

Szerkesztette
Kópházi Andrea

Munkaerőpiaci iránytű

gyakorlati útmutató munkavállaláshoz



MUNKAERŐPIACI IRÁNYTŰ

gyakorlati útmutató munkavállaláshoz

Kiadja:
A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány
2022.

Szerkesztette:
Dr. Kópházi Andrea PhD

Szerzők:
Boda Antónia II. rész 8. fejezet
Régiós közvetítési vezető Pannon-Work Zrt.

Csenteri-Dénes Ildikó II. rész. 6. fejezet
HR Business Partner & Coach

Fekete Edina II. rész 8. fejezet
Kirendeltségvezető Pannon Work Zrt.

Hódi Gábor II.rész 5. fejezet
OVV területi vezető

Kécskefalvi László II.rész 7. fejezet
Emberi erőforrás tanácsadó

Dr. Kópházi Andrea PhD Bevezetés, Bevezetés I-II., I.rész 1., 2. fejezet,
II. rész 9. fejezet, Útmutató a könyv használatához
Egyetemi docens, Egyéni tanácsadó – partner

Magyari Flóra Fanni II. rész 8. fejezet
Régiós közvetítési vezető, Pannon-Work Zrt.

Mizda Balázs Károly I. rész 3. fejezet
Közgazdász, Gazdaságinformatikus, PhD-hallgató

Dr. Nagy Ildikó I. rész 4. fejezet
Munkajogi szakjogász

Dr. Resperger Richárd PhD II.rész 9. fejezet
Adjunktus

Technikai szerkesztő:
Mizda Balázs Károly

Szakmai lektorok:
Dr. Kántor Gyöngyi PhD MasterGood Cégcsoport HR igazgató
Fábián Gergely HR szakértő, A U-Shin Vállalatcsoport
HR Fejlesztésekért felelős vezetője

Borítókép: <https://pixabay.com/images/id-1889034/>

©: Boda Antónia, Csenteri-Dénes Ildikó, Fekete Edina, Hódi Gábor, Kécskefalvi László,
Dr. Kópházi Andrea, Magyari Flóra Fanni, Mizda Balázs Károly,
Dr. Nagy Ildikó, Dr. Resperger Richárd

©: Dr. Kópházi Andrea (szerk.) 2022

ISBN: 978-615-80230-8-5

2022.

MUNKAERŐPIACI IRÁNYTŰ
gyakorlati útmutató munkavállaláshoz

Szerkesztette:
Kópházi Andrea

Sopron,
2022

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	1
ELŐSZÓ	3
BEVEZETÉS	5
ELSŐ RÉSZ: ÁLTALÁNOS ALAPOK A MUNKAVÁLLALÁSHOZ	9
1. MUNKAERŐPIACI TRENDKÉPZÉSI KÉRDÉSEK – KÓPHÁZI ANDREA	11
1.1. MIRE TARTUNK?	11
1.2. TOBORZÁSI TRENDKÉPZÉSI KÉRDÉSEK	13
1.3. A MUNKAVÁLLALÓK REAKCIÓI	14
1.4. HATÁRÓZÓK A SZAKADÉK A DOLGOZÓK BÉRIKÉRDÉSEI ÉS MUNKAERŐPIACI KVALITÁSAI KÖZÖTT	15
1.5. A MUNKAHELYEKRE VONATKOZÓ ELVÁRÁSOK	16
1.6. A TOBORZÁS NEHEZÍTETT PÁLYA	17
1.7. IGÉNYEK ÉS LEHETŐSÉGEK	18
1.8. MIBEN LÁTJÁK A MEGOLDÁST A MUNKÁLTATÓK?	19
1.9. A MUNKAÉRTÉK ÉRTÉKESÍTÉSE	20
1.10. A DIGITÁLIS ÁTÁLLÁS	20
1.11. MIRE SZÁMÍTHATUNK A JÖVŐBEN?	21
2. AZ ÖNISMERETTŐL A SIKERES MUNKAVÁLLALÁSIG – KÓPHÁZI ANDREA	23
2.1. AZ ÖNISMERET FONTOSASÁGA	23
2.1.1. Mit szeretnék?	24
2.1.2. Önismereti virággyakorlat	25
2.2. A MUNKAHELYKERESÉST TÁMOGATÓ DOKUMENTUMOK SZEREPE	27
2.2.1. Önéletrajz	27
2.2.2. A motivációs levél	29
2.2.3. A kísérő levél	30
2.2.4. A bizonyítványok és egyéb dokumentumok	30
2.3. A KIVÁLASZTÁSI FOLYAMAT	31
2.3.1. A kapcsolatfelvétel	31
2.3.2. Az interjúk	31
2.3.3. A tesztek	33
2.3.4. Munka szimulációk	33
2.4. BÉREK ÉS JAVADALMAZÁS	34
2.4.1. Mennyi az annyi?	34
2.4.2. Hogyan határozhatjuk meg mennyit kérjünk?	35
2.4.3. A béralku	35
2.5. BEILLESZKEDÉS AZ ÚJ MUNKAHELYRE	36
2.5.1. A próbaidő alatt	36
2.5.2. Generációk harca	36
3. KI MONDTA, HOGY JÓ ÁLLÁST TALÁLNI LEHETETLEN?! – MIZDA BALÁZS KÁROLY	39
3.1. ÖNÉLETRAJZOK	39
3.1.1. EuroPass	40
3.1.2. Amerikai típusú	44
3.1.3. Szakmai	44
3.1.4. Kreatív Önéletrajz	45
3.1.5. A portfólió	46
3.2. ÁLLÁSPORTÁLOK	47
3.2.1. Profession.hu	47
3.2.2. Közigazgatás Munkalehetőségek a közszférában	50
3.2.3. Európai Foglalkoztatási Szolgálat: EURES-állásportál	50
3.2.4. További állásportál javaslataink	51
3.3. PÁLYAKEZDŐ ÉS PÁLYÁT MÓDOSÍTÓK, GENERÁCIÓS KÜLÖNBESÉGEK	52

3.4. KÖZÖSSÉGI MÉDIA	52
3.4.1. <i>LinkedIn</i>	53
3.4.2. <i>TikTok</i>	56
4. MUNKAJOGI ISMERETEK–NAGY ILDIKÓ	59
4.1. A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA.....	59
4.1.1. <i>Önálló (független) munkavégzés</i>	60
4.1.2. <i>Önállótlan (függő) munkavégzés</i>	61
4.2. TIPIKUS ÉS ATIPIKUS MUNKAVISZONYOK.....	62
4.2.1. <i>A tipikus munkaviszony jellemzői</i>	62
4.2.2. <i>Az atipikus munkaviszony jellemzői, formái</i>	63
4.3. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE.....	70
4.3.1. <i>A munkaviszony létesítését megelőző eljárások</i>	71
4.3.2. <i>A munkaszerződés tartalmi elemei</i>	75
4.3.3. <i>Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás</i>	78
4.4. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG.....	78
4.5. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK.....	79
4.5.1. <i>Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye</i>	80
4.5.2. <i>Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség</i>	80
4.5.3. <i>A méltányos mérlegelés követelménye</i>	81
4.5.4. <i>Joggal való visszaélés tilalma</i>	81
4.5.5. <i>A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme</i>	82
4.5.6. <i>Személyiségi jogok védelme</i>	82
4.5.7. <i>Az egyenlő bánásmód elve</i>	82
MÁSODIK RÉSZ: GYAKORLATI LEHETŐSÉGEK A FELKÉSZÜLÉSHEZ	87
5. BOLDOGSÁG, MELY BENNED REJLIK –HÓDI GÁBOR.....	89
5.1. MERRE TART A VILÁG? MERRE TARTASZ TE?.....	89
5.1.1. <i>Múlt és jelen</i>	90
5.1.2. <i>Könnyű és gyors „megoldások” mindenki számára</i>	90
5.1.3. <i>Valós tapasztalatból származó önismeret</i>	91
5.1.4. <i>Képzelet</i>	91
5.1.5. <i>Közösség</i>	92
5.1.6. <i>Hűség</i>	93
5.1.7. <i>Véleménybuborék</i>	93
5.2. MILYEN MUNKA TESZ BOLDOGGÁ HOSSZÚ TÁVON?.....	94
5.2.1. <i>Érzem a témakört. Jöhet a forma!</i>	94
5.2.2. <i>Komfortzóna vs. Csúcsteljesítmények</i>	96
5.2.3. <i>A saját életmódodhoz kialakított természetes rend</i>	97
5.3. HARMÓNIA ÖNMAGUNKKAL	98
5.3.1. <i>Érzelmek</i>	99
5.3.2. <i>Fogyasztói-, élvezeti társadalom</i>	99
5.4. SORSFORDÍTÓ ÉLETHELYZETEK	101
5.4.1. <i>Még tanulok, de hamarosan pályakezdő leszek</i>	101
5.4.2. <i>Munkahelyváltás előtt állok</i>	103
5.4.3. <i>Édesanyaként térek vissza a munkaerő piacra</i>	104
5.4.4. <i>Hamarosan nyugdíjas leszek</i>	105
6. HOGYAN VÁLJ TUDATOS MUNKAVÁLLALÓVÁ?– CSENERI-DÉNES ILDIKÓ.....	107
6.1. A TUDATOS MUNKAVÁLLALÁS ALAPJAI.....	107
6.1.1. <i>A munkaerőpiac</i>	108
6.1.2. <i>Mi alapján választanak ma munkahelyet az emberek?</i>	111
6.1.3. <i>Munkahelyváltás</i>	111
6.2. ÁLLÁSKERESÉS TUDATOSAN.....	113
6.2.1. <i>Önismeret</i>	113
6.2.2. <i>Az életstílus, a KÉP megteremtése</i>	116
6.2.3. <i>A jó önéletrajz</i>	117
6.2.4. <i>Állástalálási stratégia</i>	119
6.2.5. <i>Kapcsolati háló</i>	121
6.2.6. <i>Önmenedzselés</i>	121

7. AZ ÁLLÁSKERESÉS MENEDZSMENTJE ÉS GYAKORLATI ESZKÖZEI	
PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOKNAK–KÉCSKEFALVI LÁSZLÓ	127
7.1. STRATÉGIAI ESZKÖZÖK: ÁLLÁSKERESÉS ELŐTT, ÁLLÁSKERESÉS HELYETT	127
7.1.1. <i>A számok nem hazudnak</i>	127
7.1.2. <i>Tapasztalt gyakornok? Létezik ilyen!</i>	128
7.1.3. <i>A ranglétra, amit érdemes végigjárni</i>	129
7.1.4. <i>Az önismeret és a tudatosság szerepe</i>	130
7.1.5. <i>Az önképzés szerepe</i>	132
7.1.6. <i>Mutasd meg magad!</i>	133
7.1.7. <i>Keresd a céget!</i>	134
7.1.8. <i>Online jelenlét</i>	136
7.1.9. <i>Kapunyitási pánik helyett, avagy miért fontosak mindazok, amelyekről eddig volt szó</i>	137
7.2. GYAKORLATI ESZKÖZÖK AZ ÁLLÁSKERESÉSBEN	138
7.2.1. <i>Önéletrajz, az énmarketing eszköze</i>	138
7.2.2. <i>Motivációs levél – Összhangban magaddal, összhangban a munkakörrel</i>	143
7.2.3. <i>Hogyan készülj az állásinterjúra?</i>	144
8. A MUNKAERŐKÖLCSÖNZŐ ÉS KÖZVETÍTŐ CÉGEK HELYE ÉS SZEREPE A	
MUNKAVÁLLALÁSBAN– BODA ANTÓNIA – FEKETE EDINA – MAGYARI FLÓRA	
FANNI	153
8.1. A MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZET	153
8.2. A MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS	154
8.3. MUNKAERŐ KÖZVETÍTÉS	155
8.4. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉSI ÉS KÖLCSÖNZÉSI FOLYAMAT	156
8.4.1. <i>Munkaerő-közvetítés:</i>	156
8.4.2. <i>Kiválasztás folyamata egy HR szolgáltatónál</i>	158
8.4.3. <i>Dokumentációk a közvetítés folyamatában</i>	159
8.4.4. <i>Munkaerő-kölcsönzés:</i>	161
8.5. ÁLLÁSHIRDETÉSI CSATORNÁK ÉS JELENLÉT A MUNKAERŐPIACON	162
8.5.1. <i>Hirdetési csatornák KÉK (fizikai munkakörök) galléros munkakörökre</i> <i>specializálódva</i>	163
8.5.2. <i>Hirdetési csatornák FEHÉR galléros munkakörökre specializálódva</i>	164
8.5.3. <i>Szem előtt a munkaerőpiacon</i>	165
8.6. MIT TEHETSZ MAGADÉRT?	165
8.6.1. <i>Végezz önvizsgálatot!</i>	165
8.6.2. <i>Az önéletrajz</i>	166
8.6.3. <i>Interjú</i>	166
8.6.4. <i>Hogyan készülj fel az interjúra?</i>	168
9. A NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT SZEREPE A	
MUNKAERŐPIACON–KÓPHÁZI ANDREA – RESPERGER RICHÁRD	173
9.1. A SZERVEZET JELENLEGI FELÉPÍTÉSE HAZÁNKBAN	173
9.2. ÁLLÁSKERESŐKÉNT VAGY SZOLGÁLTATÁS IGÉNYBEVÉTELÉRE TÖRTÉNŐ REGISZTRÁCIÓ	175
9.3. KI JOGOSULT ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉKRA	176
9.4. NYUGDÍJ ELŐTTI ÁLLÁSKERESÉSI SEGÉLY (NYES)	178
9.5. KÖLTSÉGTÉRÍTÉS	179
9.6. VÁLLALKOZÓVÁ VÁLÁS TÁMOGATÁSA	179
9.7. KÉPZÉSI TÁMOGATÁS	180
9.8. ÚTAZÁSI VAGY LAKHATÁSI TÁMOGATÁS	180
9.9. SZOLGÁLTATÁSOK	181
9.9.1. <i>Munkaerőpiaci információk nyújtása</i>	181
9.9.2. <i>Egyéni vagy csoportos tanácsadás</i>	182
9.9.3. <i>Munkaerő közvetítési szolgáltatás</i>	184
9.10. ÁLLAMILAG TÁMOGATOTT INGYENES KÉPZÉSEK	185
ÚTMUTATÓ A KÖNYV HASZNÁLATÁHOZ	189
ZÁRSZÓ	191
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS	193
SZERZŐINK	195

ELŐSZÓ

A 2022-es évben a világgazdaság és a társadalmi problémák újabb válságát éljük át, több mint másfél éves vírusjárvány után. Miért érdemes ilyen körülmények között időt és energiát fektetni a jelenlegi vagy a leendő munkavállalók munkaerőpiaci ismereteinek bővítésére? Azt gondolom, erre a tudásra nagyobb igény van, mint eddig bármikor – hiszen a nehéz időkben kellenek gyors és hiteles, gyakorlati megközelítést alkalmazó szakkönyvek. Éppen ilyenkor válik el, hogy ki az önállóbb, a magabiztosabb, a felkészültebb – és ezért jobb pályázó, mint a többiek.

Először is a legfontosabb, hogy tudatában legyünk, kik is vagyunk valójában. Milyen lehetőségeink vannak, ott ahol vagyunk, vagy máshol, ahol lennünk kellene? Milyen áron és milyen céllal kell és szükséges változnunk vagy változtatnunk magunkon és életkörülményeinken? Milyen iparágban, és milyen munkakörben szeretnénk elhelyezkedni? Miért gondoljuk, hogy ez jobb lesz? Mennyi időnk van változni vagy változtatni? Ki és hogyan tud minket segíteni a változás útján? Hogyan kell segítséget, visszajelzést kérnünk önmagunkról? Hogyan szükséges szembesülnünk hibáinkkal és hogyan kell javítanunk rajtuk? A helyes önismeret és a megfelelő önkép fényében jó célokat és akciókat fogalmazhatunk meg annak érdekében, hogy minél gyorsabban találjunk munkát vagy tudatosan készülve, évek alatt érijük el azt az álommunkát, amelyet mindig is szerettünk volna.

Ha ekkora a tét, kedves olvasó, és Te komolyan veszed ezt a felkészülési munkát, akkor jó helyen jársz, jó könyvet olvasol.

Ennek a könyvnek nem az a célja, hogy elméleti körképet adjon a munkaerőpiaci témákról. Nem elégzik meg egy munkavállalói kézikönyv-jellegű munkával sem. Ennek a könyvnek a szerkesztője és szerzői arra vállalkoznak, hogy gyakorlati megközelítéssel, közérthető nyelven, minden álláskereső számára azonnal alkalmazható tanácsokkal szolgáljon annak érdekében, hogy önállóan tudjon felkészülni bármilyen álláskeresői helyzetre.

A szerkesztő széleskörű szerzőgárdával dolgozik, mert teljes körképet kíván adni: az egyetemi katedrán tanító előadók mellett olvashatunk szemelvényeket tanácsadóktól és munkaerőkölsönző cégek képviselőitől is. A szerzők mindegyike a munkaerőpiacon segít és támogat évtizedek óta jelölteket, álláskeresőket, és tudásukat a lehető legszéleskörűbb szempontok integrálásával adják át, hogy az Olvasó minden nem várt helyzetet már mint megismert körülményt tudjon kezelni. Minden egyes cikket áthatja a közvetlenség, a tá-

mogató szellemiség, az információk átadásának szándéka. Az olvasó az első laptól kezdve egy olyan szakmai közösség berkein belül találja magát, akik széleskörű tapasztalataikkal, a lehető legjobb szándékkal vezetik végig Őt az álláskeresés kihívásain.

Kedves Olvasó! Tisztában kell legyél a témával kapcsolatos fogalmakkal, helyzésekkel. Ne riadj meg kérdéseket feltenni magadnak, legyél tisztában a saját céljaiddal és erre fűzzed fel azokat a teendőket, amelyeket annak érdekében tűzöl magad elé, hogy a számodra leginkább megfelelő állást találj meg. Egy könyv elolvasása természetesen nem elég majd Neked ahhoz, hogy a következő naptól kezdve már egy tökéletes munkáltató tökéletes munkavállalója legyél. Hidd el, kevés az olyan jelölt, akinek az megadatik, hogy az első állásinterjúján a megpályázott állás és a leendő munkáltató minden szempontból megfelelő legyen számára. A Te utad valószínűleg biztos, hogy ennél több ideig tart majd. Mivel azt tartják, hogy száz önéletrajzot kell elküldeni ahhoz, hogy egy igazán jó állás megtaláljon, kedves Olvasó – inkább ezt vedd figyelembe és ez jusson eszedbe, ha több tíz önéletrajz vagy jelentkezés beküldése után nem kapsz majd visszajelzést. Az álláskeresés azért sem lesz könnyű számodra, mert ezen az úton nemcsak jó élmények fognak érni, hanem sok negatív is. Ne add fel! Ne veszítsd el a lendületedet! Minden interjún vagy próbamunkán úgy kell viselkedned, mintha mindig is arra a bizonyos lehetőségre vártál volna! Az interjúk utáni várakozás pedig idegőrlő is lehet. A folyamatos gyakorlás, az interjúhelyzetek kipróbálása, a több munkáltató megismerése vagy a fejvadászokkal történő egyeztetés mind-mind olyan élményeket nyújtanak majd, amelyet beépítve, minél tapasztaltabb és gyakorlottabb, felkészültebb és tudatosabb jelenlétet fog benned kialakítani.

