi akadály, már könnyebben lehet vele szembenézni és egyúttal megoldani a feladatot. Kezdjük kicsiben, keressünk olyan feladatot, aminél ellenállunk de nincs nagy tétje. Ha ezen a feladaton megértjük a metódust, akkor nagyobb feladatok esetében is tudjuk alkalmazni a megtapasztaltakat.

Egy biztos, ha túl sok időnk van, akkor kevésbé értékeljük, mert úgy véljük, nem kell gazdálkodni vele, míg ha szűkösek a források, mert épp annyi a teendő, akkor biztosan átgondoljuk kétszer is, hogy adok keretet a napjaimnak, vagy hagyom, hogy menjen, és aztán kapkodok, amikor kifutottam a tervezett időkeretből. Minden rajtunk múlik, a hozzáállásunkon és tudatosságunkon.

Foglalkoztatási formák és coworkingek

Tipikus és atipikus foglalkoztatási formák

Összegejtöttük, milyen foglalkoztatási formákkal találkozhattok a munkaerő-piacon. Ezek gyűjtőnevei a tipikus és atipikus foglalkoztatási formák, ezen belül pedig több alternatívával találkozhattok, nézzük, mik ezek.²⁰

Kezdjük a tipikus foglalkoztatási formával, hiszen az az eredeti, klasszikus, könnyen értelmezhető. Ez a határozott idejű és teljes idős munkaviszony vonatkozik. Ezen belül két csoportra bontható, a rugalmatlan és a rugalmas munkavégzési forma. A rugalmatlan, azaz kötött munkavégzés munkajogviszonyban történik, határozatlan idejű szerződéssel, heti 40 órában, hétfőtől péntekig dolgozik. A munkavállaló munkaidejét a főnök osztja be, rövid szünetek beiktathatóak, a munkavégzés a munkáltató székhelyén történik és minden munkaeszközt biztosít a munkáltató. A rugalmas, vagy más néven innovatív munkavégzési formákra jellemző, hogy a heti 40 órát a munkáltató osztja be, és nem azonosan beosztva, akár egyik nap lehet 7 óra, másik nem pedig 9. Emellett lehetőségük van a munkáltatóknak a munkavállalót ügyeletre vagy készenlétre beosztani, egyéb extra díjazás nélkül.

Az atipikus foglalkoztatási formák között azonban számos variációt találhatunk, van részmunkaidő, távmunka, munkaerő-kölcsönzés, nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása, határozott időre szóló foglalkoztatás, alkalmi munkavállalás, készenléti jellegű munkavégzés, tanulók foglalkoztatása, gyakornokok foglalkoztatása, bedolgozók, megbízási vagy vállalkozói szerződéssel foglalkoztatottak, és önfoglalkoztatók is. Vegyük őket külön-külön sorra, hogy tisztában legyél velük, ha találkozol egy ilyen lehetőséggel, mi mit jelent.

A részmunkaidős foglalkoztatás, amivel talán a leggyakrabban találkozhatunk, nagyban hajaz a rugalmas tipikus foglalkoztatási formára, annyi különbséggel, hogy itt bizonyos heti óraszámban dolgozik a munkavállaló, amiben közösen megállapodtak. Például anyukák, aki dolgozni akarnak a gyermek mellett simán bevállalhatnak napi 4 órás munkát ilyen részmunkaidős formában, ugyanígy akik levelezőn tanulnak, és úgy érzik, szeretnének dolgozni mellette, és a napi 6 órás munkaviszony is belefér az idejükbe. Vannak a határozott időre szóló munkaviszonyok, amikor a munkáltató és a munkavállaló előre rögzítik a foglalkoztatás időtartamát, és úgy kötnek szerződést, viszont ebben az esetben a munkaidő nem haladhatja meg az 5 évet. Az alkalmi munkavállalók foglalkoztatása szintén határozott időre szól, azonban jóval rövidebb időtartamban, mint az előbb említett forma. Alkalmi munkát legfeljebb 5 egymást követő naptári napig lehet végezni, havonta legfeljebb tizenöt napot, és egy évben maximum 90 naptári napot lehet ebben a formában dolgozni.

A készenléti jellegű munkavégzést csak állományban lévő és fizetésben részesülő munkavállalók végezhetnek. Készenléti munkavégzésnek minősül például a tűzoltók vagy a mentősök munkája is, hiszen - jó esetben - a készenlét időtartamát nem tölti végig munkával az egyén. Nem összekeverendő a munkavégzésre való készenlétben állással, sem a készenléttel. A következő a munkaerő kölcsönzés formája, amely széles körben igénybe vehető szolgáltatás. A munkáltatót megillető jogokat és

²⁰ <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf> [2022.08.23.]

kötelezettségeket a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő a munkaerő kölcsönzés során megosztva gyakorolja és teljesíti. A munkarend, munkaidő, pihenők mindig a kölcsönvevő munkáltató szabályozása szerint alakulnak. Távmunkának azt a foglalkoztatási formát tekintjük, amikor a munkavállaló nem a munkáltató székhelyén köteles dolgozni, amelyhez informatikai eszközöket kell használnia, így az eredményt online továbbítani tudja a munkáltató felé. Fontos, hogy a szükséges eszközöket a munkáltató köteles biztosítani, és a megbeszélt időkereteken túl a munkavállaló osztja be az idejét. A munkáltató nem jelenhet meg ad-hock jelleggel a munkavállaló lakásán munkavégzés ellenőrzése céljából, csak az elektronikai állomány beszerelésénél mehetnek be a lakásba.