Sok sikert kívánok ehhez az úthoz!

Győr, 2022. december 4.

Dr. Kántor Gyöngyi PhD
szakmai lektor

ELŐSZÓ

A jelen kor kihívásainak megfelelni önmagában megterhelő feladat. Ezek az elvárások szépen lassan alakulnak ki és ezt mi talán észre sem vesszük. Ott állunk fiatal felnőttként a munkaerőpiacon és egyszerre több szerepnek is meg akarunk felelni vagy azért, hogy tartani tudjuk a lépést a „többiekkel”, vagy éppen azért, mert „ezt várták el tőlünk a szüleink vagy mások”, kisebb százalékban pedig saját álmaink megvalósítása érdekében. Az évek során pedig újabbnál újabb szerepekbe kerülünk. Leszünk egy munkaközösségbe belépő új munkavállaló vagy induló vállalkozásunk vezetője. Később tapasztalt kolléga és vezető, aki újonnan felvett munkatársakat mentorál. Szerencsés esetben a magánéletben szülők leszünk. A legszerencsésebbek a szülőket támogatják idős korukban.

Hiába a rengeteg elérhető információ, a sok jótanács, a beszélgetés a barátokkal a legtöbben a mai napig tapasztalati úton tanulunk. Megfelelő segítséget vagy nem kapunk, de az is előfordulhat, hogy nem kérünk.

A mű legnagyobb előnye abban rejlik, hogy gyakorló szakemberek által egy átlátható struktúrába rendezi és tárja elénk azokat a fontos információkat, amelyek segíthetnek számunkra eligazodni a munka világában. A digitális térben milliónyi terrabájtnyi adat érhető el, de önmagukban nem állnak össze egészszé. Ebben nyújthat számunkra segítséget a Munkaerőpiaci iránytű. Segítségével – egy bizonyos logika mentén haladva – jöhetnek elő azok a felismerések, amelyeket tettek követnek.

A korábbi példánál maradva, egyéni sikerességünk a különböző szerepeknek történő megfelelésben nagyban függ a tudatosságtól. Mennyit vagyok hajlandó áldozni arra, hogy jobb legyek? Illetve fel tudom tenni önmagamnak azokat a kérdéseket, amelyekre megkeresve a válaszokat tovább fejlődhetek? Ilyen kérdések lehetnek: Önmagában elegendő az, hogy benyújtom a pályázatom egy általam kiválasztott lehetőségre? Mi a következő feladat, amit tennem kell azért, hogy kiválasztásra kerüljek?

Kívánom, hogy a mű nyújtson segítséget valamennyi korosztály számára, különböző élethelyzetekben, hogy fel tudjanak készülni életük egyik meghatározó szerepére. Ezáltal pedig legyenek hivatásukban sikeres szakemberek, vezetők és vállalkozók, akik jobbat teszik ezt a világot. Ehhez ajánlom figyelmébe a Munkaerőpiaci iránytű használatát.

Fábián Gergely
szakmai lektor

BEVEZETÉS

*„Álmodtam egy világot magamnak,
Itt állok a kapui előtt,
Adj erőt, hogy be tudjak lépni,
Van hitem a magas falak előtt.”
Edda/*

A könyv szerkesztőjeként a következőkben összefoglalom azokat a helyzeteket, körülményeket, amelyek a mű születéséhez vezettek. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzet megkívánja valamennyi szereplőtől azt, hogy felkészülten, gyorsan reagáljon a változásokra. A Covid járvány kezdetétől eltelt idő és napjaink gazdasági körülményei jelentős hatással voltak, vannak és lesznek a munkahelyekre és a munkavállalókra egyaránt. Az átrendezés következtében több munkáltató gondolja újra az állományra eddig kialakított gyakorlatait – gondolok itt pl. a foglalkoztatási formákra és azokra a tényezőkre, amelyek az általuk foglalkoztatni kívánt munkaerőt jellemzik.

A másik oldalon viszont, a munkavállalókról elmondhatjuk, hogy jelentős számban kerültek olyan helyzetbe, ami arra készítette őket, hogy átgondolják jelenlegi körülményeiket és azt, hogy munkavégzésük során hogyan tudják akár a megélhetésüket, akár az életük más területét stabilan és a lehetőségeikhez képest biztonságosan megélni.

Az egyetemi oktatásban már évek óta van munkaerőpiaci szereplésre felkészítő kurzus, ugyanakkor jelentős, sőt nagyobb számban jelen vannak azok, akik ilyen programokban nem vettek részt. Az oktatásban több éve sikeresen együttműködő kollégák és gyakorlati szakemberek általános véleménye az, hogy a munkavállalói réteg nem készült fel erre a folyamatra. Jellemzően hiszik, hogy önéletrajzot írni mindenki tud (“–a Google a barátunk...”–), beszélni magunkról pedig “nem nagy dolog”. Gyakorlati szakembereink sajnos ezt rendszeresen megcáfolják. Számos olyan lehetőség van, ahol ehhez a folyamathoz a pályázók támogatást kérhetnének, de ezeket vagy nem ismerik, vagy nem merik igénybe venni. Úgy gondoljuk, hogy összeállításunkkal hozzájárulhatunk azoknak az ismereteknek és információknak az átadásához, amire feltétlenül szükség van a boldoguláshoz.

Mindemellett a gyakorlati kiválasztási folyamat jelentős eltéréseket mutat. Több generáció van jelen a munkaerőpiacon a pályázók és a kiválasztást végző munkatársak körében is. Azt tudnunk kell, hogy valamennyi kiválasztást végző kolléga a saját preferenciáit tartja szem előtt, olyan módszertanokat használ, melynek működőképességében hisz.

Számos összefoglaló hazai és nemzetközi könyv jelent meg ebben a témában. Több esetben komplex folyamatokat, módszereket, kérdéseket és válaszokat tartalmazó művek találhatók. A szerzői csapat azt célozta meg, hogy láttassuk a folyamat keretei mellett az eltérő gyakorlatokat úgy, hogy az Olvasó felfedezze a közös pontokat is. Sajnos nincs recept a jó szerepléshez, ugyanakkor abban hiszünk, hogy vannak olyan megoldások, amelyek nagy biztonsággal sikeres eredményhez vezetnek. Minden munkáltató a saját értékrendje szerint tölti meg tartalommal a munkakört, a kiválasztási folyamatot és határozza meg az eszköztárat. Mivel nagyon széles körről beszélünk, ezért arra vállalkozni, hogy erre konkrét megoldást tudunk nyújtani, nagy felelőtlenség lenne. Abban bízunk, hogy csapatunk által bemutatott szemléletek olyan megoldásokat vonultatnak fel, amely szélesítheti a munkaerőpiaci gyakorlatok megismerését. Hisszük, hogy a különböző szakértők által bemutatott folyamatokban lévő egyezőségek olyan sarokköveket jelenthetnek, amelyek biztos kiindulási pontok. Az eltérések és újszerű megközelítések a látókör és a szakterület megismerését támogatják.

A könyvben szereplő példák, javaslatok, figyelem felhívó kérdések támogatják a tartalom érdemi elsajátítását.

Bízunk abban, hogy a folyamatok megismerésével és a tudatos odafigyeléssel eredményeket lehet elérni.

Számos ajánlást is teszünk, tudva azt, hogy mindenki olyan megoldást választ, amit el tud fogadni, amellyel azonosulni tud. Ez így helyes. Fontos szempont a választék bemutatása, melyből összeállítható a folyamat és az, ahogy erre fel lehessen készülni.

Minden olvasót biztatunk egyidőben arra is, hogy gyakoroljon, próbálkozzon! Minél több “éles” helyzet próbált ki, annál tapasztaltabb lesz. A bátorság az egyik nagyon fontos alapjellemző ahhoz a folyamathoz, amelynek elméleti-gyakorlati megközelítéséhez kap az olvasó szempontokat a szerzőcsapattól.

Használható az anyag akár önálló munkafüzetként, de oktatási programokban is. A középiskolás korosztálytól egészen az idősebb korosztályig. Tanácsadói szervezetek munkaerőpiaci felkészítési folyamatában, Foglalkoztatási Szolgálatok tanácsadói pontjaiban, akár munkaerőpiacra visszaintegráló programokban.

A munkáltatók között jelentős számban vannak több nemzetiségből érkezők és számos kultúrában már természetessé vált a tegeződés. Mi azonban ezen túlmutatva Tonk Emil kiváló mentor útmutatását figyelembe véve: ”Mindig az egyént célozd meg a mondanóddal!” – a tegezési formát választottuk. Bízunk benne, hogy ez senki számára nem lesz zavaró és valóban elérünk minden érdeklődőt.

Köszöntelek a csapatban. Érezd jól magad! Kívánom, hogy a könyv olvasása után elégedettséget érezz, és azt, hogy hozzájárultunk a felkészülésedhez.

Dr. Kópházi Andrea
szerkesztő

ELSŐ RÉSZ: ÁLTALÁNOS ALAPOK A MUNKAVÁLLALÁSHOZ

Könyvünk első részének célja, hogy áttekintést adjon azokról az információkról amelyek a sikeres munkaerőpiaci szerepléshez szükségesek.

Fontos ismerned azokat a trendeket, amelyek napjainkat jellemzik. Ez alapvetően megmutatja számodra milyen jelenségekkel találkozhatasz, ha a munkahelykeresők táborába lépsz.

Az önismeret a folyamat alapja, e nélkül nem lehetsz sem magabiztos, sem tudatos. Ami a jelenlegi helyzetben és a felgyorsult változásokat igénylő környezetben elengedhetetlen.

A kiválasztási folyamatot végző munkatársak szemlélete és eszköztára jelentős mértékben eltér. Mindennek célja van. Fontos, hogy a kiválasztás sikeres legyen, ezért több oldalról megvizsgálják a jelölteket. Az egyes lépések és a kiválasztási folyamatnál használt dokumentumok/eszközök szerepének ismeretében azonosíthatod, mi miért és hogyan történik veled.

Amennyiben a kiválasztás pozitív eredménnyel zárul, a folyamat még nem ér véget. Ahhoz, hogy a munkakörödben helytállj a beilleszkedés is kiemelt jelentőségű számodra. Erre hatással lesz egyrészt, hogy több generációval találkozhatasz, akik más korokban nőttek fel, máshoz szoktak, ugyanakkor együtt kell dolgoznotok. Az első hónapokban tapasztalt munkahelyi élmények és hatások is befolyásolják a végső kimenetelt.

A szakterület munkatársai különböző elveket képviselnek a tartalmat és a formátumot illetően, ezért szándékunkban áll a legelterjedtebb típusok bemutatása. Emellett számos formátummal találkozhatunk, melyek teljes körű bemutatására nem vállalkozunk.

Az álláskeresés számos területen történhet. Az állásportálok bemutatásával célunk, hogy bővítsük számodra a keresési lehetőségeket. Természetesen sok egyéb út is van, de ezek számodra egy kiindulási alapot adnak.

Az közösségi média ma már természetes keresési és kiválasztási eszköz. A munkáltató és a munkavállaló számára is egyértelmű a használata. Fontos, hogy bármilyen korosztályt is képviselj, élj ezekkel a lehetőségekkel is. Használatukat és funkciójukat mutatja be a fejezet.

Mikor sikeresen túljutsz a kiválasztási folyamaton következik a szerződéskötés. Alapvető munkajogi ismereteket elengedhetetlenek. A fejezetben átfogó képet kaphatsz a munkavégzéssel kapcsolatos jelentősebb témaköreinek jogi háttéréről. Ezekkel az ismeretekkel jól támogathatod a saját érdekeid és jogaid képviselését.

a szerkesztő

1. MUNKAERŐPIACI TRENDEK–KÓPHÁZI ANDREA

*„A válságoknak és visszaeséseknek,
amikor bekövetkeznek,
legalább az az előnyük megvan,
hogy gondolkodásra kényszerítenek minket.”
Jawaharlal Nehru¹*

A fejezet célja, hogy összefoglalja számodra azokat a jelenségeket, amelyek hatással vannak a munkaerőpiacra és befolyásolják a munkáltatók és a munkavállalók döntéseit.

Több vizsgálat foglalkozott az elmúlt években azzal, milyen irányba mozdul el a munkaerőpiac. A Covid járvány ideje alatt jelentős átrendeződés történt és ez a jelenlegi gazdasági helyzet hatására folytatódni fog. A munkáltatóknak újra kell gondolniuk a folyamataikat és a munkaerővel kapcsolatos valamennyi kérdést. Fontos, hogy a foglalkoztatottak értékrendje, kompetenciája biztosítani tudja számukra a folyamatos működést. Ezzel egyidejűleg a költségek újraelosztása kétségtelenül hatást gyakorol a foglalkoztatásra, ezzel együtt a bérekre is. Fontos tudnod azonban ezek mellett azt is, hogy a **képzett, folyamatosan fejlődni tudó munkavállaló mindig érték**. „Egy stabil, képzett és hozzáértő munkaerő bármilyen üzleti tevékenységre pozitív hatással lehet, hiszen megpróbálja a legtöbbet kihozni önmagából.”² – fogalmazták meg a Hays kutatói.

Kulcsszavak: munkaerőpiaci jelenségek, HR intézkedések, munkáltatói kihívások, munkavállalói lehetőségek

1.1. MERRE TARTUNK?

A Covid járvány szervezetekre és HR tevékenységeinek vizsgálatára alakult kutatócsoport három fázisban végzett vizsgálatot. A harmadik fázis eredményeiből néhányat emelek ki számodra azzal a szándékkal, hogy vázoljam, melyek azok az intézkedések amelyeket a szervezetek a megváltozott körülmények miatt hoztak meg. Összefoglalom azt is, hogyan változtak a prioritások a szervezetek életében.

¹ Jawaharlal Nehru (1889–1964) a független India első miniszterelnöke, az indiai függetlenségi mozgalom, az Indiai Nemzeti Kongresszus vezetője.

² <https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiacy-trendek>

„Az általános válságkezelő intézkedések között felértékelődött a szervezeti hatékonyság növelése és a stratégiák átdolgozása. Az általános költségcsökkentést, a megfelelő kommunikációs eszköztár, valamint az új technológiák és eljárások bevezetését kevesebben alkalmazták, de továbbra is fennáll a beszerzések és a kiadások elhalasztása. ... a HR-nek továbbra is feladata van a járvány okozta problémák kezelésében. A legnagyobb arányban jellemző HR megoldások az alábbiak: „Új munka- és egészségvédelmi intézkedések”, „Otthoni munka engedélyezés/elrendelése”, „Munkavállalók szociális problémáinak segítése” „Utánpótlási, helyettesítési tervek ki-/átdolgozása” és az „Önfejlesztés támogatása” A COVID-19 helyzet a gazdasági élet szereplőitől folyamatos alkalmazkodást, és sok esetben komoly változtatásokat kívánt. ...

A válaszok alapján a harmadik hullámban a munkaerő biztosítása maradt a legnagyobb kihívás, miközben a munkahelyi kommunikáció, a kapcsolattartás és a munkahelyi elkötelezettség fenntartása is sok energiát leköt. A válaszadók több mint fele szerint a harmadik hullám kapcsán elindult létszámleépítések hosszútávon nem fogják befolyásolni a szervezet sikerességét, de a kulcsemberek megtartása továbbra is különösen fontos. ...

Érdekes tény, hogy a válaszadók szerint a harmadik hullámban a változtatások kulcsa továbbra is a rugalmasság és a digitalizáció: a legtöbb említést az online oktatás, az online toborzás, az online kommunikáció, online találkozók a digitális workflow kialakítása és a távmunka egésze kapta. ...

A COVID-19 válság következtében úgy, ahogy a teljes életünk, a kompetenciák jelentősége is átértékelődött. A COVID-19 válság következtében a megváltozott helyzethez és a kompetenciák fontosságának a változására a cégek a szervezetfejlesztés eszközeivel (pl. munkavállalói képzés) reagáltak. » A kutatási eredményeket tekintve a pandémia harmadik hullámban a „Rugalmasság, gyors alkalmazkodás, nyitottság” kompetencia volt a legfontosabb a megkérdezettek válaszai alapján, amelyet, az előző hullámokban is kiemelkedő helyet elfoglaló „Kommunikáció, asszertivitás, konfliktuskezelés” kompetenciák követtek. A vírus okozta „home office”-os munkavégzés bizonyos kompetenciák erősödését generálta. Ez a világjárvány harmadik hullámának kutatása során a kompetenciaigényeknél is beazonosításra került. Továbbra is kiemelkedően fontos kompetencia „Digitális kompetenciák, IT ismeretek, on-line technológia”, „Empátia, EQ, szociális készségek”, „Önállóság, felelősségvállalás”, „Együttműködés, csapatmunka, munkamegosztás”. „Reziliencia, stressztűrés, terhelhetőség”, tehát az on-line technológiához kapcsolódó kompetenciák iránti igény továbbra is fokozott, ugyanakkor a humán oldalhoz kapcsolódó kompetenciák is egyre jobban elvártak.

Az érzelmi intelligencia megjelenése a világjárvány mind három hullámában kiemelkedő helyet foglalt el a felértékelődő kompetenciák listájában.

A kutatás során a leértékelődő kompetenciái is feltárára kerültek. A jelentőségükből veszítő ... kompetenciák elsősorban a megváltozott munkaszituációhoz köthetők, vagyis a személyes jelenlét és az ahhoz kapcsolódó kompetenciák a home office miatt háttérbe kerültek. A „Tervezés, stratégiai gondolkodás” és az „Adminisztráció” csoportjába tartozó kompetenciák fontosságának csökkenése a bizonytalan helyzetből adódóan is várható eredmény volt, míg a „Mobilitás és közlekedés” kompetencia a home office elterjedésével magyarázható. ...

A munkakörökre vonatkozóan összességében elmondható, hogy a harmadik hullám során hat munkakör beszüntetésre jutott egy új munkakör kialakítása, valamint öt létszámcsökkentésre egy létszámnövekedés. Ez azt jelenti, hogy arányaiban sokkal többen veszítették el a munkájukat, mint amennyi potenciális munkavállalónak lehetősége volt új munkát találni a válaszadó szervezetek körében.”³

A kutatás eredményeinek ismeretében lehetőség van átgondolni, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyek előnyt jelenthetnek és melyek azok, ahol fejlődni érdemes.