A tanulók foglalkoztatása a gyakorlati képzés keretében és tanulói szerződéssel jöhet létre, ebben az esetben kifejezetten fontos, hogy a tanulósz szerződés alapján történjen munkavégzés. A gyakornokok foglalkoztatása a felsőoktatásban tanuló hallgatók számára szóló munkalehetőség, amikor az adott cég a kötelező, általában 1-2 hónapos szakmai gyakornoki munkán túl foglalkoztatná a hallgatót. A bedolgozók foglalkoztatása hasonló a távmunka szabályaihoz, azonban a bedolgozó által végzendő munka teljesítménykövetelmény és munkanorma formájában, valamint más mennyiségi vagy minőségi mutatókkal meghatározható legyen. Továbbá itt fontos, hogy a bedolgozó saját munkaeszközeit használja a munkavégzés folyamataihoz. Ami érdekesség, hogy a bedolgozó esetén a vele egy háztartásban élő személy besegíthet a munkavégzésbe, míg a távmunkában dolgozókra ez nem igaz, ott egyedül ő a felhatalmazott az adott munka elvégzésére.

A következő nagy csoport a megbízási vagy vállalkozói szerződéssel foglalkoztatottak, ahol sokan úgy vélik, hogy adókötelezettségi terhek csökkentése miatt is választja sok munkáltató ezt a formát, főleg ha alkalmankénti vagy kampány jellegű feladatról van szó. Fontos tudnunk, hogy ebben a foglalkoztatási formában a munkavállalónak nem jár a túlóráért plusz pénz, illetve sem szabadságra, sem betegszabadságra nem tud menni, cserébe a munkavégzésben nagyfokú önállóságot kap. Azonban a szerződést a munkáltató azonnali hatállyal felmondhatja.

Ezen felül találkozhatunk nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatásával néhány esetben, főleg ahol nagyon nincs utánpótlás, szakember és a nyugdíjba vonult alkalmazottakat kell újra felvenni, amíg betanítás vagy az utánpótlás termelése megtörténik.

Vállalkozók, szabadúszók, digitális nomádok

Létezik még az önfoglalkoztatók világa, azaz az egyéni és társas vállalkozók, akik nem függnak munkáltatóktól. Azonban fontos megkülönböztetni a vállalkozókat és a szabadúszókat, valamint a mai digitális világ segített teret adni a digitális nomádság létrejöttének. Vizsgáljuk meg, melyik mit jelent, mi a közös bennük, miben különböznek.

Vállalkozók

Vállalkozónak azt a személyt nevezzük, aki személyes kockázatot vállal a saját üzlete érdekében. Ha jól csinálja a munkáját, ezért a kockázatért cserébe profitálhat belőle. Egyesek úgy vélik, csak az a vállalkozó, aki magának dolgozik, mások úgy gondolják azok a vállalkozók, akiknek az üzlete innovatív és vezetést igénylő. Azáltal, hogy innovatív ötleteket is megvalósítanak, nem csak önmaguknak

tesznek jót, hanem a társadalomra és az adott iparágra is pozitív hatással vannak. Bárki lehet vállalkozó, akinek van egy jó ötlete és nemes célja, és bátorsága belevágni, hogy megteremtse a megvalósításhoz szükséges erőforrásokat.²¹

Több típusú vállalkozóról és vállalkozásról is beszélhetünk, vannak például kisvállalkozások. Mindenki ebben a kategóriában kezd, csak van aki ezen túllép, mert kinőtte. Ide sorolhatók a kis helyi üzletek, az egyszemélyes vállalkozások, például autós oktató, masszőr, tréner. Vannak az otthoni vállalkozások, amelyek az előzőektől eltérő módon a vállalkozó a saját otthonából tud üzemeltetni, például karosszéria lakatos vagy fodrász - ha ki tud alakítani erre egy külön helyiséget, némileg elkülönül fizikai szinten a magánélettől a munka. Vannak a tipikusan online térben működtethető vállalkozások is, például az online marketing esetén, amely szintén végezhető otthonról, csak internet és a megfelelő munkaeszköz kell hozzá. Ezen kívül vannak olyan feltalálók, akik egy új termékötlettel álltak elő, és meg is valósították azt, valamint piacra is tudták juttatni.

Nézzük, mitől lesz egy vállalkozó sikeres, milyen tulajdonságokkal kell rendelkeznie. Jellemző rájuk, hogy a munkáját szenvedéllyel végzi, önálló és eredeti gondolkodásmód jellemzi, optimista hozzáállású, amit magabiztosság kísér - persze csak egészséges mértékben. Leleményes problémamegoldó, kitartó, koncentráltan dolgozik, és a cselekvéseire összpontosít, a legjobb teljesítmény érdekében.

Szabadúszók

Szabadúszó vagy más szóval freelancer. Ez egy újabb keletű foglalkoztatási forma, legalábbis a vállalkozóhoz képest. Azokat soroljuk a szabadúszó kategóriába, aki szellemi munkát végző egyéni vállalkozóként dolgozik. A magasan képzett, felsőoktatási végzettséggel rendelkező szakembereket, akik tudásuk értékesítésével keresnek pénzt, projekt alapon. Ők rugalmas beosztásban dolgoznak, az általuk választott helyen és időben végzik a munkájukat, többnyire online. Ezek a területek jellemzően a marketing, média, IT és mérnöki szolgáltatások, grafika, design, fordítás, tolmácsolás, üzleti tanácsadás és coaching területei. 2020-ban indult el az első freelancer kutatás Magyarországon a Budapest Lab vezetésével és kérdőíveztetésével.²²

Sokan tartanak a szabadúszó életformától az anyagi biztonság kérdései miatt, hiszen ha projektalapú a munkavégzés, és nincs határozatlan idejű szerződés, az azt is jelenti egyben, hogy egy adott projekt után ismét új munkát kell találni, új partnert, akivel időszakosan együtt lehet dolgozni, ahonnan a bevételek származnak. Ezt úgy oldják meg a freelancerek, hogy párhuzamosan átlagban 3 partnerrel dolgoznak együtt, vagy a másik opcionális megoldás, hogy 3 különböző lábon állnak, így ha egy terület kiesik, még akkor is marad két terület, ahonnan jöhet bevétele. Az időbeosztás itt kiemelten fontos, gyakran számolnak be a szabadúszók túlhasználtságról, túlvállalásról, és kiegészítő közeli állapotról, mert ha nem tartanak szünetet és nem adnak időt a feltöltődésre, ugyanúgy fennáll a veszélye, hogy kényszerpihenő lesz belőle. Azonban láttuk, hogy 2020-ban felborult az alkalmazotti létre jellemző biztonság hitrendszere, hiszen sokakat elküldtek egyik napról a másikra. Ez sokakat sarkalt arra, hogy

²¹ <https://matebalazs.hu/vallalkozo.html>

²² <https://freelancerblog.hu/freelancerek-magyarorszagon-helyzetjelent-es-infografika/>

akár kényszerből, akár a stabilitás megteremtése miatt belekezdjen egy új ötletbe, amelyet szabadúszóként, akár egyelőre a főállása mellett, vagy teljesen mindent kockáztatva elkezdett.

Magyarországon jelenleg megközelítőleg 100.000 főt sorolnak ebbe a kategóriába, ami a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 8,8%-át jelenti.²³ Az ő munkáltatóik lehetnek startupok, hazai kis-és középvállalkozók, multinacionális cégek, külföldi cégek, más freelancerek, vállalkozók, magánszemélyek. A freelancerekre jellemző a folyamatos önképzés, önfejlesztés, az innovatív és kritikus gondolkodásmód, új megoldások létrehozása, és értékteremtés. A szakmai felkészültség mellett az ügyfelek elégedettségére való törekvés is ott van minden szabadúszóban, amit felelősen, eredményorientáltan végeznek.

Digitális nomádok

A technika fejlődésével az utazási kedv és a munkavállalás összeérni látszik. Digitális nomádnak azt nevezhetjük, aki helyfüggetlenül a mai technológiai lehetőségek kihasználásával végzi a munkáját. Legtöbbször egy lappal felszerelt vállalkozó, freelancer, vagy helyfüggetlen munkát végző alkalmazott, aki munkáját gyakori utazás mellett, a világ legkülönbözőbb helyeiről végzi úgy, hogy közben világot is lát.²⁴

Digitális nomád lehet grafikus, programozó, copywriter, online marketing szakértő, weboldalfejlesztő, webshop-üzemeltető, bróker, coach, de léteznek nyelvtanárok, sőt pszichológusok vagy személyi edzők is az online világban. Igazából bármiből lehet munkát csinálni utazás közben is, végtelen a lehetőségek tárháza. Ha van egy működőképes ötletünk, amit online meg tudunk valósítani, akkor érdemes ezt a lehetőséget kipróbálni és fejest ugrani a digitális nomád életformába, hiszen utazás közben is tudunk dolgozni, és munka közben is be tudjuk járni a világot. Most lehet arra gondolsz, hogy milyen izgalmas mégis egyszerre milyen ijesztő ez az egész. Hiszen a digitális nomád egy darab lappal tölti az élete nagyrészét, és bár szép helyeken van, mégis magányos? Nem, az a jó hírem van, hogy mivel sokan járnak ebben a cipőben - tudatosan megalapozott döntések sorozataként - így van módod csatlakozni ezekhez a közösségekhez. Tehát bárhol vagy a világon, szinte biztosra veheted, hogy fogsz találkozni digitális nomádokkal, akik nyitottak és szívesen ismerkednek új emberekkel, így ha egyedül vágnál bele ebbe a kalandba, akkor sem kell tartanod attól, hogy magányos leszel. Ők nem az egyedüllétre szavaznak, hanem arra, hogy hozzájuk hasonló felfogású emberekkel találkozzanak és dolgozzanak, akik értik őket és az utazási kedvüket. És ami még izgalmasabb, amikor két digitális nomád belevág egy közös projektbe, mert felfedezni vélik az összhangot, amit üzletté tudnak alakítani.