1.2. TOBORZÁSI TRENDEK

Az általános helyzetelemzést követően nézzük meg azt is, hogy a szervezetekben a toborzási stratégiák hogy alakulnak. Ezt a Hays szakembereinek véleménye alapján mutatom be számodra.:

1. „Kölcsönzött és szerződéses munkavállalók népszerűsége

A kölcsönzött munkavállalók és a szabadúszó szakemberek projektalapú alkalmazása egyre népszerűbb lesz a munkáltatók körében. Ebben a bizonytalan gazdasági helyzetben, a vállalatoknak sokkal jobban megéri rövid távra alkalmazni szakembereket, mintsem nagyobb számú állandó munkaerőt foglalkoztatni. A vállalatoknak versenyezniük kell a tehetséges munkavállalókért, ezért új módszereket kell kitalálniuk, hogy még vonzóbbá tegyék magukat a munkavállalók számára.

2. Többgenerációs munkaközösség

Sosem dolgozott még annyi generáció együtt, mint napjainkban, ahol a baby boom és a Z generáció képviselői is jelen vannak. Mindez lehetővé teszi, hogy a több éves ta-

³ SZERK: Poór József – Balogh Gábor – Dajnoki Krisztina – Karoliny Mártonné – Kömüves Zsolt – Pató Gáborné – Szűcs Beáta – Szabó Szilvia: COVID-19 – KORONAVÍRUS-VÁLSÁG: HARMADIK FÁZIS KIHÍVÁSOK ÉS HR-VÁLASZOK, KUTATÁSI JELENTÉS PP. 9-11

pasztalattal rendelkező szakemberek átadhasák tudásukat a fiatalabb generációknak. Eből fakadóan a vállalatoknak meg kell tanulniuk a több generációs munkaközösségeket kezelni. Ha felismerjük a különböző generációk igényeit, az alkalmazottak sokkal jobban fognak teljesíteni. Ilyen igény például a tréning lehetőség, személyre szabott juttatási csomag, irodai környezet és a jutalmazás rendszer újragondolása.

3. *Növekvő kereslet a gyorsan alkalmazkodó jelöltek iránt*

A technika fejlődésével nem csak fejlődtek a szerepkörök, hanem teljesen újak is jöttek létre. Napjainkban olyan állások vannak, ami öt évvel ezelőtt elképzelhetetlen lett volna. Egyre több vállalat kezdi felismerni technikai fejlődésekben lévő potenciált. Ennek eredményeképpen a cégek egyre inkább olyan alkalmazottakat keresnek, akik képesek gyorsan alkalmazkodni és új készségeket elsajátítani, és jártasak az adatkezelésben, technológiai eszközökben.

Bár a munka világa folyamatosan változik, és a munkáltatók kénytelen alkalmazkodni hozzá, még mindig az emberi munkaerő hozza a legnagyobb a változásokat, ezzel egyetemben pedig alakítja a munkaerőpiacot is.”⁴

1.3. A MUNKAVÁLLALÓK REAKCIÓI

„A munkaerőpiac bizonytalanságai sok esetben a saját versenypozíciójuk átgondolására készítetik a munkavállalókat is, ez a folyamat indokolhatja, hogy folyamatosan felértékelődik a tudás naprakészen tartásának szerepe – hazánkban a válaszadók 83 százaléka nyilatkozott úgy, hogy ezzel aktívan foglalkozik... Azt azonban csak a válaszadók 12%-a gondolja, hogy a kompetenciák frissen tartása a dolgozó feladata, közel kétharmaduk szerint ez a munkaadó és a munkavállaló kölcsönös felelőssége.... Arra a kérdésre, hogy a járvány miatt állásukat veszítették átképzéséről kinek kellene gondoskodnia, a megkérdezett hazai dolgozók közel azonos mértékben válaszolták azt, hogy ez elsődlegesen a munkaadók (42%) vagy a kormány (39%) feladata, míg mindössze 14% bízná ezt elsősorban a munkavállalókra”⁵

Mindenképp figyelemfelhívó lehet számodra az, hogy a tanulással, a tudásod bővítésével el tudod érni, hogy a munkaerőpiacon keresett munkavállalók közé tartozz. Ehhez különböző támogatásokat kaphatsz, melyről későbbi fejezetben részletesen olvashatsz.

⁴ <https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiacy-trendek>

⁵ <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropyac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

„A globális járványhelyzet hatására átalakuló munkaerőpiacon minden eddiginél fontosabbá vált a munkahelyek biztonsága: ennek érdekében a magyar dolgozók is komoly áldozatokat hajlandóak vállalni. Ennél is fontosabbnak tartják azonban a hazai munkavállalók a jelenlegi bérszínvonaluk megőrzését – derül ki a Randstad Workmonitor legfrissebb felméréséből.”

„A megváltozott munkakörülmények hosszabb távon is velünk maradhatnak: a dolgozók több mint fele a járvány elvonulását követően is élvezné az otthoni munkavégzés előnyeit, harmaduk pedig szeretné, ha munkaidejük rugalmas alakítása beépülne a mindennapokba.”⁶

Ennek az igénynek a megjelenése valamint az épületek fenntartási költségeinek emelkedése a foglalkoztatási formák újra gondolására készíthetik a munkáltatókat. Ebben az esetben az otthonról végezhető munkaköröknél a távmunka vagy a részleges home-office az általánosan alkalmazott lehetőségek közé kerülhet. Ez számokra **új távlatokat** nyithat, amennyiben eddig gondot jelentett pl. a bejárás, a gyermek gondozása, családi kötelezettségek stb. A tér-idő korlátjának megszűnése bővíti a munkaerőpiaci mozgásteret, akár nemzetközi szinten is.

1.4. HATALMAS A SZAKADÉK A DOLGOZÓK BÉRIGÉNYE ÉS MUNKAERŐPIACI KVALITÁSAI KÖZÖTT.

„A „Randstad HR Trends Survey 2022” riportja szerint a hazai cégek jelentős hányada részben vagy teljesen felépült a pandémia okozta válságból. Ennek következtében a döntően közép- és nagyvállalatoknál dolgozó, megkérdezett hazai szakemberek optimisták cégük ideai üzleti teljesítményével kapcsolatban, 61%-uk számít az értékesítési volumen növekedésére.

A felmérésben részt vevő cégek 89%-ánál tervezik bővíteni a dolgozói létszámot, amely mögött a legtöbb esetben a szervezet növekedése áll. A megfelelő munkaerő megtalálása azonban egyre nagyobb kihívás, a válaszadók 79%-a a jelöltek irreális fizetési elvárásairól számolt be a megfelelő iparági tapasztalat hiánya mellett.

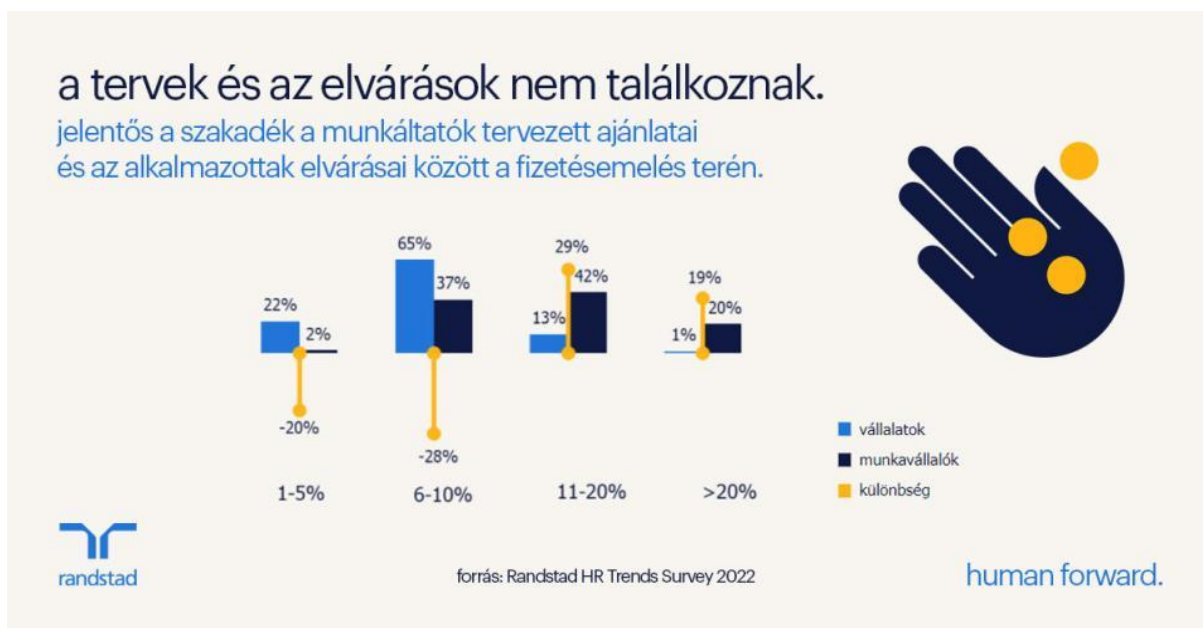
A szakemberek tisztában vannak azzal, hogy a bérezés és a juttatások tehetnek egy céget vonzóvá a jelöltek szemében, illetve ezek jelentik a megtartóerőt is, és ezért tenni is

⁶<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

kívánnak. Abban viszont nincs egyetértés a munkaadók és a munkavállalók között, hogy mekkora béremelés vagy pontosan milyen juttatások lennének ideálisak.”⁷

Amennyiben a kiválasztási folyamatban eljutsz a béralku szakaszához érdemes tájékozódni a munkakörhöz kapcsolható fizetésekről. Minden évben végeznek vizsgálatokat a bérekre vonatkozóan. A könyvben erre későbbiekben találsz útmutatást.

Az alábbi ábra jól szemlélteti számokra az eltéréseket.



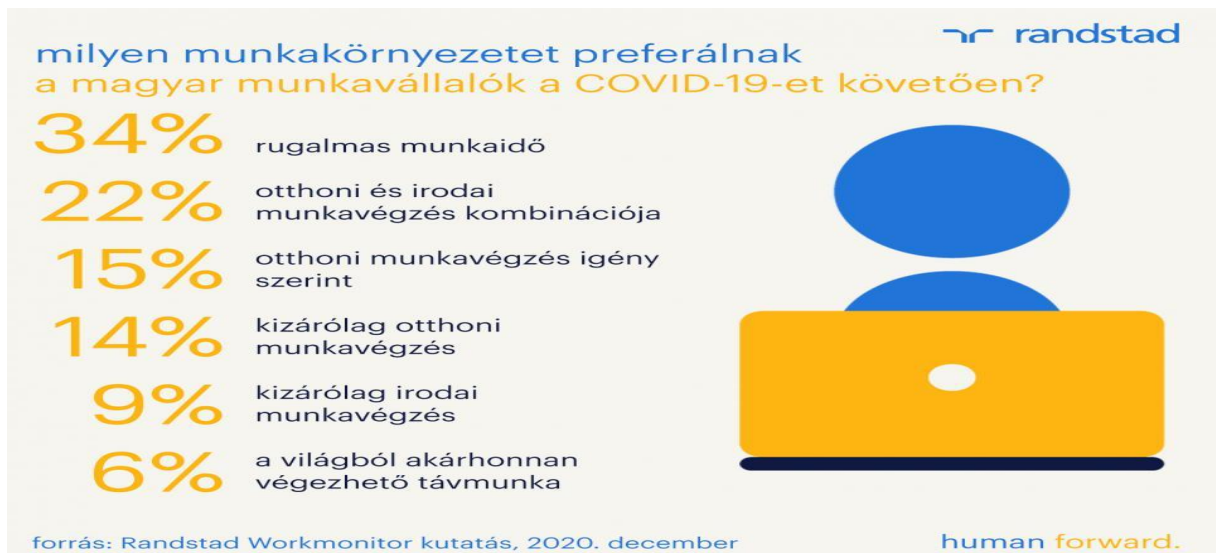
1. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

1.5. A MUNKAHELYEKRE VONATKOZÓ ELVÁRÁSOK

„Számos tendencia utal arra, hogy a vírushelyzet hatására átalakult munkahelyi kultúra több elemének is tartós jelenlétét igényelnék a hazai munkavállalók. Harmaduk szerint lenne ideális, ha a továbbiakban is rugalmasan alakíthatnák a munkaidejüket, nagyobb befolyásuk lenne a munka és a magánélet egyensúlyára. Közel negyedük számára lenne vonzó, ha a jövőben is a „home office” és az irodai munka valamilyen kombinációjában dolgozhatnának, és közel azonos – 15-15% – azok aránya, akik szeretnék, ha az otthoni munkavégzés mértékéről maguk dönthetnének, vagy akár teljesen átállhatnának erre a munkaformára.”

⁷ <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



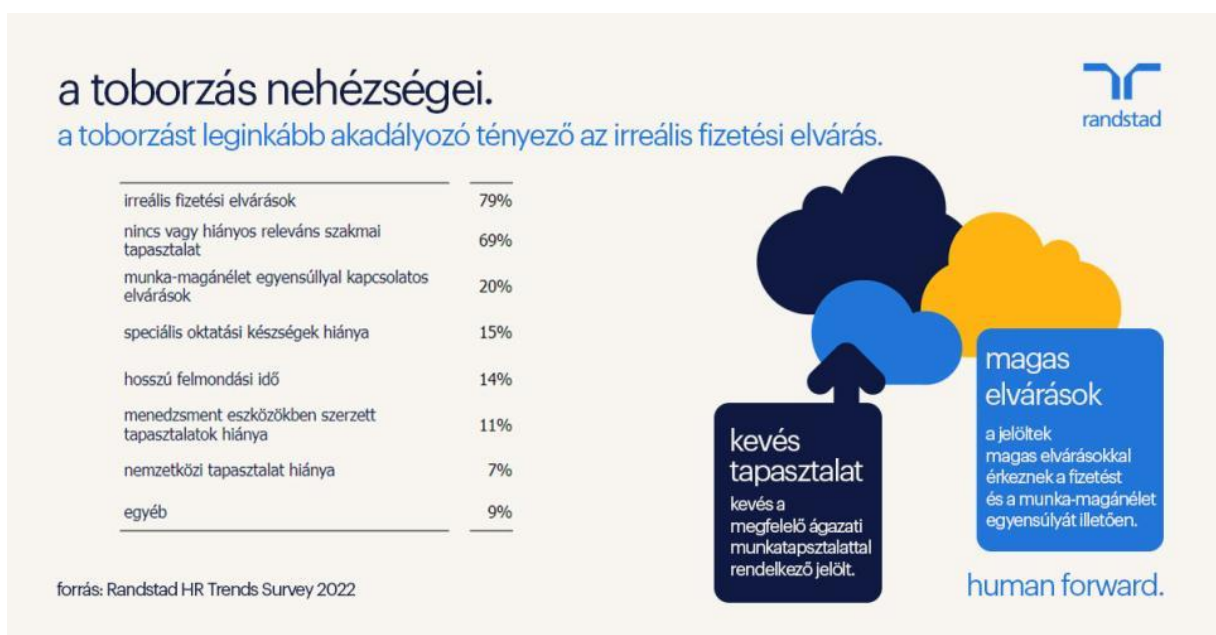
2. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

1.6. A TOBORZÁS NEHEZÍTETT PÁLYA

A munkáltatók számára egyre nehezebb a feladatok ellátásához szükséges munkaerő megtalálása. Számos tényező van hatással arra, hogy a munkáltatóknak miért nehéz munkaerőt találni. Az alábbi ábra mutatja azokat a tényezőket, amelyek a folyamatra hatást gyakoroltak.

A munkaerőfelvétel kérdéséről a Randstad kutatása az alábbiakat mutatja:



3. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

„Az új munkatársak iránti igény mögött közel kétharmaduknál az üzleti növekedés áll, harmaduk a magas fluktuáció, 15%-uk pedig a munkavállalók nyugdíjazása miatt venne fel új embereket. Több mint felük (57%) úgy gondolja, idén több időbe fog telni a megfelelő jelöltek megtalálása. Ráadásul gyakran épp azokra a területekre a legnehezebb alkalmas jelöltet találni, ahova leginkább keresnek munkatársat. Ez tapasztalható például az IT/technológiai szakemberek, mérnökök, az üzemeltetés területén vagy a gyártásban dolgozók, pénzügyi szakemberek, sales-esek esetében.

A legfontosabb toborzási eszköz tavaly a **munkavállalói ajánlás** volt (akár incentive program által), és ez továbbra is fontos gyakorlat a legmegfelelőbb jelöltek megtalálásában. A cégek másik forrását az **állásportálok** jelentik, továbbra is alkalmazzák az álláshirdetéseket (bár sok esetben jelentkezők hiányában az eredmény elmarad), ugyanakkor az is látszik az adatokból, hogy egyre nagyobb igény van **belső toborzó** specialistára, a vállalatok 47%-nál már létezik ez a funkció.”⁸

Az elmúlt években a megszokott toborzási csatornák mellett új, eddig kevésbé használt eszközökkel éltek. Számos esetben történik, hogy a munkáltatók a megüresedett pozíciókat csak akkor hirdetik meg, amikor a belső munkavállalókon keresztül nem sikerül betölteni. Ahhoz, hogy eljussanak hozzád a munkáltatók által kínált lehetőségek folyamatosan tájékozódnod kell. A felértékelődő munkatársi ajánlási programoknál építhetsz a családi, baráti, iskolai kapcsolataidra. Részleteket egy későbbi fejezetben találhatsz.

1.7. IGÉNYEK ÉS LEHETŐSÉGEK

A vizsgálatok felmérték azt is, hogy mik azok a tényezők, amelyek a munkavállalók számára vonzóvá tehetnek egy szervezetet. Az ábrán részletesen láthatod ezeket.

⁸ <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



4. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

A munkavállalók, köztük Te is, eltérő igényeket fogalmazol meg a munkáltatóddal szemben. Ezekre az igényekre hatást gyakorolhat, a korod, nemed, családi/szociális háttered és az, hogy az életpályád melyik szakaszában vagy. A munkáltatók is folyamatosan figyelik a kutatásokat és végeznek ilyet saját maguk is. Lehetőségeik függvényében készülnek erre. Ahhoz azonban, hogy találkozzanak az elképzelések a lehetőségekkel körültekintően át kell gondolni mindkét félnek mi az, ami mindkettőjüknek megfelelő.

Amikor átgondolod milyen munkahelyen szeretnél dolgozni és milyen elvárásokat fogalmazol meg magadnak, akkor az ábrában lévő tényezőket érdemes mérlegelned.

A kiválasztási folyamatban a munkavégzéssel, a bérekkel és egyéb juttatásokkal kapcsolatos alkufolyamat része.

1.8. MIBEN LÁTJÁK A MEGOLDÁST A MUNKÁLTATÓK?

„A választ a HR szakma kihívásaira a fizetési és juttatási csomagok fejlesztésében és több részmunkaidős munkatárs alkalmazásában látják a munkáltatói oldal képviselői. ...