Amikor egy új kultúrába csöppensz, igen nehéz lehet először a beilleszkedés, azonban annál izgalmasabb, hiszen rengeteg új élménnyel és tapasztalattal gyarapszol egy-egy új világ felfedezése során. Azok az ötletek, amik az utazásaid során jutnak eszedbe, egész más nézőpontból képesek rávilágítani az éppen aktuálisan megoldandó feladataidra. Egyszerűen azért, mert máshol vagy, más impulzusok érnek, nem kattogsz folyton a megoldáson, hanem élvezed az életed, mert járulékként

²³ <https://freelancerblog.hu/bevallalni-a-szabadsagot-elindult-az-also-atfogo-freelancer-kutatas-magyarorszagon/>

²⁴ <https://features.hu/digitalis-nomad/>

még a megoldás is megszületik, szépen, hirtelen, és sokkal könnyebben, mint gondolnád. Mindemellett sok új barátra is szert tehetsz, hiszen állandóan emberek között leszel, a világ bármely tájáról érkező emberekkel köthetsz barátságot, akik hasonló kalandor szellemiségűek.

Közösségi terek, coworking irodák

Egyre népszerűbb, hogy nem otthon ül a vállalkozó, hiába helyfüggetlen a munkavégzése, vagy épp home officeban dolgozik, hanem gyakran látni, hogy beül egy coworking irodába, egy közösségi térbe, vagy egy kávézóba. Nézzük, miért kezd egyre népszerűbb lenni ez a munkavégzési szintér.²⁵

Ha valaki kezdő vállalkozó vagy szabadúszó, neki szinte kötelező jelleggel ajánlom, hogy keressenek egy közösségi irodát, hiszen számos hasonló gondolkodású emberrel fog találkozni ezeken a színtereken, ráadásul szakmailag vagy a tapasztalataiból kifolyólag vélhetően segítségért is tud új „munkatársaihoz” fordulni. Egy olyan közösség alakul ki az ilyen irodákban, akik támogatják egymást, és nem muszájból dolgoznak, hanem sokkal inkább a hivatásukat végzik, és a legjobb tudásukat értékesítik, amit szívvel-lélekkel tudnak dolgozni. Így előre bocsájtom, sok optimista, vidám és boldog emberrel fogsz találkozni a közösségi irodákban. Érdemes kipróbálni akár 1-1 napra is különböző helyeket, mert az a mentalitás és attitűd, amivel találkozhatasz az ilyen helyeken, ragadós, így rád is pozitívan hat az ő hozzáállásuk. És mivel sokat vannak az online térben, nem csoda, hogy vágnak a személyes kapcsolódásokra, beszélgetésekre, olyan munkatársakkal akiket ők maguk választanak meg.

Ezek a helyek általában heti gyakorisággal rendeznek workshopokat, rendezvényeket, így ha a napi teendőik között kevesebb idő jut kapcsolatépítésre, akkor ezeken a rendezvényeken biztosan találkozol olyanokkal, akikkel van kölcsönös szimpátia, esetleg ugyanolyan szakterületen dolgozik, amiben te is, vagy amiben tervezel dolgozni. Az elején említettem, hogy olykor kávézóban is dolgoznak emberek lappal, viszont azt lássuk be, hogy közel sem olyan hatékonysággal, mint az irodákban, hiszen rengeteg ember van körülöttük, akik többnyire találkozni és beszélgetni járnak oda, nem dolgozni. Így ha emberekre vágysz és nyüzsgésre, akkor ajánlom a kávézót, ha koncentrálni szeretnél és haladni a feladataiddal, akkor egyértelműen a közösségi irodák lesznek a befutók. A közösségi irodákba lehetőség van napi jeggyel menni, vagy havi bérlettel, mielőtt bérletet veszel azonban érdemes megnézni, milyen ott a hangulat, milyen emberek vannak, te hogyan tudsz dolgozni, akkor is kipróbálhatod, ha épp munkanélküli vagy, mert ki tudja, kibe botlasz bele, és ki keres épp munkaerőt egy-egy projektjébe?

Impact Hub

Az Impact Hub egy igazán különleges közösségi iroda.²⁶ Sőt, ennél sokkal több, ugyanis az a missziójuk, hogy egy helyen lehessenek a civil ügyek élharcosai és a kreatív vállalkozók, hogy minél szuperebb összefogások alakulhassanak ki a világ jobbá tétele érdekében. Az eredeti ötlet már 2000-ben elindult,

²⁵ <https://freelancerblog.hu/miert-eri-meg-kozossegi-irodaban-dolgozni/>

²⁶ <https://impacthub.net/>

amikor a walesi Atlantic College néhány hallgatója azt találta ki, hogy szerveznek egy gigakonferenciát London egyik illusztris koncerttermében, a globális környezeti, társadalmi és politikai ügyek témakörében.²⁷

Ez olyan jól sikerült, hogy 8 éven belül már három kontinensen összesen 9 irodával működtek. Az embereknek nagy igénye volt az ilyen jellegű lehetőségek és terek megtalálására, így gyorsan híre kelt. Mára közel 100 irodájuk van szerte a világban, és a jó hír, hogy bérleteddel bármelyik irodát meglátogathatod, dolgozhatsz bárhol egy bérlettel. Ez is nagyban segíti a helyfüggetlen életmódot. Így rengeteg országban van irodád, ha úgy vesszük. Magyarországon Budapesten található, Romániában Bukarestben, Szlovákiában pedig Pozsonyban tudsz becsekkolni az Impact Hub irodájába.

Az Impact Hub valóban nem egy egyszerű közösségi tér, hanem egyszerre inkubátorház és globális civilszervezet is, és olyan projekteken dolgoznak, amelyek az ENSZ 17 világmegváltó céljai között szerepelnek. Számos belső programot és eseményt szerveznek, ezekhez lehet bátran csatlakozni, és a networking általában jól sül el, mindig lesznek nagy egymásra találások, akiknek passzolnak kitűzött céljaik, és együtt valósíthatják meg, az Impact Hub segítségével.

²⁷ <https://freelancerblog.hu/a-mindenható-iroda-itt-az-impact-hub-sztori/>

Civil szektor

Önkéntesség, civil szektor

A Játszótér Alapítvány korábbi kiadványában²⁸ hosszabban foglalkozik ezzel a témával, így ebből merítve egy kis ízelítő a civil szektor, alapítványok és egyesületek közötti különbségről. A teljes könyvet itt éritek el: <https://jatszoteralapitvany.hu/letoltes/>

Mit nevezünk civilnek? Elég sokféle értelmezése létezik ennek a fogalomnak, ez is jól tükrözi, hogy mennyire összetett dologról beszélünk. Az alábbiakban igyekszünk azokat a legfontosabb kritériumokat összeszedni, melyek a legtöbb értelmezésében szerepelnek. Ezek az alábbiak:

Mi jellemző egy civil szervezetre?

- Nem célja a profit szétosztása: A profit szerzése természetesen cél, hiszen egy pályázati támogatás megszerzése is profitnak minősíthető, azonban ezt nem „tulajdonosok” között osztják ki a szervezetek, hanem valamilyen előre meghatározott cél érdekében használják fel.
- Az államtól független, magánszervezet: A civilek nem keverendők össze az állami szférával, bár sok esetben elképzelhető, hogy hasonló feladatokat látnak el (pl.: szociális gondozás). Ezek a csoportosulások mindig alulról induló kezdeményezések, ezért sokkal inkább képesek a helyi közösségek igényeire reagálni.
- Közjó érdekében jött létre: Minden civil valamilyen általa fontosnak tartott, de társadalmilag is hasznos cél érdekében tevékenykedik, nem pedig személyes érdekek vezérlik.
- Önkéntes alapon szerveződnek és önrendelkezők: A civil szervezeteket nem kényszerrel, törvények által, hanem önállóan, társadalmi összefogás révén hozzák létre. Működésükről, tevékenységükről is önállóan döntenek, igazodva az abban résztvevők, és a célközönség igényeihez.

Ezeket nevezzük elsősorban civil szervezeteknek, míg ezzel szemben a nonprofit kategóriába sorolt szervezetekre csak az első pont jellemző. Éppen ezért olyan szervezetek is közéjük sorolhatóak, melyek nem függetlenek az államtól (közalapítványok), vagy kevésbé önkéntes alapon szerveződnek (köztestületek), esetleg csak egy szűkebb közösség érdekeit nézik az egész társadalom érdekei helyett (biztosítási egyesületek, lakóközösségek). Kiadványunkban nem tekintjük kritériumnak azt sem, hogy jogi formát öltő, bíróságon bejegyzett szervezetek tekinthetők csak a civil szektor részének. Informális csoportosulások, lelkes önkéntesek is a civilek közé sorolhatóak, de sok esetben számukra is szükséges lehet egy konkrét jogi szervezet, mint befogadó támogatása. Mindezekből kifolyólag a civil

²⁸ <https://jatszoteralapitvany.hu/letoltes/> [2022.08.23.]

szervezetek közé elsősorban az alapítványokat, illetve az egyesületeket soroljuk. A következő oldalakon ezeket a szervezeti formákat ismertetjük a számotokra.