...A megkérdezettek 79%-a szerint a dolgozók megtartására kell nagyobb fókuszot helyezni a jövőben, mert a dolgozók elköteleződésének fenntartása és az alkalmazottak fizetési és juttatási elvárásaihoz való igazodás lesz 2022-ben a HR osztályok legnagyobb kihívása.

„Megtartani, megtartani, megtartani” – összegezte a vállalatok számára követendő stratégiát Baja Sándor, a Randstad Hungary ügyvezetője, utalva arra, hogy nemcsak költséghatékonyabb, de a megnövekedett rekrutációs (toborzási) idő miatt kevésbé fájdalmas a meglévő munkaerő megtartása, mint új keresése. A szakember szerint erre a helyzetre proaktív HR-stratégiával kell rendelkezni, mert komoly versenyhátrányba kerülhet, aki csak reagálni képes az esetleges elvándorlási hullámra, magas fluktuációra.”⁹

1.9. A MUNKAVÉGZÉS ÁTALAKULÁSA

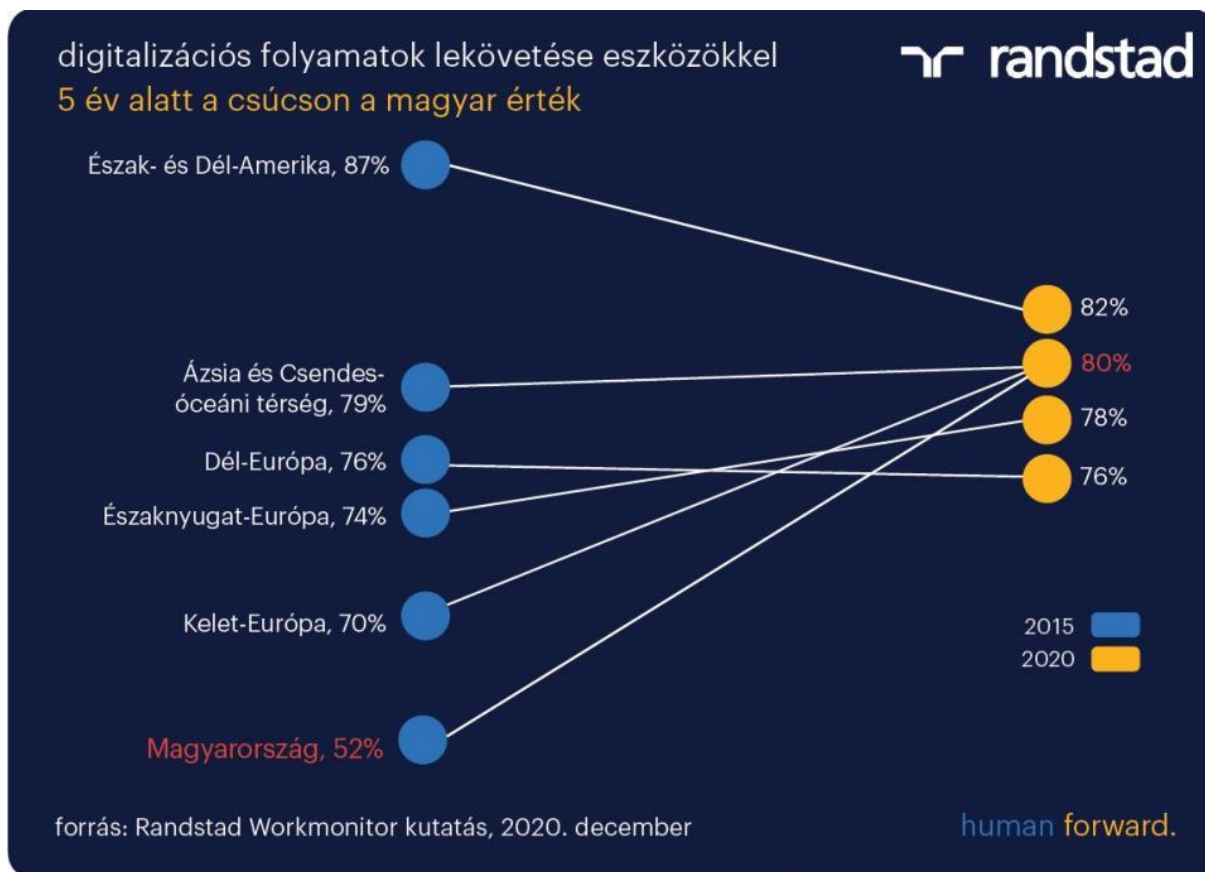
„A pandémia hatására 2021-ben a cégek több változást is eszközöltek működésükben. A bevezetett változások között magasan a hibrid munkavégzésre való átállás vezet – a felmérésben részt vevők 69%-a számolt be ennek alkalmazásáról –, illetve számos változtatás (eszközök, technológia) a megváltozott munkavégzésből következik. A válaszadók 27%-a nyilatkozott úgy, hogy a cégük teljesen átállt az otthoni munkavégzésre azon részlegek esetében, ahol ez lehetséges volt. Csupán a szervezetek 8%-a fog ugyanúgy működni, ahogy a pandémia előtt... Tehát a munkaerőpiac egyértelműen a rugalmas munkavégzés irányába tart, nagyon kevesen választják a két szélsőséget, azaz teljesen átállni a távoli munkavégzésre vagy teljesen visszatérni az irodába.”¹⁰

1.10. A DIGITÁLIS ÁTÁLLÁS

A válság hatására a munkáltatóknak az otthoni munkavégzést kellett megoldaniuk. Számos folyamatot digitalizáltak és ennek következtében sikerült tovább működniük. Ez a hatás ill. lehetőség a jövőben is fennmarad. A digitális kompetenciák felértékelődéséről már beszéltünk nézzünk rá arra, hogy Magyarországon ez hogyan alakult.

⁹ <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

¹⁰ <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>



5. ábra

Forrás: <https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

Amennyiben még nem rendelkezel IT alkalmazásokhoz szükséges képességekkel, úgy érdemes erre a jövőben figyelmet fordítanod. Számos munkakörnél elengedhetetlen a számítógép és egyes szoftverek alkalmazása, így ha rendelkezel digitális kompetenciával, növelheted a munkaerőpiaci esélyeid.

1.11. MIRE SZÁMÍTHATUNK A JÖVŐBEN?

A technológia és automatizáció visszavonhatatlanul megváltoztatta a foglalkoztatás jellegét, épp úgy, mint a munkaerőpiac szerkezetét, végeredményben egyre élesebb határt húzva az ismétlődő és nem ismétlődő munkafolyamatok között. ...

...Bár az automatizáció és a technológia bizonyos munkaköröket szükségtelenné tesz, közben új munkaköröket is teremt, melyek gyakran sokkal vonzóbbak, mint azok, amelyeket kiváltanak... Ez megfelel a nagy technológiai változások történelmi pályájának, mert az automatizált folyamatok több emberi munkaerőt igényelnek azokban a folyamatokban, melyek nem lettek automatizálva. Összefoglalva, ha egy feladatot automatizálnak, annak megnövekedett termelékenysége több emberi munkaerőt igényel a nem automatizált

funkciók támogatására. Gondoljunk csak a felügyelő bolti alkalmazottak, a mérnökök és informatikai támogatást nyújtó szakemberek szükségességére egy önműködő kasszával felszerelt üzletben! Továbbá a változó technológiai térkép tette lehetővé a munkavégzés változatos formáinak terjedését (pl. távmunka). Ez segíti a vállalatokat abban, hogy rugalmasan tudják alakítani a munkaerő létszámát, összetételét, ami lehetetlen lenne a technológiai változás és képzés nélkül. Ez összességében agilisabb foglalkoztatást eredményez.”¹¹

A fejezetben átfogó képet kaphattál azokról a jelenségekről, amelyek a munkaerőpiaci szereplőként téged is érintenek. Saját magadból és a munkáltatókból történő felkészülés kereteit megadják a felsorolt kutatási eredmények.

Kérdések:

1. Mik jelentik a munkáltatók számára a legnagyobb kihívást a jelenlegi helyzetben?
2. Mi befolyásolhatja a munkahelyválasztást?
3. Melyek azok a kompetenciák, amelyek felértékelődtek a válság alatt? Hogyan reagálhatsz rá?
4. Milyen előnyökkel járhat számodra a foglalkoztatás megváltozása?

Irodalomjegyzék:

SZERK: Poór – Balogh– Dajnoki – Karoliny– Kőműves– Pató–Szilvia: COVID-19 – Korona vírus válság: Harmadik fázis Kihívások és válaszok, Kutatási jelentés (2021)

“flexibility@work 2021: embracing change”, Randstad, Published (2021)

<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/vegleg-atalakul-a-munka-vilaga-a-vilagjarvany-hatasara/>

<https://www.randstad.hu/workforce-insights/munkaeropiac/fokozodo-kihivasok-a-munka-uj-vilagaban/>

<https://www.hays.hu/blog/insights/munkaeropiaci-trendek>

[Randstad_PositionPaper_HU](#)

¹¹ “flexibility@work 2021: embracing change”, Randstad, Published (2021)

2. AZ ÖNISMERETTŐL A SIKERES MUNKAVÁLLALÁSIG – KÓPHÁZI ANDREA

*„Az utat meg lehet ugyan mutatni,
de menni mindenkinek magának kell.”
Bajza József*

Ebben a fejezetben cél, hogy összefoglaljam a legfontosabb szempontokat ahhoz, hogy felkészülten jelenhess meg a munkaerőpiacon. Az elmúlt években jelentős átrendeződés történt a munkaerővel szemben támasztott igények és munkavállalói lehetőségek tekintetében. Ugyanakkor úgy vélem, hogy vannak olyan egyetemesen elfogadott – helyzettől és munkakörhöz független – értékek, szempontok, jelenségek, amelyeket ha szem előtt tartasz, nagy eséllyel boldogulhatsz. A kiválasztási folyamatban az eltérő gyakorlatok és alkalmazott módszertanok magabiztosságot igényelnek a résztvevőtől. A kiválasztást végző személyek különböző szintű ismerete, hozzáállása és lehetőségei nagymértékben befolyásolják, hogy mivel találkozol majd a gyakorlatban. Épp ezért kiemelt fontosságú a felkészülés. Bármivel is találkozol, ne érjen meglepetés.

Kulcsszavak: önismeret, a dokumentumok szerepe, kiválasztási folyamat, beilleszkedés, generációs kihívások

2.1. AZ ÖNISMERET FONTOSSÁGA

*„Semmilyen szél nem jó annak a hajónak,
amelyik nem tudja melyik kikötőbe tart...”
Seneca*

Úgy gondolom, hogy valamennyien – köztük te is – azt szeretnénk, hogy a lehetőségekkel és az adottságainkkal maximálisan éljünk. Ahhoz azonban, hogy megtaláld a hozzád illő munkát elsősorban tudnod kell ki vagy és mi az, ami valóban hozzád illik.

A szakmai felkészültség mellett egyéb tényezők is szükségesek a sikerhez. A kialakult helyzet megkívánja, hogy folyamatosan tanulj, naprakész ismeretekkel rendelkezz, ha szükséges, nyitott légy és készen állj akár pályát változtatni is.

Ez a kihívás sorozatos kudarcélményekhez vezethet, melynek kezelését is el kell sajátítanod. Abban az esetben, hogyha az elutasítást tanulási folyamatnak fogod fel, máris könnyebb. Nem értéktelenséget jelent, hanem azt, hogy másra volt szükség. Ez sok erőt ad a kereséshez és a kitartáshoz is.

Számos helyen kaphatsz segítséget ahhoz, hogy felkészülj az előtted álló kihívásokra. Karriertanácsadók, közvetítő cégek, a Foglalkoztatási Szolgálatok karrier pontjai is tudnak támogatást adni ehhez a folyamathoz. Azonban, abban az esetben, ha az önálló felkészülést választod az alábbi dolgokra érdemes odafigyelned:

- fogalmazd meg egyértelműen magadnak mit is szeretnél!
- szánj rá elég időt és fektess bele energiát!
- folyamatosan figyeld az állásportálokat!
- informálódj személyes kapcsolatokon keresztül, bővítsd azokat!
- böngéssz céges oldalakat!
- készíts többféle önéletrajzot!
- gyűjtsd össze azokat a kompetenciáid, amelyeket leginkább erősnek tekintesz!
- a hirdetéseknel nézz a sorok mögé!
- ha pályázol, küldd azt, amit kérnek!

2.1.1. Mit szeretnék?

Az önismeret képezi ennek a felkészülésnek az alapját. A saját magadról alkotott kép, a környezeted, ismerőseid visszajelzései már ehhez jelentős mértékben hozzájárulhat ahhoz, hogy egy kép kialakuljon rólad. Ez azonban nem elég. Tisztában kell lenned az adottságaiddal és a képességeiddel, hogy sikert érhess el. Vannak olyan tesztek, önértékelő technikák, melyek segítséget adnak, hogy megismerd magad. Emellett szakértői támogatást is kérhetsz. Önismereti tréningek, coachok és személyiségfejlesztők többféle lehetőséget is kínálnak számodra. Bolles¹² könyvében felhívja a figyelmet arra, hogy az önismeret célja, hogy különböző szempontok alapján tudjuk jellemezni magunkat. Tudásunk sokkal átfozóbb, szélesebb körű és gazdagabb, mint hinnénk. Erre a tudásra alapozva lehet, hogy egy teljesen új pályára képezzük át magunkat. Fontos azonban az, hogy összeszedjük, amink van.

¹² Richard N. Bolles: Karrieriránytű pp. 193.

1. Egy, vagy akár több lapon összegyűjthetjük azokat a jellemzőket, amik igazak ránk.
2. Részletesen fogalmazzuk meg ezeknek a tartalmát - mit értünk alatta!
3. Keressük meg azokat a részleteket, amelyek a közös nevezőt jelentik.
4. Utána érdemes elgondolkodni azon, milyen pályát válasszak, hogy valóban boldognak, hasznosnak és hatékonynak érezzem magam.

Egy jól bevált módszertant/gyakorlatot ajánlok a figyelmedbe: ez az Önismereti virággyakorlat¹³. Semmilyen előképzettség nem szükséges ahhoz, hogy elvégezd, csak időt kell szánnod rá, hogy magadba mélyedj. Nem korfüggő és nem pozíciófüggő a használata.

2.1.2. Önismereti virággyakorlat¹⁴

„A virággyakorlat alapvetően három kérdésre ad választ:

- I. MIT, milyen képességeinket és készségeinket szeretnénk leginkább hasznosítani?
- II. HOL, milyen érdeklődési területeken és körülmények között szeretnénk leginkább hasznosítani képességeinket és készségeinket?
- III. HOGYAN találunk képességeinknek és készségeinknek leginkább megfelelő állást?

Rich Feller a Coloradói Állami Egyetem karriertanácsadás és karrierfejlesztés professzora is elvégezte ezt a gyakorlatot. Az Ő gondolataival mutatom be, mit taníthat számodra, ha Te is elvégzed:

- Keressük a lelkesedést, becsüljük az erőt és tiszteljük a szakértelmet!
- Gondoljuk újra a siker társadalmilag elfogadott definícióját!
- Köteleződjünk el valami nagyobb dolog mellett!
- Legyünk hitelesek és élvezzük az életet!
- Keressük a lehetőségeket, és csináljuk jól, ami fontos számunkra!
- Találjunk mindenben örömet!
- Arra koncentráljunk, hogy elégedettek legyünk az életünkkel!
- Lássuk tisztán legjobb énünket és valósítsuk meg!

¹³ Richard N Bolles: Karrieriránytű. pp.195.

¹⁴ Richard N Bolles: Karrieriránytű, pp. 191-201.

- Serényen, de világosan értsük meg másokkal mit akarunk!
- Támogassuk és segítsük az embereket, hogy megtalálják helyüket a mai fejlett társadalomban, és felismerjék egyéni céljaik és küldetésük megfogalmazása lényegesebb, mint a birtoklás és a társadalmi elvárásoknak való alázatos megfelelés vágya.”¹⁵

A gyakorlat 7 fő területre összpontosít, melyet a bekezdés elején megfogalmazott három kérdés tematikája alapján foglalkozunk össze:

HOL, milyen érdeklődési területen és körülmények között szeretnénk leginkább hasznosítani a képességeinket?

1. Érdeklődési területek
2. Munkatársak
3. Munkakörülmények
4. Hatáskör és fizetés
5. Lakókörnyezet és munkahely
6. Célok és értékek

MIT, milyen képességeinket és készségeinket szeretnénk leginkább hasznosítani?

7. Konvertálható képességeink és készségeink leltára és sorrendisége

HOGYAN találhatunk a képességeinknek és készségeinknek leginkább megfelelő munkát?

A bemutatott sorrend a dolgok logikai sorrendje. Azonban a kitöltést kezdheted azokkal, amelyek számodra könnyebben mennek. Fontos, hogy a kitöltéskor figyelj a fontossági sorrendre. 5-7, de lehet több is, az egyes kategóriákra összegyűjtött szempont. Minél mélyebbre mész, annál jobban ki tudnak rajzolódni az alternatívák, több lehetőséget láthatsz magad előtt.

A HOGYAN kérdésre a válasz több fejezetben is megtalálhatod és hasznos felkészülési tippet is kaphatsz. Egy lehetséges utat vázolok számodra felhasználva Bolles gondolatait¹⁶

¹⁵ Richard N. Bolles. Karrieriránytű pp. 198.

¹⁶ Richard N. Bolles: Karrieriránytű pp. 249.

1. A konvertálható képességeidből válassz ki 3-5 képességet!
2. Írj le 3 érdeklődési területet!
3. Mutasd meg a listát olyan embereknek, akikben bízol – család, barátok, szakemberek!
4. Gyűjtsd össze, amit hallottál!
5. Ha értékes gondolatokkal, javaslatokkal gyarapodtál, akkor el tudsz indulni a keresésben.
6. Amennyiben nem jártál sikerrel, akkor bővíts ki a kört. Sikerülni fog!

Egy megjegyzés a kitöltéshez:

„A konvertálható képességek és készségek általában munkakört vagy foglalkozást jelölnek, az érdeklődési kör pedig valamilyen szakterületre, ágazatra utal. Át kell gondolnunk, hogy kedvenc képességeink és készségeink milyen munkakörre, foglalkozásra utalnak, érdeklődési körünk pedig milyen szakterület, ágazat felé terelget bennünket”¹⁷

A keresési folyamat abban az esetben kezdődhet el, ha már tudod mit szeretnél. Ekkor leszel képes hiteles önéletrajzot, motivációs levelet írni. Képessé válsz arra, hogy a felvételi interjún begyakorolt mondatok helyett képviselni tudd magad.

2.2. A MUNKAHELYKERESÉST TÁMOGATÓ DOKUMENTUMOK SZEREPE

Az Önéletrajzokról, motivációs levelek készítéséről, on-line jelenlétről a következő fejezetben részletesen olvashatsz. Ennek a bloknak a célja, hogy áttekintsük azoknak a dokumentumoknak a szerepét, melynek elkészítésével találkozhatasz. A munkáltatók által megfogalmazott álláshirdetések ill. pályázati kiírások rögzítik, mely dokumentumok beadását kérik. Ebben a részben információt kaphatsz az egyes dokumentumokról.