Alapítványok

Az alapítványok intézményeinek kialakulása egészen a római korig nyúlik vissza, ahol az egyes vallási kegytárgyak, zarándokhelyek megtekintéséből származó bevételeket, adományokat közcélok ellátására fordították. Egy alapítvány létrehozásának lényege pont ez a vagyoni elkülönülés, tehát, hogy az alapító, vagy alapítók létrehoznak egy tőlük független, különálló vagyontömeget, amit az alapítvány vezetősége, a kuratórium, mint különálló szervezet kezel. A legtöbb esetben ezt az elkülönített tőkét nem lehet elkölteni (kivéve, ha az alapító másként rendelkezik), viszont a belőle származó bevételeket (pl.: kamat, osztalék stb.) igen. Azt, hogy mire lehet fordítani ezeket az összegeket, azt az alapítók, a szervezet létrehozásakor, az alapítóokiratban határozzák meg, de kizárólag csak valami társadalmi jó elérése lehet a cél. Az alapítvány létrejöttét követően az alapítók nem szólhatnak bele annak tevékenységébe, nehogy saját hasznukra fordítsák azt. Helyettük a szervezet tevékenységéről, a vagyon és bevételeinek felhasználásról egy legalább 3 fős, kijelölt bizottság, a kuratórium dönt, akiket az alapítók kérnek fel a feladat ellátására. Ők minősülnek a szervezet legfőbb 4 döntéshozó szervének, melynek vezetője, és ez által a szervezet hivatalos képviselője, a kuratóriumi elnök. A valóság ennél kissé árnyaltabb, gyakori eset, hogy a kuratórium jön létre először, és kér fel egy alapítót, aki alacsony összeggel hozza létre a szervezetet, míg a kitűzött feladatokat pályázatokból, illetve más forrásokból valósítják meg a kurátorok.

Egyesületek

Az egyesületek alapvetően széles társadalmi összefogáson, és az egyesülés lehetőségének alapvető emberi jogán alapuló szervezetek. Legalább 10 személy kell a létrehozásához, akik közösen összefognak, és együttesen meghatároznak egy célt. A tagok maguk közül kijelölik az elnökséget, akik a mindennapi operatív feladatokat ellátják, illetve meghozzák az ehhez szükséges döntéseket. Ugyanakkor a szervezet nagy horderejű döntéseit az elnökség nem hozhatja meg, azokról csak a legfőbb döntéshozó szerv, a közgyűlés dönthet. A közgyűlésen minden rendes tagsággal rendelkező személy, vagy jogi személyiség részt vehet, és szavazatával meghatározhatja a szervezet működésének irányát. Ugyanakkor a tagok kötelesek a közgyűlés által meghatározott tagdíjat megfizetni, ezzel járulva hozzá a szervezet fenntartásához, valamint céljai eléréséhez. Minden egyesület akkor sikeres, ha minél többen akarnak a tagjai lenni, így minél többen fizetik annak tagdíját is, ami az egyesületek legalapvetőbb bevételi forrása. Az egyesületek rendkívül sokféleképpen működhetnek attól függően, hogy milyen módon építik fel a tagok az alapításkor. Például a tagságnak meg lehet határozni különböző szintjeit, melyhez különböző jogkörök és tagdíjak párosulnak, az elnökség jogköreit és feladatait át lehet szabni, stb.

Különbségek és hasonlóságok

A két szervezeti forma között leginkább csak egy egyezés van, az, hogy mindkettő civil, tehát nonprofit formában, valamilyen közjó megvalósítása érdekében jönnek létre. Minden másban különböznek. Az alapítványok kevés résztvevővel, nagy vagyoni befektetéssel jönnek létre, jellemzően szociális, oktatási vagy egészségügyi tevékenységi kört folytatnak. Ezzel szemben az egyesületek annál sikeresebbek minél nagyobb a tagságuk, minél több a támogatójuk, ezzel együtt minél több önkéntesük van. Jellemzően hobbi vagy szabadidős tevékenységeket űznek, de nem ritka tőlük a kulturális vagy környezetvédelmi szerepvállalás sem. Ha létre akarunk hozni egy civil szervezetet, érdemes alaposan végiggondolni, hogy melyik forma felel meg céljaink számára a legjobban. Ugyanakkor mindkét szervezettípus sokféleképpen hozható létre, a tagsággal, jogkörökkel, tevékenységekkel kapcsolatos szabályokról az alapító dokumentumban kell rendelkezni. Érdemes alaposan körbejárni lehetőségeinket, mielőtt belevágunk a bejegyzés folyamatába.

Közhasznúsági fokozat

Gyakori, hogy a „közhasznúságot”, „közhasznú szervezet” kifejezést olyan módon használjuk, mintha az egy különálló jogi forma lenne, ez azonban távol áll a valóságtól. A közhasznúság elsősorban egyfajta minőségi jelző a magyar jogrendszerben, melynek célja, hogy megkülönböztesse a tevékenységüket magasabb fokon űző szervezeteket a kisebbektől. A jelenleg hatályos civil törvény értelmében „közhasznú szervezetté minősíthető minősíthető a Magyarországon nyilvántartásba vett a közhasznú tevékenységet végző szervezet, amely [...] megfelelő erőforrásokkal rendelkezik, továbbá, amelynek megfelelő társadalmi támogatottsága kimutatható”. Ennek értelmében bármilyen, civilnek minősülő szervezet lehet közhasznú, mely megfelel az alábbi kritériumoknak.