2.2.1. Önéletrajz

Az önéletrajzokat többféle-képpen lehet csoportosítani. Az erről szóló fejezetben a leggyakrabban előforduló típusokkal találkozhatasz. Az Amerikai, az Europass, a Szakmai önéletrajz egyaránt az időrendben felsorolt tartalmakat közli, ezért ezek a kronologikus csoportosítás elve szerint készültek. Ezen túlmenően vannak olyan önéletrajzok is, ame-

¹⁷ Richard N. Bolles: Karrieriránytű pp. 249.

lyekben a megpályázott munkakörhöz leginkább illeszkedő tartalmakat közlik. Ezeket a funkcionalitás alapján csoportosítjuk. Ilyen lehet például a kreatív önéletrajz.

Az önéletrajzok lényege – bármilyen formát is válassz – az, hogy olyan képet mutass a kiválasztást végző személy felé, hogy felkeltse az érdeklődését. Ugyanakkor jellemzően céljuk az adategyeztetés, amely azt mutatja, hogy a pozícióhoz kiírt feltételeknek megfelelsz - e. A munkáltató a hirdetés szövegében megjelölheti a kért önéletrajz típust, ugyanakkor ha ezt nem teszi, akkor tiéd a választás. Ehhez azonban érdemes tudnod néhány fontos szempontot.

A rövid, tömör, áttekinthető forma mindig előnyt jelent, azonban egyes típusok alkalmazásáról szakmai körökben eltérő vélemények vannak.

A kronologikusan elkészített önéletrajz mellett szól, hogy rendezett, könnyen olvasható és értelmezhető. Az önéletrajz olvasásakor a vázlatos jelleg megkönnyíti a tartalom olyan szűrését. Támogatja a kiválasztást végző személyt abban, hogy a munkakör ellátásához szükséges információkat gyorsan és egyértelműen azonosítani tudja. Lát egy komplex életutat, amely elősegíti annak a döntésnek a meghozatalát, hogy mehetsz-e tovább az interjúra.

Elmondható, hogy a leggyakrabban használt, kreativitást nem igényel (pl. Europass sablon, vagy a tematizált szerkezet), ugyanakkor csoportos információ tartalom miatt kevésbé rugalmas. Egyértelmű, hogy a pályafutásod felfelé ívelt vagy a munkakörök között csapongtál.

A kronológikus rendezésű önéletrajz alkalmazása előnyös számodra, ha az egész életpályádat be szeretnéd mutatni pl. szakértői pozícióknál. Több szakterületen, több munkahelyen szerzett tapasztalataid egy stabil és folyamatos fejlődést mutatnak.

A funkcionális fókuszú önéletrajzok (pl. kreatív) előnye, hogy a pályázott szakterülethez kapcsolódó elvárásokat erőteljesen hangsúlyozni tudod. pl.(munkaköri tapasztalatok, képességek stb.) Ebben a formátumban szükségszerűen nem kell dátumokhoz kötnöd az információkat és a tartalom a munkakörre fókuszálva egy kedvező képet mutat. A kevésbé kapcsolódó jellemzők nincsenek szem előtt. Ugyanakkor tisztában kell lenned azzal, hogy a pályád részleteire az interjún rákérdezhetnek. A funkcionális szerkezetű önéletrajz típust egyre gyakrabban használják. Az elkészítése több energiát és erőfeszítést igényel, de ha munkakörre szabad, akkor egy jó belépő lehet. Arra különösen figyelned kell, hogy a korábban elkészített önéletrajzot más munkakörre nem tudod ill. nem szerencsés felhasználnod.

Ez az önéletrajz előnyös lehet számodra, ha kevés munkahelyi tapasztalatod van pl. pályakezdő vagy. Abban az esetben is célszerű, ha vannak olyan jellemzői az életpályádnak, amelyet a megpályázott munkakörnél kifejezetten hangsúlyozni szeretnél. Mivel nem látszik a folyamatos életút, ezért nem látszik a különböző munkakörök közti váltás sem. Ha hosszabb kihagyás után újra szeretnél visszatérni a munkába pl. szülési szabadságon, vagy munkanélküli voltál – , akkor a kihagyás nem rontja a bekerülés esélyeit.

A gyakorlatban és az internetes keresések során egyre gyakrabban találkozhatasz kombinált önéletrajzokkal is. Ezek kialakítása a két fő rendezési elv előnyös elemeivel történt. Vannak olyan részek (pl. végzettségek) amelyeket időrendben mutat be, ugyanakkor a szakmai tapasztalatot egyes munkakörökhöz kapcsolódó részletes feladatleírással foglalja össze. Teret enged az elrendezésben a kreativitásnak. Így a sablonmentes megoldás egyfajta képet is mutat rólad. Találhatsz olyan megoldásokat is, amikor pl az „Amerikai önéletrajz” felsorolás szerű elemeihez (ahol csak a munkakör megnevezése szerepel) társítja a szakmai önéletrajzban elkészített részletes munkaköri feladatok bemutatását. Ennek fontos szerepe lehet a szakmai jártasságod összefoglalásában, mivel az egyes munkakörök megnevezése (pl. asszisztens, koordinátor) nem azonosítja a tartalmat. Az egyéb kompetenciák, készségek szintén felsorolás jelleggel kerülnek bele. A csoportosított formátum segíti az információ könnyű feldolgozását, ugyanakkor túlmutat az adatközlésen. Bővebb információval látja el a kiválasztást végző személyt.

2.2.2. A motivációs levél

A motivációs levél igényével és alkalmazásával kapcsolatosan is eltérő állásfoglalások vannak. Sajnos a kiválasztási folyamat és az önéletrajz lényeges tartozéka lehetne abban az esetben, ha valóban azzal a tartalommal töltene meg a jelentkező, amivel kellene. Az internet világában számos lehetőség van arra, hogy többféle forrásból mintákat találj. Ennek következménye az, hogy számos esetben szinte ugyanolyan tartalmú, általános, üres, de hangzatos mondatokat tartalmazó leveleket küldenek a jelöltek. Sajnos sem idejük, sem energiájuk nincs a szakembereknek arra, hogy ilyen leveleket olvasgassanak. Tudnod kell azonban, hogy a Motivációs levél célja az, hogy lássa a munkáltató azokat a jellemzőidet, amelyet a kiírt munkakörben magabiztosan hasznosíthatsz. Ezért elengedhetetlen, hogy a képességeidet, tapasztalataidat összeegyeztessed azzal, amit az ott meghatározott feladatok ellátása elvár. Ezeket kell bemutatnod és lehetőség szerint eredményekkel alátámasztanod.

Ez a lényeg! Jelen munkaerőpiaci környezetben a szakmai tapasztalatok felértékelődtek, kézzel foghatók. Érdemes erre figyelned!

2.2.3. A kísérő levél

A kísérő levéllel kapcsolatosan is számos értelmezéssel találkozhatasz. A kísérő levél valóban „csak kíséri az önéletrajzot”. Az üzleti élet természetes kelléke, hogy bármilyen anyagot küldünk/csatolunk írunk hozzá néhány sort. Nincs ez másképp ebben az esetben sem, csak a csatolmány a komplex benyújtandó anyagod lesz.

Lényeges tartalma az, hogy hol találtad, milyen munkakört pályázol meg, mit csatolsz a levélhez és az elérhetőségek. Mindössze ennyi.

Az eltérő értelmezéseket és tartalmakat viszont a gyakorlat generálta. Egyértelmű igény lehet számodra, hogy elmond a munkáltatónak miért is jelentkezel a munkára. Abban az esetben, ha nem kér motivációs levelet külön, akkor érthető, hogy a motivációs levélben megfogalmazott információt ide írod. Ezért a többféle szóhasználat és a kibővített levél.

2.2.4. A bizonyítványok és egyéb dokumentumok

A pályázati anyaghoz kérhetnek tőled további dokumentumokat. Ilyen lehet például a végzettségeidet igazoló **bizonyítványok/tanúsítványok** másolata. Ezt kérhetik hitelesített (jellemzően közszolgálatban kiírt pályázatoknál) formában. A hitelesítést kétféle módon végezheted el. Közjegyző által, ami költségtérítéssel jár, vagy a szervezetben hitelesítésre felhatalmazott személy. Amennyiben külön így nem kérik az egyszerű másolatot elegendő csatolnod.

További dokumentum lehet az **Erkölcsei bizonyítvány**, amelyet postai úton, vagy elektronikus felületen az Ügyfélkapun keresztül igényelhetsz.

Amennyiben a munkaköröd jellege megkívánja, akkor kérhetnek **Portfóliót** is. Kreatív munkakörökben, művészeti területeken, de akár a pedagógusi pályán is igény lehet rá. Ennek megírásánál sok segítséget adhat az önéletrajzhoz és motivációs levélhez gyűjtött háttéranyag. A portfólió egy szakértői terület tevékenységére is vonatkozhat. A felsorolt és elvégzett tevékenységeken túl az értékeid, szakmai szemléleted is bemutatatható.

A pályázati anyagod összeállítását mindig gondosan végezd el! Ez egy nagyon fontos és első benyomás rólad. A dokumentumok tartalma és minőségi kivitelezése döntő szerepet játszik abban, hogy a továbbiakban kívánnak-e foglalkozni veled, vagy sem.

2.3. A KIVÁLASZTÁSI FOLYAMAT

Ebben a fejezetrészen röviden összefoglalom számodra, hogy milyen kiválasztási módszerekkel, eljárásokkal találkozhatasz. Ennek ismerete hozzájárul a felkészülésedhez. A módszerek alkalmazásának lényegét és célját mutatom be. A folyamatra való felkészülés gyakorlati példáit a további fejezetekben olvashatod.

Mindenek előtt, szeretném felhívni a figyelmed arra, hogy teljesen eltérő folyamatok részese lehetsz. Valamennyi munkáltató az általa elfogadott és hitelesnek vélt módszereket alkalmazza. A kiválasztást végző személye is meghatározhatja azt, hogy milyen lesz az eljárás.

A legfontosabb tényező a kiválasztási folyamatnál az, hogy milyen munkakörre keresnek munkavállalót és milyen képességek vizsgálatát tartja szükségesnek a munkáltató.

2.3.1. A kapcsolatfelvétel

Az önéletrajzok és a beküldött pályázati anyag előszűrését követően a munkáltató képviselője megkeres. Ez többféle módon történhet. A leggyakoribb a telefonon történő hívás. Ez esetben fontos, hogy a váratlan hívásra nyugodtan reagálj. Ha nem alkalmas, akkor inkább kérj visszahívást. Fontos a beszélgetésre való felkészülés. Lehet, hogy az időpont egyeztetés tartalmán túl nem fog más történni. Légy a lehetőségeidhez képes rugalmas. Elképzelhető az is, hogy feltesznek néhány kérdést. Jelentheti azt, hogy ez az első szűrés, ami alapján döntenek arról, hogy behívnak-e a beszélgetésre vagy nem. Ezért készülj fel egy rövid bemutatkozó szöveggel, amiben néhány perc alatt összefoglalod az erősségeidet. Veszélyforrás az ilyen rövid beszélgetés esetén az, ha esetleg több helyre is beadtad a jelentkezésed és hirtelen nem tudod miről van szó. Vannak olyan pályázók, akik random módon küldözgetik az . Komolytalanná teszi a jelentkezést, ha bizonytalan vagy és esetleg zavarodban ennek hangot is adsz. Ezért mindig legyen a fejedben az információ.

2.3.2. Az interjúk

Az interjú a leggyakrabban használt kiválasztási eszköz. Célja a jelölt megismerése. Többféle fajta interjút definiál a szakirodalom, ez a tudomány feladata. A gyakorlatban kis

eséllyel találkozhat „tisztá” típusokkal, de jó alapot ad azokhoz a keretekhez, amelyben a kiválasztást végző személy gondolkodhat. További fejezetekben szó lesz az interjúra való felkészülésről és a különböző megoldások alkalmazásáról ezért ezeket itt nem tárgyalom. Érdekes viszont figyelmet fordítani arra, hogy a különböző interjú stratégiák miről is szólnak.

„Az alkalmazott interjústratégia függ a munkakör jellegétől, a kérdező személyiségétől és a szervezeti kultúrától. Az egyes stratégiák kombinációja is elképzelhető egy interjú során.

- *Őszinte és barátságos stratégia:* Cél: a kellemes hangulat fenntartása és ezáltal a jelölt ösztönzése az információk átadására. Nagyon jól alkalmazható egyéni interjún, esetleg páros interjúkon.
- *Problémamegoldó stratégia:* Cél: megvizsgálni, hogy rendelkezik-e a jelölt a munkakör betöltéséhez szükséges alapvető folyamatok, rendszerek, elvek ismeretével. Az őszinte és barátságos stratégia egyik igen kedvelt változata. A jelölteknek olyan kérdésekre kell válaszolniuk, amelyek a megpályázott munkakörben felmerülő szituációkra, problémás helyzetekre kérdeznak rá, el kell képzelnie az adott szituációt és elmondani, hogyan viselkedne abban az esetben.
- *Viselkedési esemény stratégia:* Cél: a múltbeli viselkedés alapján előre jelezni a jelölt későbbi beválását. (A kérdező feltételezi, hogy a jelölt a múltban nyújtott viselkedéséhez hasonlóan fog viselkedni a jövőben bekövetkező szituációkban is.)
- *Rostáló stratégia:* Cél: nem az alapos információcsere, hanem benyomás szerzése, kapcsolatfelvétel. (...) Rövid beszélgetés (kb. 20 perc), nem terjed ki részletekre és mélyebb okok, magyarázatok feltérképezésére.
- *Stresszstratégia:* Cél: nyomás alatt vizsgálni a teljesítményt, a kérdező megpróbálja kibillenteni a jelöltet, nem engedi neki, hogy az előre kipróbált, megtanult „konzerv” válaszait adja, spontán és őszinte válaszadásra kényszeríti azáltal, hogy feszült légkört teremt (a kérdező közbevág, nem létesít szemkontaktust, kigúnyolja a válaszokat, lealacsonyító kérdéseket tesz fel, kevés időt ad a válaszadásra).
- *Keserédes stratégia:* Cél: a korábbi stresszes beszélgetés feloldása és a teremtett kedvező légkör által alaposabb, mélyebb információk megszerzése a jelöltről.”¹⁸

¹⁸ Munkaügyi Szemle 2002. jan.: Róka Judit: Az állásinterjú 15.o.

A jelöltek előszűrését jellemzően HR-es szakember végzi. Lehet ez a munkáltató részéről, kölcsönző cégtől, vagy közvetítő szervezettől is.

Az interjú történhet személyes találkozással van on-line formában is. Területi és időbeli adottságoktól függően. Ma már – különösen a Covid óta – természetes eljárássá vált az on-line kapcsolattartás és a munkaerő felvételi beszélgetése is ezen a platformon.

A fizikai munkavállalók esetében a személyes eljárás az elterjedtebb, a munka jellegéből eredően.

Az interjúk során – akár több lépésben is – megfigyelik a jelölteket. Erre alkalmas eszközökkel és módszerekkel.

A sikerhez fontos az, hogy megértsd, amit várnak Tőled és az is, hogy milyen mértékben tudsz olyan képet kialakítani, ami számukra értékes. Ha a legjobb formád nyújtod és értékelni tudod az ajánlatokat, akkor eredményes lehet.

2.3.3. A tesztek

Fizikai és szellemi állomány esetében is alkalmazhat a kiválasztást végző személy teszteket. A különböző képességek jól azonosíthatók ezekkel. Fizikai munkakörben szalag melletti munkánál, például legyen ez összeszerelés: a finommotoros vizsgálatok, a monotónia tűrés, egy raktári munkánál pl. a tájékozódási képesség stb.

A szellemi állomány esetében az intelligencia tesztek, személyiségtesztek, szakmai ismeretekre vonatkozó tesztek stb.

A tesztek nagy pontosságú eszközök. Tudnod kell, hogy mindig pillanatnyi állapotot tükröznek. Miért fontos ez? Azért, hogy ismét felhívjam a figyelmed a felkészülésre. Ha fáradt vagy, nem a folyamatra koncentrálsz és nem összeszedetten mész, az befolyásolhatja az eredményed.

A teszteket mindig arra feljogosított személy értékelheti ki, neked jogod van tudni az eredményt, függetlenül attól, hogy a folyamat hogyan folytatódik.

2.3.4. Munka szimulációk

Fizikai és szellemi munkakörökben egyaránt elterjedt. Gyakorlati megvalósításának számos formájával találkozhatunk. Például az interjú részeként egy adott helyzet kezelésére kérdeznek rá. Vagy egy adott feladat azonnali elvégzését is kérhetik. Előfordulhat már az interjú előtt, hogy azt a feladatot kapod, hogy készülj fel egy prezentációra, adott témakörből. Mutasd be a megoldási javaslatod.

A fizikai munkakörökben elterjedt a próbanap alkalmazása, amikor a jelöltet abban a munkakörben kipróbálják. Például a szakács főzze meg a napi menüt, vagy egy marketinges állítson össze egy kampányt.

A munka szimulációk lényege, hogy meggyőződjenek arról, hogy a feladat ellátására valóban képes vagy. Van példa a gyakorlatban arra is, hogy a kiválasztási folyamat legvége a gyakorlat. Éles helyzet pl. kommunikációs szakembereknél – váratlan nyilatkozattétel lehet két személy közti választás alapja.

A kiválasztásnál használt módszertanok alkalmazását nagymértékben meghatározza az, hogy milyen iparág, milyen szegmensében és milyen munkakörben használják. Az egyes munkakörökhöz kapcsolódó elvárások azonosítják leginkább a gyakorlatot.

2.4. BÉREK ÉS JAVADALMAZÁS

Az álláskereső folyamat része akár már a jelentkezéskor a bérigény meghatározása, ugyanakkora jellemzően a bérekkel kapcsolatos egyeztetések a kiválasztási folyamat utolsó szakaszában történnek.

2.4.1. Mennyi az annyi?

A munkahelykeresés, ill. a munkavégzés elsődleges célja, hogy a munkánkért olyan jövedelmet kapj, amellyel biztosítani tudod az elvárt életszínvonalat. Jellemzően három kategóriát tudunk megkülönböztetni. Az első szint, ami épp elég a megélhetéshez. A második szinten már a havi kötelező kiadásokon túl lehetőség van az eseti kiadások és egyéb igények finanszírozására is. A harmadik kategória – amire vágyunk, hogy egy színvonalas életvitel mellett módunk legyen megtakarításokra is. Az egyik mentorom azt mondta:” Pénzből mindig annyi kell, hogy ne kelljen róla beszélni.”

Rögtön nem érdemes számszerűsíteni a fizetési igényt, mivel nem biztos, hogy mindez az alaphérbén realizálódik. Számos munkáltató él a munkavégzést támogató eszközök – gépjármű, telefon, stb... - juttatásával, amelynek magáncélú használata is bevételt, ill. költségmegtakarítást jelenthet. A béren kívüli juttatások – SZÉP kártya, biztosítások, vállalati autó stb. – szintén olyan elemek, melyek a jövedelmed részét képezhetik.

2.4.2. Hogyan határozhatjuk meg mennyit kérjünk?

Mikor eldöntötted, hogy egy adott munkakörre jelentkezel érdemes tájékozódni az adott iparágban és munkakörben jellemző jövedelmekről. Ezekről különböző felmérésekben pl. a Hays ilyen tartalmú vizsgálatában is tájékozódhatsz a [hays.hu/salary guide](https://hays.hu/salary-guide) oldalon.

Ahhoz, hogy jól pozicionálhasd magad egyértelmű, hogy ismerned kell a munkád értékét a munkaerőpiacon. A keresett és folyamatosan fejlődő területeken pl. IT, pénzügy, on-line marketing stb... munkaköröknél fizetett bérek nem összehasonlíthatók egy pedagógus vagy közsférában dolgozó munkavállalói bérrel. A választott munkakörnek/munkahelynek is meg vannak a sajátos keretei, ezért az általad elképzelt bér még információkra alapozva is eltérhet. A munkáltatók meghatároznak egy adott munkakörre egy keretösszeget, melyben mozoghatsz, ha ebbe beleférsz, akkor nagy eséllyel meg is kaphatod az elvárt javadalmazást.

Arra érdemes odafigyelned, hogy a garantált összeg az alaphér és a hozzá kapcsolódó munkaszerződésben rögzített érték. A béren kívüli juttatások és egyéb költségtérítések (kivéve a jogszabályban előírt) adható kategóriába tartoznak, így ezek folyamatos megléte nem garantált. A gyakorlatban azonban képezheti az ajánlat részét.

2.4.3. A béralku

„Az, hogy egy vállalat az alku mellett dönt vagy vállalja a bérfeszültséggel járó kellemetlenségeket több tényező függvénye. Sok múlik a cég belső kultúráján, a bónusz-, pótlék- és kompenzációs rendszereken, továbbá nélkülözhetetlen az in-house kollégák motivációjának és karriercéljainak, valamint az általános piaci tényezők és a tehetségekért folytatott konkurenciaharc pillanatnyi helyzetének ismerete.”¹⁹

A bérre vonatkozó tárgyalásoknál célszerű a munkáltató ajánlattétele. A gyakorlatban azonban feltehetik a kérdést: Mennyit szeretne keresni?. Mivel a bérek, ill. a juttatási rendszerek számos esetben az üzleti titok részét képezik, ezért „pontos” információval nem rendelkezhetünk. Az előbbieken említett nyilvános hozzáférésű adatok is csak iránymutatást jelenthetnek. Ha a kérdés mégis napirendre kerül, vissza lehet kérdezni. Pl. Figyelembe véve az elvégzendő feladatokat és a felelősséget Önök mennyi fizetést és milyen juttatásokat szánnak a pozícióra? Így a kérdező adhat választ arra, hogy milyen lehetőségeik, ill. ajánlatuk van a számadra.

¹⁹ <https://hsa.hu/berek-es-munkaeropiacy-trendek-2022-ben>

Felhívom a figyelmed, hogy semmiképp ne hozd szóba a jövedelem kérdését egészen a folyamat végéig. Fontos, hogy szakmailag, emberileg is téged válasszanak, és a személyiséged a legjobb legyen a jelöltek között.

2.5. BEILLESZKEDÉS AZ ÚJ MUNKAHELYRE

Azzal, hogy túljutsz a kiválasztási folyamaton és megkezdheted a munkát, a folyamat még nem ért véget. A szerződéskötés jogi szabályozásáról egy másik fejezetben olvashatsz.

Ebben a fejezetrészen összefoglalom számodra, melyek azok a tényezők, amikre érdemes a szerződéskötést követően figyelned.

2.5.1. A próbaidő alatt

A próbaidő mindkét fél számára lehetőséget biztosít arra, hogy „kipróbálja” a másikat. Ez nagyon fontos az érintetteknek, mivel a kiválasztási folyamatba tett idő és energia kárba veszik. Így van, ha a munkavállaló nem válik be, Te pedig nem azt kapod, amire számítottál. Előfordul, hogy az együttműködés során tapasztalhatsz olyan dolgokat – pl. nem az előre megbeszéltek alapján működik a rendszer –, ami miatt újra értékeled a lehetőséget. Előfordulhat, hogy ugyan kedvező jövedelemben állapototok meg, de a feladatok nem olyanok, mint amire számítottál. Az is kiderülhet, hogy a feladatok tetszenek, a jövedelemmel is elégedett vagy, de a munkahelyi légkörrel nem tudsz azonosulni. Bármelyik is – vagy egyéb más – fordul elő mindenképp érdemes átgondolnod a téged ért hatásokat. Ha a feladat elsajátítása nehézséget okoz a három hónap alatt, akkor később is problémát jelenthet. Nem lehet maximális teljesítményt nyújtani, ha nem érzed magadénak, vagy nem tudod magabiztosan elvégezni, amit kell. A munkáltatók sok esetben tartanak már próbaidő alatti értékelést, amellyel a munkavégzés során tapasztaltakról visszajelzéseket adhatsz és kaphatsz. A próbaidő alatt lehetőség van elköszönni egymástól.

2.5.2. Generációk harca²⁰

Steigervald Krisztián generációkutató, Generációk harca című könyvének gondolataival foglalom össze azt a jelenséget, amellyel napjainkban nagyon sokat foglalkozunk és mindenkit érint.

²⁰ Steigervald Krisztián: Generációk harca – hogyan értsük meg egymást? pp. 23-27.

Számodra figyelemfelhívónak szánom, hogy a generációs különbségek bemutatásával hozzájáruljak egymás megértéséhez és elfogadásához. Nézzük a definíciót.

„Eddigi megfontolásaink szerint tehát a generációk az egymással nagyjából egy időben születettek olyan csoportjai, amelyek tagjai hasonló gyerekkori szocializációjuk miatt sok egyforma tulajdonságot, értéket, szokást és hasonló világlátást hordoznak magukban.”...

„Az egy generációba tartozók nagy általánosságban bírnak hasonló értékrenddel, viselkedésmintákkal, és látják hasonlóan a világot, de az egyén természetesen mutathat ettől eltérő jegyeket”...A szocializáció hasonlóságát számos tényező befolyásolja....„Az azonos korban megélhető minta, környezet nagymértékben meghatározta egy-egy generáció világszemléletét és a dolgokhoz való hozzáállását. Ezek a szemléletbeli különbségek a generációs jegyek, amelyeknek az a legfontosabb sajátosságuk, hogy külső ráhatással nem változtathatók meg. Módosulhatnak – és módosulnak is – az idő múlásával és újabb hatások színre lépésével, de nem változtathatók meg abban az értelemben, hogy egy apa nem fogja tudni a generációs meghatározottságokat kinevelni a gyerekéből. És fordítva: a fiú is hiába hadakozik az apja generációs beidegződéseivel, nem fog sikerrel járni.”

Jelenleg a munkaerőpiacon négy generáció dolgozik együtt. Számos esetben találkozhatunk azzal, hogy az eltérő nézetek, szokások miatt konfliktus alakul ki. Ez negatív hatással van a munkavégzésre. A munkahely, ahol nap, mint nap időt töltünk, olyan hely legyen, ahol jól is érezzük magunkat. A konfliktusokkal terhelt légkör, ezt nem biztosítja.

Az egymás iránti tisztelet, tolerancia és tudásátadás nagymértékben hozzájárulhat a generációk eltérő gondolkodásából eredő feszültségek csökkentéséhez.

A fejezetben megismerkedhettél azokkal a keretekkel, amelyek meghatározzák az utat, amit végig kell járnod, hogy elérd a célod. Az érintett témakörökkel a további fejezetekben részletesen olvashatsz. Bízom benne, hogy a fejezetben megfogalmazott gondolatok hozzájárulnak ahhoz, hogy lásd honnan hová kell eljutnod, és mik azok a dolgok, amelyeket érdemes szem előtt tartanod.

Kérdések:

1. Mit teszel annak érdekében, hogy megismerd magad?
2. Mi az egyes önéletrajz típusok előnye és hátránya? Melyiket érdemes választanod?
3. Mitől függ az, hogy milyen kiválasztási folyamattal találkozol? Mire készülsz?
4. Mire érdemes figyelned a fizetési igényed meghatározásakor?
5. Mik a legfontosabb tényezők a generációs különbségek kezelésére?

Irodalomjegyzék:

Bolles, Richard N: Karrieriránytű – álláskereső és pályamódosítók kézikönyve
HVG kiadó 2013.

Róka Judit.: Az állásinterjú Munkaügyi Szemle 2002. január

Steigervald Krisztián: Generációk harca – hogyan értsük meg egymást? Parvonal
Kiadó, 2020.

<https://hsa.hu/berek-es-munkaeropiaci-trendek-2022-ben>

3. KI MONDTA, HOGY JÓ ÁLLÁST TALÁLNI LEHETETLEN?!–

MIZDA BALÁZS KÁROLY

*"A józanész nem magától értetődő.
Aki tagadja, azt nem lehet meggyőzni vele."
Ayn Rand*

A fejezet célja kézzelfogható, időtálló javaslatok átadása, amelyek a pályakezdők és a pályát módosítók számára is hosszútávú befektetésként jelennek meg saját karrier céljaikban. A módszertani szaktanácsadás azon megoldásokat mutatja be átfogóan, amelyek szerepe egyre kiemelkedőbb a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésben. Elmúlt az a világ a karrierépítés során, amelyben az első munkahelyed egyben a legutolsó is, olyan állás, amelyből a nyugdíjas éveidbe közvetlenül lépsz be. E megállapítás megteremti a fejezet létjogosultságát, azt, hogy az állást kereső, karrierje során (pályakezdéstől a pályamódosításig) a számára meglévő lehetőségeket képes legyen felismerni és hasznosítani. Ne felejtse el, hogy az éppen pályázó munkavállaló is interjúztatja a céget, nem csupán őt a cég. Ne az elutasítást várd, hanem keresd a lehetőséget. A lehetőségek az alábbiak: a megfelelő önéletrajzt, a megfelelő helyre, az új csatornákat felvonultató közösségi médián keresztül.

Kulcsszavak: önéletrajz, EuroPass, kreatív önéletrajz, állásportál, online jelenlét, LinkedIn, TikTok

3.1. ÖNÉLETRAJZOK

E dokumentumok közös jellemzőit tartalmazza ezen fejezetünk. Már az önéletrajz-leadás, azaz első érintkezés kulcsfontosságú a pozíció elnyerésére, bármilyen úton, csatornán is történik ez. Valamennyi szereplő egyetért abban, hogy ezen dokumentumokban az igazságot tüntessük fel, a valósággal ellentétes elemeket máshova tartogassuk. Ezen felgyorsult világunkban nagyon hamar elejét vehetik a valótlan állításoknak. További közös elemként érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy az elérhetőségi adatok, amelyeken a visszajelzést várod az adott munkáltatótól, megadásra kerüljenek és azok megfelelően legyenek megadva. Továbbá érdemes kiemelten odafigyelni az önéletrajzra szánt profilkép elemei-

re. Egyes interjúztató szakembereknek komplett gyűjteménye van, ezen, nem teljesen az elnyerni szánt munkakörhöz kapcsolódó képekből, oda nem illő elemek végeláthatatlan sorával.

A szakmán belül is részleges vita keletkezik abból, hogy mely elemeket tüntessünk fel önéletrajzunkban. A vitába szálló egyik oldal szerint azokat az elemeket (például olyan korábbi munkahelyeket) tüntessünk fel, amelyek az elnyerni kívánt munkakörhöz, pozícióhoz illenek, alkalmassá teszik az új munkahelyre történő felvételre. A vitába szálló másik oldal szerint, természetesen fontos a betöltendő pozícióra történő alkalmasság kiemelése, azonban az ezen releváns pozíciók kiszűrésével olyan időhézagok keletkezhetnek, amelyek a pályázó jelentkezését negatívan befolyásolják (például több év hiányzik a szakmai tapasztalatából, mellyel így kevesebb esélye nyílik a sikeres pályázatra)

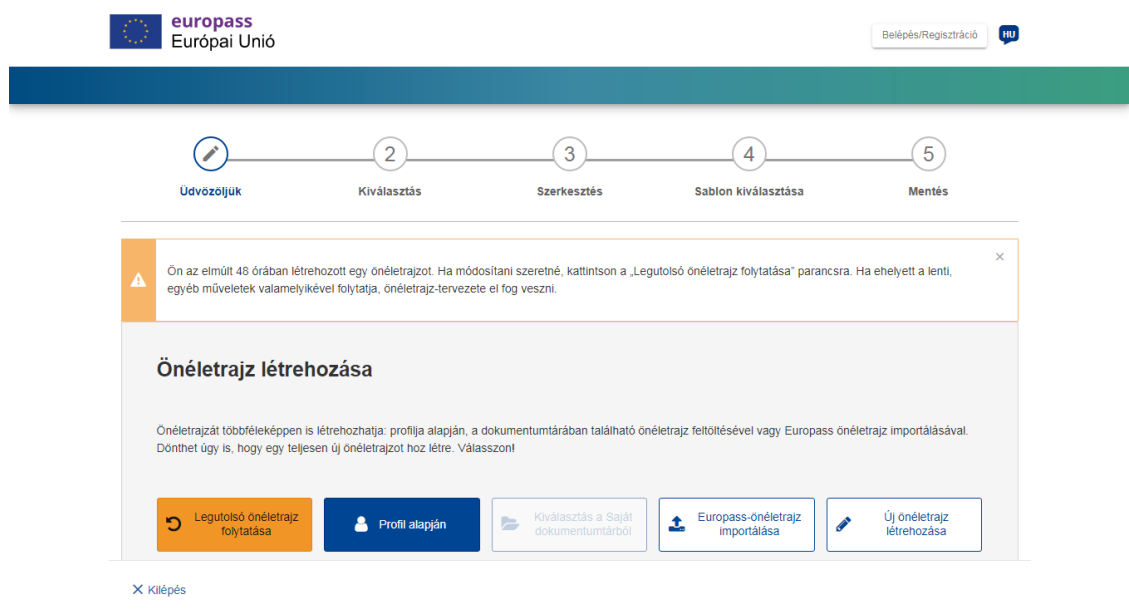
Javaslat: ezen vitás helyzet feloldására érdemes feltüntetni korábbi pozícióinkat, úgy is hogy egy-egy, a jelenleg elnyerni kívánt pozíció szempontjából olyannyira nem is releváns elemeket is megemlítsünk, csupán fedezzük fel, határozzuk meg azt a fontos tényezőt ezekből, amely már alkalmassá teszi a jelenlegi pozícióhoz a korábbi munkatapasztalatunkat, így beépülhet a jelenlegi pályázatunkba. Maradva továbbra is a betöltött pozíciók példájánál. Korábban teljesen más szolgáltatás nyújtásával foglalkoztál, ahol kezeltél olyan eszközöket, rendszereket, amelyekről tudhatod, hogy ezen, új pozíció betöltésénél is elengedhetetlenül szükségesek. Ezen tapasztalatokat érdemes feltüntetned.

3.1.1. EuroPass

Az Európai Unió egységes szabályrendszerén alapuló sablon önéletrajz, amely létrehozására a közösségen belül használt valamennyi nyelven kitölthető, magyar nyelven az alábbi elérhetőségen férhető hozzá: <https://europa.eu/europass/hu>. Az online kitöltés esetén célszerű regisztrálni is a felületen, akkor elmenthető önéletrajzunk. A regisztráció több célszerű ok miatt is fontos. Az elmentett önéletrajz a jövőben kiegészíthető az időközben megszerzett munkatapasztalattal és további kompetenciákkal. A regisztráció további célszerű oka a feltöltött önéletrajzod alapján álláshirdetés-javaslatok az EURES-portálról. Az EURES portálról az Állásportálok megfelelő fejezetében olvashatsz. Általánosan jellemző, hogy nagyon gyakran a példákon át, a bemutatott folyamatból jegyzünk meg információkat. Ezen célszerűségnek megfelelően, szeretnénk megmutatni, hogy mely lépésekből áll a EuroPass önéletrajz elkészítése.

A következőkben az EuroPass önéletrajz online létrehozásának menetét mutatjuk be lépésről-lépésre. Magyar nyelven az alábbi elérhetőségen férhető hozzá: <https://europa.eu/europass/hu>.

A weboldal a kitöltőt kívánja azzal motiválni, hogy a következőkben a fenti aktuális státusz soron (*Üdvözljük – Kiválasztás, Szerkesztés – Sablon kiválasztása – Mentés*) eggyel többet mutat már a legelső lépés esetén, annak érdekében, hogy a pályázó azt érezze, hogy gyorsan tud haladni adatainak megadása során, így érzete alapján a folyamat előbb befejeződik és kevesebb az esélye annak, hogy kitöltés félbeszakad.



6. ábra EuroPass önéletrajz online kitöltése 1. lépés

Forrás: <https://europa.eu/europass/hu> (Letöltve: 2022.10.15.)

Korábban már említettük, hogy a regisztráció több célszerű ok miatt is fontos. Az elmentett önéletrajz a jövőben kiegészíthető az időközben megszerzett munkatapasztalattal és további kompetenciákkal. Gyors kitöltésre regisztráció nélkül is lehetőségünk van, ekkor, ahogy az a fenti 1. lépésnél (6. ábra) is látható további 48 óráig még adataink regisztráció nélkül is megőrződnek, folytatható a kitöltés, illetve elkezdhető a regisztráció ez időtartamon belül. Amennyiben teljesen új dokumentumot szeretnénk készíteni, akkor választunk az *Új önéletrajz létrehozása* lehetőséget.

A következő lépés (7. ábra) esetén már a státusz soron már kettő zöld, azaz megfelelő jelzést tapasztalunk, mintha már kettő elemet kitöltöttünk volna az EuroPass önéletrajzunk létrehozásában, annak ellenére, hogy csupán az imént említett *Új önéletrajz létrehozása* lehetőséget választottuk, közbeszúrt oldallal nem találkoztunk. A legelső elemnél kiválasztható az önéletrajz nyelve, mely elsősorban, a leendő munkáltatói idegen nyelvű önéletrajzkérések miatt szükséges.

Szeretnénk felhívni a figyelmet arra, hogy a tartalmi elemeket végzettség neked szükséges lefordítani, a rendszer nem egy hiteles tolmácsszolgáltatás, ehelyett abban segít, hogy az önéletrajz kategóriái minden nyelven megfelelően jelenjenek meg. A feltölthető profilkép esetében ezen, Önéletrajzok fejezetben leírtakat érdemes továbbra is megtartani.