1. Megfelelő erőforrás áll a szervezet rendelkezésére, ha az alábbi feltételek közül legalább egy teljesül, az előző 2 lezárt üzleti évre vonatkozóan:

- Az átlagos éves bevétele meghaladja az egymillió forintot, vagy
- Adózott eredménye nem negatív, vagy
- A személyi jellegű ráfordításai elérik az összes ráfordítás (kiadás) egynegyedét.

2. Megfelelő társadalmi támogatottság mutatható ki, ha az alábbi feltételek közül legalább egy teljesül, az előző 2 lezárt üzleti évre vonatkozóan:

- Az összegyűjtött Adó1% felajánlások elérik a törvényben meghatározott bevételi hányadot, vagy
- A közhasznú tevékenység érdekében felmerült költségek, ráfordítások elérik az összes ráfordítás felét, vagy
- Tartósan legalább tíz közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy segíti a szervezetet.

A közhasznúsági fokozat megszerzése ugyanakkor a kritériumok teljesítésével nem automatikus. Kérvenyezni kell azt, hogy a székhely szerinti törvényszék megvizsgálja a feltételek teljesülését, és bejegyezze azt.

Mivel jár a közhasznúság?

Alapvetően tekintve, a közhasznúsági fokozat megszerzése feltételez egy folyamatos, stabil működést, mely hozzájárul a társadalom fejlődéséhez. Ezen felül pontosabb adminisztrációt igényel, és szigorúbb számviteli szabályoknak is meg kell tudnunk felelni. A kötelezettségekkel szemben a közhasznúság előnyökkel is jár. Többek között jelentős presztizsértékkel bír, hiszen jól mutatja a szervezet stabilitását, és megbízhatóságát. Ugyanakkor a szervezet támogatói adókedvezményeket vehetnek igénybe a támogatás mértékétől függően (lásd „Támogatásszervezés” fejezetünkben), ami vonzóbbá teszi a támogatást. Továbbá egyes pályázatok esetében a pályázás alapfeltétele a közhasznúsági 7 minősítés, ha nem rendelkezünk ilyen fokozattal, akkor kizárjuk magunkat a pályázás lehetőségéből. Összességében azonban elmondható, hogy az évek jogszabályi változásai miatt a közhasznúsági státusz jelentősége sokat csökkent, így sok esetben nem éri meg a státusszal kötelezettségek felvállalása.

Önkéntesség

A civil szektor után nézzük meg közelebbről, mi az az önkéntesség. "A demokráciában való állampolgári részvétel egyik legfontosabb kifejeződése, amely olyan európai értékeket helyez át a gyakorlatba, mint a szolidaritás és a megkülönböztetés-mentesség, valamint hozzájárul társadalmaink harmonikus fejlődéséhez. [...] az önkéntes munkában való részvétel új képességekkel ruházta fel a polgárokat, és erősíti bennük a társadalomhoz való tartozás érzését."²⁹

Sajnos Magyarországon sokak számára még negatív jelentéstartalommal bír az önkéntes munka kifejezés, mert a kommunizmus idején kötelezően letöltendő önkéntes tevékenységek jutnak eszükbe. 2011 Az Európai Önkéntesség Éve volt. Az volt a cél, hogy a magyar társadalomban szemléletváltás következzen be, megértsék az emberek, hogy az önkéntesség mások javára történő anyagi ellenszolgáltatás nélküli cselekvés, melyet személyes akaratunkból, szabadidőnkben végzünk, jobbra téve ezzel közösségünket, környezetünket és önmagunkat. Az akcióban magyar hírességek is szerepet vállaltak, jó példát mutatva személyes önkéntes tevékenységeikkel.

A 2010-11-es évben készült egy kutatás Csongrád megyében Hegedűs Rita vezetésével az önkéntesség témakörében, melyben többek között azt is vizsgálták, hogy ki mit ért önkéntesség alatt.³⁰ A kutatás alapján háromféleképpen definiálták az önkéntesség fogalmát. A válaszadók 58,26 %-a karitatív, szociális jellegű tevékenységet (adománygyűjtés, idős beteg segítése), 23,48 %-a anyagi, instrumentális tevékenységet (környezetvédelem) végez, a harmadik csoport (18,26 %) mindkét halmaz tevékenységeit vegyesen végzi. A különböző korcsoportok önkéntességeinek motivációit is megvizsgálták, és az alábbi eredmények születtek. Három korosztályt különítettek el: a 15-29 éveseket, a 30-49 éveseket, és az 50 év felettieket. Az első korosztály 50%-át a szolgálat típusú önkéntes tevékenység motiválja, 30,02 %-át tanulás típusú önkéntesség motiválja, és a fennmaradó 19,8 %-ra mindkét ösztönző erő hat. A második korosztályban is a szolgálat típusú önkéntesség iránt éreznek nagy számban ösztönzést, ez 60,01%. A tanulás ösztönző ereje itt már csak 19,2%, együtt mindkét motiváció a korcsoport 20,7%-át hajtja. Az ötven év felettiek csoportjában az önkéntesség 56,2%-ot kapott, míg a tanulás típusú önkéntesség csak 19,9%-ban fontos, együttesen mindkettő motiváció 21,2%-ra hat.

A 2011. évi CXCV. törvény értelmében az érettségi bizonyítvány kiadásának feltétele 50 óra közösségi szolgálat elvégzésének igazolása.³¹ Ez a közösségi szolgálat azonban nem egyenlő az önkéntességgel, mert ez iskolai elvárás, nem pedig saját akaratból végzett tevékenység, hiszen következménnyel jár, ha nem teljesíti a tanuló, nem kapja meg az érettségi bizonyítványát.

Fényes Hajnalka könyvében az önkéntesség és az új típusú önkéntesség formáiról ír. Több fogalom is található ennek leírására a könyvben, ezek összegzését és saját értelmezésemet írom le, miszerint az önkéntességről elmondható, hogy bárminemű anyagi ellenszolgáltatás nélkül történik; a közjó vagy

²⁹ Dr. Latorcai Csaba (2011): *2011 – az önkéntesség európai éve Magyarországon*. Budapest: Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium

³⁰ Hegedűs Zita (2011): *Miért vagyok, leszek önkéntes? Gyorsjelentés a Csongrád megyei önkéntesség fejlesztése projekt keretében végzett 2010-2011-es kutatásról*. Szeged: Csongrád Megyei Önkéntes Centrum

³¹ <http://kozossegiszolgalat.blogspot.com/p/jogszabalyi-keretek.html> [2022.08.23.]

mások számára végzett szolgáltatások, anyagi és szellemi javak előállítása a cél; szabad akaratból, önként végzett munka; valamint belső és/vagy külső motiváció hatására történik a cselekvés.³²

2005-ben Magyarországon végeztek kutatást arra vonatkozóan, hogy a fiatal önkénteseket mi motiválja. Ennek eredményeiben az alábbi motivációs faktorok kerültek megfogalmazásra: az önkéntesség lehetőséget és teret ad számukra társadalmi és szakmai szocializációra, összeköti az iskola-oktatás-munka világát, egyszerre közvetít a felnőtt lét felé és a felelősségteljes állampolgári lét felé, maga az önkéntes tevékenység informális tanulást is jelent egyben, az általános ismeretektől egészen a speciális szakmaismeretekig, szélesedik és erősödik a szociális és kapcsolati háló, az egyéni szakmai karrier elindul és épülhet a tapasztalat és gyakorlat tükrében, mindezt innovatív közegben teszik, használva a korunk adta lehetőségeket és felhasználva saját ismereteiket a modern technikában.

A könyv egyik fejezete kitér a nemi különbségekre is, a nők és férfiak más indíttatásból végeznek önkéntes munkát. A nőkre jellemző a családi indíttatás és az önismeret fejlesztése, míg a férfiakat inkább a megfelelő munkahely megtalálása, valamint a környezetük szebbé tétele vezérli. A KSH adatai nem igazolják, hogy nagy eltérés lenne az önkéntes munkát végzők nemi arányában, inkább a területek térnek el. A nők nagyobb számban segítenek szociális területeken, az oktatásban, fogyatékosok segítésében, egyházi feladatokban, adminisztratív területeken, míg a férfiak inkább a közbiztonságban, a ház körüli tevékenységekben, településfejlesztésben, környezetvédelemben vagy katasztrófa-elhárításban vetik be magukat.

³² FÉNYES Hajnalka: Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében 2015.

Összegzés

Ebben a fejezetben azt vettük végig, milyen lehetőségek, segítségék állnak rendelkezésre állásukeresőként. Többféle irányból közelítettük meg, az online felületek fontosságáról hosszabban is írtunk, illetve a megváltozott munkarendekről, az új trendekről, amik jelenleg is folyamatos változásban vannak. A gyakorlati és lelki oldalakról is írtunk, hiszen a munkakeresés folyamatában nincs az egyik a másik nélkül. Így könnyebb megérteni, mi zajlik egy fiatalban a munkakeresés alatt, milyen az amikor kudarc éri, vagy miért vágyik oly sok dologra már rögtön az elején. Ehhez megnéztük a Z generáció jellemzőit, milyenek számukra az álommunkahelyek.

Bízunk abban, hogy kezdő munkakeresőként nagy hasznodra lesz ez a kiadvány, sikerül kapaszkodót találni és elindulni azon az úton, ami egy sikeres karrierúthoz vezet, ahol megtalálod és megélheted a hivatásodat. Ha szakemberként olvastad kiadványunkat, akkor reméljük, sok olyan tartalmat kaptál, amit munkád során fel tudsz használni akár egyéniben, akár csoportban foglalkozol fiatalokkal, illetve a mellékelt 16 tesztben találsz olyan segédanyagot, amit mindennapi munkádba be tudsz építeni. Ezek között találsz konfliktuskezeléssel kapcsolat tesztet, amely segítheti a fiatal önismeretének erősítésére, főként, ha ilyen szituációba keveredik, vannak tesztek empátia, félelmek, erősségek területén is, valamint munkaérték kérdőívet is tölthetsz annak érdekében, megtudd, melyek a számodra legfontosabb értékek a munkavégzésben illetve a munkahelyedben. Jó ismerkedést és nagyon sok sikert kívánunk az utadon!