7. ábra EuroPass önéletrajz online kitöltése 2. lépés
 Forrás: <https://europa.eu/europass/hu> (Letöltve: 2022.10.15.)

8. ábra EuroPass önéletrajz online kitöltése 2. lépés folytatása
 Forrás: <https://europa.eu/europass/hu> (Letöltve: 2022.10.15.)

Az alapadatok kitöltésével lehetőségünk nyílik közösségi média felületeink (8. ábra), tulajdonképpen kapcsolattartási csatornáink megadására is, ezek rendszerek használatának jelentőségéről a Közösségi média fejezetből informálódhatsz.

A következő lépésben (9. ábra) lehetőséged nyílik a megjelenés kiválasztására, válasszuk a számunkra megfelelőt, itt csupán az elrendezés megjelenítése változik, tartalmi eltérés nincs. Illetve arra is alkalmunk adódik, hogy maga a EuroPass logó hol jelenjen meg az önéletrajzon

The screenshot shows the EuroPass online CV creation interface. At the top, there is a header with the EuroPass logo and the text "Európai Unió". To the right of the header, there is a button labeled "Belépés/Regisztráció" and a small chat icon. Below the header, there is a progress bar with five steps: 1. Üdvözzük (Welcome), 2. Kiválasztás (Selection), 3. Szerkesztés (Editing), 4. Sablon kiválasztása (Template Selection), and 5. Mentés (Save). The fourth step, "Sablon kiválasztása", is currently active and highlighted in blue. Below the progress bar, the title "Sablon kiválasztása" is displayed, followed by a subtitle: "Az Europass-sablonok közül válassza ki azt, amelyiket használni szeretné önéletrajza elkészítéséhez." (Choose from the Europass templates the one you want to use for your CV). The main area shows a grid of template thumbnails on the left and a larger preview area on the right. The preview area shows a sample CV template with the EuroPass logo and the text "Minta Minta". At the bottom of the preview area, there is a button labeled "Kilépés" (Logout) and two navigation buttons: "Előző" (Previous) and "Következő" (Next).

9. ábra EuroPass önéletrajz online kitöltése 3. lépés
Forrás: <https://europa.eu/europass/hu> (Letöltve: 2022.10.15.)

A végső, befejező lépés (10. ábra) következik a mentés és letöltés lehetőségekkel. Elkészített önéletrajzunk megőrzésére több lehetőséget is kínál a weboldal. Elsőként letölthetjük PDF-formátumban, amelyet mindenképp tegyünk meg, valamennyi további opció választása esetén is. A letöltés PDF-formátumban több ok miatt is fontossá válik. Első okként természetesen azt feltölthetjük állásportálokra, amelyek esetén az önéletrajzok jelentőségéről az Állásportálok fejezetben olvashatsz, illetve bármilyen más csatornán is továbbíthatjuk a pályázandó munkakör elnyerése érdekében. Második okként pedig a későbbiekben lehetőségünk nyílik egy korábban készített EuroPass önéletrajzunkat importálással feltölteni és azt így újra szerkeszthetővé tenni, a háttérben a PDF-formátum elemeit felismerve a megfelelő mezőbe, a megfelelő a fájlban feltöltött tartalmat helyezi. Ezen importálási funkció segítség azok számára, akik elkészítették önéletrajzuk és lementették, de regisztrálni nem regisztráltak a megadott 48 órás időtartam alatt.

10. ábra EuroPass önéletrajz online kitöltése 4. lépés
 Forrás: <https://europa.eu/europass/hu> (Letöltve: 2022.10.15.)

A mentés oldalon nem csupán PDF-formátumban történő letöltésre kapunk lehetőséget, tovább funkciók is rendelkezésünkre állnak. Regisztrációt követően magán az oldalon is elmenthetjük önéletrajzunkat, illetve közzé tehetjük az Állásportálok fejezetben bemutatott EURES-állásportálon.

3.1.2. Amerikai típusú

Tényeket könnyen átlátható módon kategóriákba rendezve közöl. A legújabban megszerzett tapasztalattal kezd és halad a legkorábbiig. Kizárólag a lényegre koncentrálni, folyószöveget nem tartalmaz, része lehet a célmeghatározás, annak meghatározása, hogy miért vagy alkalmas a munkakör betöltésére. Természetesen hasonló módon tartalmazza profilképünket, alapadatainkat, elérhetőségeinket, mint a korábban említett EuroPass. Továbbra is fontos, hogy az adott munkakörre testreszabott önéletrajzot készítsünk.

3.1.3. Szakmai

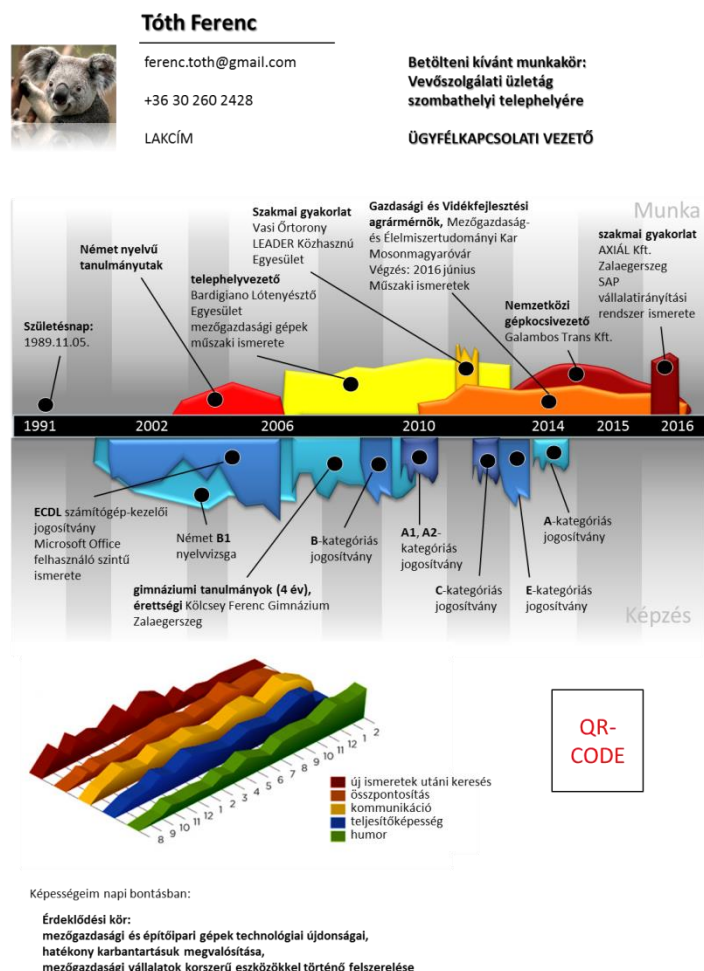
Folyószövegesítésű, leíró jellegű, az eddigi teljes életpályát bemutató részletes önéletrajz. Időrendben folyamatosan előre halad kezdve a legrégebbivel és halad a jelen irányába, követve a karrier utat. Szerepe, hogy kellő részletességgel bemutassa a jelölt, díjazott szakmai pályáját. Javaslatunk szerint ezen típusú önéletrajz leadásának komoly korlátai vannak. Megbecsült évtizedek életpályának prezentálására szolgál. Azon pozíciók, elismerések elérése esetén, ahol a pályázók, jelentkezők száma kifejezetten kevés. Az álláshirde-

tésekben látott szakmai önéletrajz igény nem e fajta benyújtását tartalmazza. A gyors áttekinthetőség miatt sokkal inkább a EuroPass, illetve az amerikai típusú önéletrajzokban leírt korábbi szakmai tapasztalatainkra, kompetenciánkra kérdeznek rá.

3.1.4. Kreatív Önéletrajz

A legérthetőbb megfogalmazásban az önéletrajzok azon csoportja, amelyek alapján képes lesz kitűnni a jelentkezők tömegéből már az első kapcsolatfelvétel alkalmával. A kreatív önéletrajz (11. ábra) használatának célja a gyorsan információkat átadni képes, egyedülálló, egyedi produktum elkészítése és átadása a leendő munkapozíció elnyerése céljából.

A gyors információátadás megvalósításának számos okát ismerjük. A munkáltató oldaláról a kiválasztási folyamat minél inkább történő felgyorsítása érdekében szükséges.



11. ábra Kreatív önéletrajz ötletadó példa

Forrás: saját szerkesztés

Az alkalmazható QR-kód tartalmazhatja adatainkat, melyet okostelefon kamerájával beolvassva, a pályázató nagyon gyorsan fel képes venni a kapcsolatot a jelölttel, akár e-mail-ben, akár telefonon. A magasabb szintű kiadványkészítők mellett, esetünkben célszerűbb az interneten megtalálható számos QR-kód generátor közül a megfelelőt kiválasztani, amely lehetővé teszi a saját magunk által megadott adatok alapján elkészített kód feltüntetését önéletrajzunkban. Ezen kódok természetesen alkalmasak arra, hogy saját közösségi média felületünkre irányítsuk a leendő munkáltató érdeklődését.

A kreatív önéletrajz nem áll meg ezen egy-oldalas formátumú dokumentumok létrehozásában. Számos példáját látjuk adott munkakörhöz tartozó kreatív ötletek megalkotására és a sikeres pozíció elnyerésére. Ilyen kreatív ötleteket felhasználó állaspályázatokban több alkalommal is szerepet vállaltam. Nagyon fontos, hogy úgy legyen egyedi, hogy az illeszkedjen a betölteni kívánt munkakörhöz is. Ezek során készítettek már a jelöltek a saját bemutatkozó videójukat tartalmazó QR-kóddal ellátott palackot adataimat fogyassza felelősséggel felirat kíséretében, egy világméretű sörgyártó nemzetközi marketing pozíciójára. Épületesztalosként készítettek egy, a működő autómotort a lehető legtöbb szempontból utánzó modelljét fa alapanyagból egy globálisan jelenlevő autógyár a szakmájának megfelelő pozícióért.

3.1.5. A portfóliónk

Számos olyan szakma létezik, ahol az abban eltöltött idő során megannyi általunk készített, elvégzett, megalkotott produktum keletkezik. Ezek összegyűjtött formában egy nagyon jó lenyomatai annak, amelyet egy új munkáltató keres szakmai életutunkban. Az összes rendezett produktumainkat a portfóliónknak nevezzük. Ilyen portfóliókkal találkoztam már ipari termék és formatervező mérnökök, asztalos, autófényező, szakács, cukrász, weboldal- és webáruház-készítő szakemberek esetében.

Fókuszban maguk az előállított produktumok vannak, a legszükségesebb leírással, albumba rendezve, az alkotó elérhetőségével.

A portfóliónkat a közösségi média felületeken is közzé tehetjük.

Az önéletrajzok az állásportálok esetében is kiemelt jelentőséggel bírnak, amelyekről a következő fejezetben olvashatsz.

3.2. ÁLLÁSPORTÁLOK

Valamennyi állásportál esetében a legfontosabb tényező, amelyet helyesen kell kitöltened, azok az előszűrő feltételek. Azon tényezők, amelyekre a munkáltatók rákértesnek, amelyek alapján szűrnék a regisztrált felhasználók között. Ezen keresgélés eredményeként létrejövő jelölti csoportnak a lehető legszűkebbnek kell lennie, hiszen ezért komoly díjat számol fel az állásportált üzemeltető. A kiválasztást végző személy számára a legelső esetben az előszűrők által kigyűjtött jelöltek meghatározása a fontos (szakterületi kompetenciákat keres), majd ezt követően válik kereshetővé tehát a feltöltött önéletrajzod, azaz abban az esetben, ha a portálon rendelkezésre álló űrlapon megadható információkat is kitöltöd, az önéletrajzodnak megfelelő tartalommal. A szűrés által gyűjtött önéletrajzokban a szűrő feltételek megfelelőségi ellenőrzését követően azon elemek kiválasztása történik, amelyek támogatják az adott munkakör betöltését.

Az állásportálok esetében az önéletrajzok szerepe, csak a pályázók közötti előszűrők megfelelősége esetében jelentkezik. Ezen űrlapelemek egyes részei már a regisztrációkor kötelezően kitöltendő, azonban számos olyan elem áll rendelkezésre, amelyeket nem szükségszerűen lehet kötelezővé tenni, hiszen az egyes munkavállalók jellemzői eltérhetnek egymástól, illetve a jövőben megszerzendő végzettségeket, nyelvismereteket nem lehet a jelenbe bekérni.

javaslat: minél több mezőt tölts ki, minél több valós jellemzőt adj meg magadról.

3.2.1. Profession.hu

A profession.hu álláskereső portálja egyszerű felépítésű és folyamatosan frissülő tartalommal, az egyik legnépszerűbb, magyar álláskereső oldal az interneten. Már a nyitóoldalon szakterületi valamint munkavégzés helye szerinti kategóriákban láthatók a hirdetések megkönnyítve ezzel a keresést a honlapon. Külön csoportban is megtalálhatjuk, és így egy kattintással elérhetjük a részmunkaidős és pályakezdő munkalehetőségek listáját. Ezen az oldalon is feltölthető önéletrajz, illetve elmenthetők a kinézett állások és a keresések. A portál egy könnyen használható formátumban segít munkalehetőségek között keresni, megfelelő pozíciót találni.

A regisztráció alapvető lehetőségeiről (12. ábra) tájékoztat. Lehetőséged kapsz már meglévő fiókkal összekötve regisztrálni, illetve csupán saját e-mail címmel is. Az első lehetőség alkalmazása során a korábban regisztrált fiókokból adataid egy része a jelen regisztrációkor kitöltődik, ezek kitöltésére már nincs szükség.

12. ábra Profession.hu regisztrációs lehetőségek

Forrás: Profession.hu regisztráció (2022)

Érdemes a feltett kérdésekre tényleges választ adnunk. Természetesen magának a regisztrációnak az oka is kifejezetten fontos, melyre a portál rá is kérdez (13. ábra).

13. ábra Profession.hu regisztrációs lehetőségek

Forrás: Profession.hu regisztráció (2022)

Az állásportál már a korábban általun elkészített és lementett önéletrajz feltöltéséhez a regisztrációkor lehetőséget biztosít. Szerencsére már az előző, Önéletrajzok fejezetben elkészítetted a személyre és pozíciókra szabott dokumentumodat.

A munkáltatóknak nyújtható további szolgáltatásként a profession.hu állásportál bevezette a munkavállalók által kitölthető Cég Illeszkedési Index-et (CIX), amely egy 10

kérdéss felmérés alapján összegyűjtött álláspályázói információkat is megoszt a munkáltatói oldallal az adott jelöltről:

„Azért, hogy a munkavállalók és a munkaadók még pontosabban megismerhessék egymás igényeit és felmérhessék, mennyire illenek egymáshoz, elkészítettük a Céges Illeszkedési Indexet (CIX), aminek mentén összehasonlíthatóvá válik, hogy az álláshirdetésre jelentkező pályázó és a munkaadó céges kultúrája, elvárásai mennyire illeszkednek egymáshoz. Kérjük, töltsd ki a rövid kérdőívünket, az űrlap mindössze 10 zárt kérdést tartalmaz, a kitöltése pedig csak pár percet vesz igénybe. A kérdőívre adott válaszait megismerhetik azon munkáltatók, akikkel adatait megosztja álláshirdetésre jelentkezés vagy önéletrajz adatbázisban való elérhetővé tétel útján.” (Profession.hu regisztráció, 2022)

A következő ábrán (14. ábra) látható kérdésekkel történik az index megalkotása

3. Ilyen belső munkaszervezésben dolgoznék a legszívesebben:

1. hely Önnnek legfontosabb, 4. hely Önnnek legkevésbé fontos.

1. hely	Kis csoportos munkavégzés, csoporton belül megosztott felelősséggel
2. hely	Állandó egyéni feladatkör, saját felelősséggel
3. hely	Csoportos munkavégzés, mások munkájáért is felelősséget vállalva
4. hely	Akár nemzetközi kapcsolódási pontokon átvélő feladat és felelősségi kör

válaszok törlése

14. ábra Profession.hu regisztrációs lehetőségek

Forrás: Profession.hu regisztráció (2022)

Javaslatunk, hogy ezen űrlapot is töltsd ki a portálon a regisztráció befejezését és az önéletrajz feltöltését követően. Az álláspályázó meghatározhatja, hogy a fenti kitöltött kérdőív válaszai kiknek a számára váljon láthatóvá. A hozzáférés lehetőségei az alábbiak lehetnek, nem szeretné, hogy bárki számára hozzáférhető legyen, továbbá azon munkaadók számára, akiknek a meghirdetett állására jelentkezett, valamint az önéletrajz adatbázisban kereső munkaadók számára.

Az állásportál lehetőséget biztosít arra is, hogy a kitöltött adataink alapján számunkra szimpatikus álláshirdetésekről (15. ábra) értesít bennünket, az alábbi forma és tartalom szerint e-mail-ben.



Kedves Balázs!

Az állásértesítő beállításának megfelelően 2 db új álláshirdetést találtuk Ön számára érdekesnek. Felhasználási szokásai alapján pedig további 5 db állást ajánlunk figyelmébe.



Gellai Bettina
Hirdetésszerkesztő



IT alkalmazásüzemeltető »

ProperIT Consulting Kft., Rugalmas munkavégzési hely

2022.11.04.

MEGNÉZEM AZ ÁLLÁST!

15. ábra Profession.hu álláshirdetés javaslat

Forrás: Profession.hu regisztráció (2022)

Az üzenet tartalmazza a pozíció megnevezését, a munkáltatók nevét, illetve azt a dátumot, amely a jelentkezési határidő az adott pozícióhoz.

3.2.2. Közigallás Munkalehetőségek a közszférában

<https://kozigallas.gov.hu/>

Magyarországon a közszféra alá tartozó intézmények által meghirdetett álláslehetőségek gyűjtőhelye. Több alkalommal felhívjuk a figyelmet a regisztráció fontosságára, itt sem teszünk másképp, annak ellenére, hogy az álláslehetőségek között regisztráció nélkül is kereshetünk. A közszférát érintő valamennyi munkakör képviselteti magát az állások között.

3.2.3. Európai Foglalkoztatási Szolgálat: EURES-állásportál

https://eures.ec.europa.eu/index_hu

Az Önéletrajzok EuroPass fejezetében leírtak megfelelően az online elkészített önéletrajzhoz testhezálló, személyre szabott álláshirdetési-javaslatokat kaphatsz EURES-állásportálról. A portál alapvető lényege (EURES-állásportál célja, 2022), hogy az európai munkaerőpiacot az online térben is segítse, az által, hogy az EGT-tagállamokban és kiegészülve Svájcban működő állami foglalkoztatási szolgálatok által kínált álláslehetőségeket

rendszerelve, naponta frissítve működteti. Ezen szolgáltatokon kívül az egyes országokban további pozíciókat is tartalmaz a rendszer az EU-n belüli mobilitás jegyében.

3.2.4. További állásportál javaslataink

Az alábbi állásportálokat kifejezetten ajánljuk számodra, annak kiegészítéseként, hogy az egyik legnépszerűbb ilyen portálon végig vezettünk a regisztráció lépésein.

A **Frisssdiplomas.hu** kifejezetten pályakezdő diplomásoknak szóló állás ajánlatokat gyűjt össze.

A **CV Online** az egyik legrégebben működő álláskereső oldal, amelyen kulcsszó, tevékenységi terület és a munkavégzés helye szerint is böngészhetünk a munkalehetőségek között.

A **Careerjet.hu** álláskereső adatbázisban egy egyszerű kereséssel számos, különböző weboldalakon meghirdetett állást találhatunk egy helyen összegyűjtve, így nem szükséges az egyes oldalakra külön-külön ellátogatni.

Jófogás.hu A hagyományos - korábban a nyomtatott változatáról ismert - Expressz hirdetési portál megújult oldala, amely álláslehetőségeket tartalmaz.

Jobinfo.hu leginkább az álláspályázókat az állások kategóriák szerinti csoportosítással segíti a megfelelő pozíció megtalálásában.

A **Jobline.hu** a HVG 2000 óta működő álláskereső portálja, melyen a pályakezdőknek szóló munkalehetőségek külön összegyűjtve találhatók meg.

Openjobs.hu Nem a hagyományos álláskereső portálok közé tartozik, mivel itt nincsenek álláslehetőségek, amelyek közül böngészhetnénk. Az openjobs.hu megfordította ugyanis a helyzetet, és ezen az oldalon a munkáltatók keresnek az álláskeresők önéletrajzai között számukra megfelelő munkaerőt. Az ötletet már további portálok is átvették, mintegy kiegészítéseként a meglévő portfóliójuknak.

Monster.com A Monster a világ első állásportáljaként indult az Egyesült Államokban 1994-ben. Az oldalra látogatókat karrier tanácsok és álláskeresési stratégiák várják.

Javaslat: A nagyobb munkáltatók több magyarországi portálon mindenképp jelen vannak. Így nem feltétlenül regisztrálnak az álláskeresők több állásportálra. Véleményünk szerint érdemes az ajánlóban megismert portálok közül többre is elindítani a regisztrációt, illetve, amennyiben nem a magyarországi munkavállalás a cél, akkor az adott országbeli állásportálokon is hasonló javaslattal élünk.

3.3. PÁLYAKEZDŐ ÉS PÁLYÁT MÓDOSÍTÓK, GENERÁCIÓS KÜLÖNBSÉGEK

Több kutatás (Balogh R. – Kardos M. V. – Bácsné Bába É., 2021) is megalapozza, hogy a pályakezdők és a pályát módosítók, a köztük eltérő generációk preferenciái valójában nem tartalmazznak nagy különbséget a munkahelyválasztás szempontjai között. A generációk online álláskereséséről a következő közösségi média címre hallgató fejezetben tájékozódhatsz.

Burján Nóra (Burján N, 2017) szerint lényeges a közösségi média szerepe az X, Y, és a Z generációs munkavállalók toborzásának és kiválasztásának folyamatában. Azt vizsgálta, hogy létezik-e lényeges különbség a felsorolt generációk álláskeresési csatornáiban.

„Az első állításom, miszerint különbség van a generációk között az álláskeresési csatornáiban, teljesen elbukott. Egyértelműen kiderült, hogy generációtól függetlenül mára már a közösségi média nagy szerepet tölt be az aktív korúak mindennapjaiban, kezdve a személyes kapcsolatok ápolásától egészen a munkavállalásig, álláskeresésig és a vállalatok vonzó munkahellyé tételéig.”

Tehát egyértelműen fontos valamennyi generáció esetében a közösségi térben történő megfelelő megjelenés.

3.4. KÖZÖSSÉGI MÉDIA

A fejezetünk kifejezetten fontos a jövőbeni álláskeresés és állásmegtartás során. A közösségi médiában közölt információink, látott tevékenységünk közvetlen hatással lehet pozícióinkra. A jogi állásfoglalást kiadványunk egy további fejezete tartalmazza.

Teljes mértékben biztos lehetsz abban, hogy egy álláskeresés során a leendő munkáltató ellenőrizni fogja ezen közösségi média platformon lévő tartalmaidat, ez abban az esetben is megtörténik, ha a neved egy népszerű vezetéknévből és egy népszerű keresztnévből is áll, közös ismerősök, város, oktatási intézmények, illetve e-mail cím alapján.

Vereb A. (2021) említ olyan munkajogi pereket, amelyek esetén látható a bírói gyakorlat is, megállapítása szerint „arra is következtethetünk, hogy a munkáltatók a Facebookon közzétett bejegyzések kapcsán inkább helyesen ítélik meg, hogy mi az a magatartás, amelyet szankcionálhatnak, és csak az esetek kisebb részében kerül sor „túlkapásokra”.”

A közösségi média tartalmaink hatással lehetnek karrierünkre, ezen hatás még akkor is fenn áll, ha ezt konkrétan nem is nevezzük meg, illetve bármilyen végkifejlet időt és

energiát vehet el tőled. Az alábbi, további példákkal egészíteném ki Veréb A. (2021) már a bírósági szakaszt is megjárt munkajogi vitáit:

Facebook-hozzászólás a vállalati poszthoz, rendkívüli munkáltatói felmondás

Twitter focista, az aláírt új leigazolás felbontása

TikTok Ételfutár, párhuzamosan másik vállalat nem köt vele megbízási szerződést

TikTok mentős rendes munkáltatói felmondás

TikTok menza szakács, a tartalomgyártás befejezésére kérés

YouTube mentős külföld, a tartalomgyártás befejezésére kérés

Javaslat: Menjünk ezen problémáknak mutató tevékenységek elébe és nézzük át már meglévő közösségi média felületeinket, azokat is, amelyeket már évek óta nem látogattunk. Illetve ezen fejezet sablonja alapján elkészített LinkedIn profilunk esetében is a javaslatok betartása mellett járjunk el. Ha szeretnénk közösségi média felületeken magasabb, tartalomgyártói szinten is képviseltetni magunkat, összekapcsolva azon munkatevékenységgel, amelyet folytatunk érdemes erről a munkáltató véleményét és beleegyezését is kérni.

A Közösségi média fejezetünk következő egységeiben a leggyorsabban növekvő ilyen platformokkal foglalkozunk a karrierépítés szempontjából. Célunk átadni azt a meggyőződést, hogy az idők során létrehozott új platformokat rendre kezdjük el használni.

3.4.1. LinkedIn

Gyakorlatilag egy globálisan használt közösségi médiafelület, amely a munkatapasztalatok bemutatásáról szól a munkavállalói oldalról és munkakör bemutatásáról szól a vállalati oldalról. Az oldal alapvetően angol nyelvű, további idegen nyelvek választási lehetőségével, a magyar nyelvválasztást még nem tették elérhetővé. Leírásunkban az egyes elemek angol neveit is megemlíjük, annak érdekében, hogy azok a legkönnyebben azonosíthatók legyenek a weboldalon. Ezen elemek jelentését és jelentőségét is ismertetjük.

Fejezetünk bevezető egységében is említést tettünk arról a fontos tényezőről, hogy a leírt javaslatainkat mind a pályakezdők, mind a pályát módosítók célszerűen alkalmazni tudják. A LinkedIn profil regisztrációja is ennek felel meg. Javaslatunk, hogy attól függetlenül, hogy épp keresünk-e új pozíciót, akár az elsőt, akár a pálya-, munkakör-, munkáltatóváltáshoz egy következőt, regisztráljuk és tegyük elérhetővé önéletrajzunkat is LinkedIn

rendszeren. Hiszen a kitöltése nem csupán aktuális lehetőséggel bír, hanem egy későbbi befektetés karriercéljainkba.

A regisztráció alkalmával gyakorlatilag egy önéletrajz kitöltése történik, az EuroPass fejezetben ismertetett módon, melynek legfontosabb elemeit érdemes bemutatnunk számodra. A profilunk: önéletrajzunk elemei között az alábbiakról feltétlenül tudnod kell.

Profilkép az Önéletrajzok fejezetben meghatározott módon kerüljön kiválasztása, azzal a további megkötéssel, hogy megfelelő felbontással is rendelkezzen, amely az online világ egyik alapkövének számít. Az önéletrajzban megszokott egy profilkép elhelyezésén kívül, majdnem valamennyi közösségi portál lehetőséget ad profilképünkön túl egy-egy borítókép megjelenítésére is. Használjuk ki ezen lehetőséget is saját márkánk felépítésére.

Headline, azaz a címsor, szalagcím profilképek követően a legfontosabb elem, az a rövid leírás, amely még a profil megnyitása nélkül is látható a képünk mellett csak az oldalon böngészve. Alapesetben egy-egy jelenlegi munkapozíciókat jeleníti meg a rendszer, amelyet gond nélkül átírhatunk.

Summary, azaz bemutatkozó szövegegység javaslatunk szerint maximum 4-5 mondat, épp annyi, mintha egy régi ismerősünkkel összefutnánk és feltenné, hogy mi újság, mit csinálsz jelenleg kérdéseket.

Experience, azaz tapasztalataink megadása történik, itt alapvetően a korábban és jelenleg betöltött munkapozíciók helye. Nagyon fontos, hogy egyrészt gondolj arra, hogy az oldal angol nyelvű alapelemben, így ezen munkaköröket is angolul érdemes megadni. A következő elemként itt, azt érdemes meghatározni, hogy a munkáltatók nagy része is regisztrált már a portálra, így azokat csupán kiválasztanunk szükséges pár gépelt karaktert követően. A fontossága kiemelkedő, egyrészt egy nagyobb szervezetben a magasabb pozíciók elérése érdekében kollégákat ismerhetünk meg, a profilajánlások (egyéb közösségi portálon ismerősajánlások) között szerepelni fognak ők is. A munkahely fontosságának második eleme, hogy nem a kollégák megismerése a hangsúlyos, hanem az, hogy egy jövőbeni munkáltató a jelenlegi vállalat profilján keresztül eljusson a cég alkalmazottainak profiljához.

Skills, azaz képességeink megadására van lehetőség. A korábban kitöltött Experience, munkahelyi tapasztalatok alapján felkínált képességeken kívül (Microsoft Office használatának képessége, további egyéb rendszerek, szoftverek használatának képessége, beszéd nyilvánosan publikum előtt, értékesítési tapasztalat) továbbiakat is felvehetünk. A közösségi média szerepe itt is megjelenik, ezen megadott képességeinket ismerő-

seink értékelhetik (endorsement), ajánlással élhetnek a jövőbeni munkáltatóink felé, azzal, hogy egy-egy képességünket értékelnek.

Activity, azaz az oldalon eltöltött tevékenységünk bemutatása. Ezen blokk kitöltése nem csupán a profil tulajdonosának feladata. Ezen egységben tehetünk közzé posztokat, amelyekről a következőkben informálni fogunk téged. Azonban a posztokon kívül itt jelenik meg az, hogy az elmúlt időszakban milyen tevékenységeket hajtottál végre az oldalon, a saját közzétett tartalmakon kívül, melyek azok a posztok, amelyek számodra tetszettek (ez a portálon is Like), milyen mások tartalmát osztottad meg.

Post, azaz tartalom közzététele, mások posztjainak megosztása (Share, Repost) mellett lehetőségünk van saját tartalmakat is megosztani. Egy-egy új munkaesemény, pozíció (természetesen feltüntetve az Experience egységben is), új végzettség (természetesen feltüntetve az Experience egységben is), az új, elért elismerés megerősíti személyes brandünket.

Személyre szabott URL, azaz a portálon a közvetlenül a profilunkra mutató hivatkozás testreszabása, amely később felhasználható a kapcsolattartási adataink megadására, amelyet az Önéletrajz és az EuroPass önéletrajz online készítés fejezetekben már megosztottunk veled. Ennek lényege, hogy az automatikusan, regisztrációkor létrehozott, nagyon sok felesleges karaktert, legfőképpen számot lecsökkentsük és egy rövid, de célravezető hivatkozást készítünk, ahogy az a következő mutatja: <https://www.linkedin.com/in/mizda-balazs/>

Projects, azaz projektek, a profilunkba felvehető további elem, amely azt hivatott bemutatni, hogy kikkel, milyen közös projekten dolgoztunk együtt. Itt fontos megjelölni, hogy minden egyes munkahelyi ilyen csoportosan megoldott feladatot semmiképp ne szerepeltessünk.

Interests, azaz érdeklődési körünk, ezen egységben a profilunkon azon csatornák, jelennek meg, amelyeket nyomon követünk (Follow) érdekesnek találunk. A terület kategorizáltan (például vállalatok, iskolák/oktatási intézmények) fogja megjeleníteni a látogató számára az általunk érdekesnek talált profilokat.

A fentiekben javasoltak teljes kitöltését követően érdemes áttekinteni a számunkra szimpatikus, vagy álommunkahelyként vágyott cégek LinkedIn profilját, hiszen a kölcsönhatás nem fog elmaradni. Időközönként értesülünk róla (16. ábra), hogy az adott időszakban mely cégek, személyek nézték meg profilunkat.

You appeared in 8 searches this week



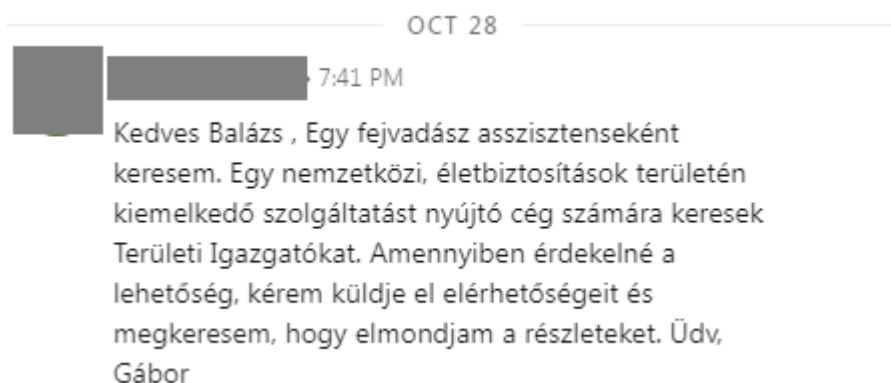
You were found by people from these companies

See all searches

16. ábra LinkedIn profilunk megtekintőiről szóló értesítés

Forrás: saját szerkesztés

A megkeresések nem csupán látogatásokból állnak, hanem tényleges megkereséseket is tartalmaznak (17. ábra), igaz, hogy többnyire angol nyelven, főleg azon munkahelyen kapsz majd idegen nyelvű levelet (egy magyar anyanyelvű a kiválasztási folyamatban részt vevő személytől), ahol ezen nyelv használatára is szükség van a pozíció megfelelő betöltéséhez.



17. ábra LinkedIn érkező megkeresés

Forrás: saját szerkesztés

3.4.2. TikTok

A TikTok számos kreatív videót tartalmazó a regisztrált felhasználók számát és a tartalmak elérésének nagy volumenét figyelembe véve gyorsan feltörekvő közösségimédia-platform (TikTok platform, 2022). A felhasználók számára alapesetben okostelefonokra optimalizált applikáción keresztül érhető el. Itt érdemes megjegyezni, hogy a fejezetben több alkalommal is említett regisztráció kiemelten itt is fontossá válik, abból a célból,

hogy kövessünk egy-egy számunkra szimpatikus munkáltatót, illetve, megosszuk saját tartalmainkat, a korábban említett portfóliónkat.

A TikTok hivatalos elemzései szerint (TikTok elemzés, 2022) 2,5 millió aktív magyar felhasználó van jelen a platformon, akik átlagosan több mint napi 70 percet töltenek itt. 45%-uk férfi, 55%-uk nő.

Milyen a korcsoportonkénti megoszlás?

18-24 év közöttiek: 43%

25-34 év közöttiek: 29%

35-44 év közöttiek: 14%

45 év és az efeletiek: 14%

Várjunk csak...ez azt jelentené, hogy már többségben van a 25 év feletti, vásárlóerővel rendelkező korosztály a platformon? Igen!

Mennyi időt töltenek el a felhasználók TikTok-on?

A felhasználók meglepően hosszan időznek el a felületen. Akik kevesebb, mint 1 órát töltenek el a platformon, csupán a felhasználók 7%-át teszik ki, az 1-3 óra közötti felhasználók 42%, a 2-5 óra közötti felhasználók 31% és a több, mint 5 órát az alkalmazáson töltő felhasználók 20%-ban vannak jelen. A YouTube után a TikTok foglalja el a második helyet a leghosszabb munkamenetekkel rendelkező alkalmazások listájában.

Ami nagyon érdekes még: más social felületek esetében a felhasználók 87%-ának oszlik meg a figyelme: például miközben megy a TV, Messengeren ír üzentet, utána az Instagram-ját pörgeti. A TikTok-nál ez 79,3%-al kevesebb: mindössze 7,7% foglalkozik mással egyidőben TikTok-ozás közben.

Hogy mit is jelent ez számunkra? Nagyon nagy esélyünk van arra, hogy tartalmunk eljusson másokhoz és üzenetünk megragadjon a felhasználóknál. Igaz ez a munkavállalói oldalról, azaz saját személyes brand építése videók feltöltésével és igaz ez munkáltatói oldalról, a vállalati brand építése és álláshirdetések bemutatása videós tartalomban a leendő kollégának, itt az állást keresők böngésznek a feltöltött videós tartalomban kiválasztott cégek illetve #-el jelölt kategorizált tartalmakban. Kezdd el használni a platformot.

Kérdések:

1. Mit teszel annak érdekében, hogy aktuálisan tartsd önéletrajzodat?
2. Az állásportálok esetében miért kiemelkedően fontos az előszűrő kérdések megválaszolása?
3. Önéletrajzodban, mi az, ami a te portfóliód erőssége?
4. Ha te lennél a jövőbeni munkáltatód, akkor most megtalálnád magadat az állásportálon?
5. Mikor jártál utoljára a LinkedIn profilodon?

Irodalomjegyzék

- Balogh R. – Kardos M. V. – Bácsné Bába É. (2021): Az Y és Z generáció munkahelyválasztásának szempontjai. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, (2021) XVI. évfolyam, 1-2. szám, pp. 59-67.
https://www.researchgate.net/publication/353229229_Az_y_es_z_generacio_munkahelyvalasztasanak_szempontjai (Letöltve: 2022.09.26.)
- Burján N. (2017): *A közösségi média szerepe az X, Y, és a Z generációs munkavállalók toborzásának és kiválasztásának folyamatában*. Szent István Egyetem, diplomadolgozat
- Europass Önéletrajz online kitöltése (Letöltve: 2022.10.15.)
<https://europa.eu/europass/hu>
- Europass Önéletrajz minta (Letöltve: 2022.10.15.)
https://europass.hu/assets/Europass/Publication/upload/pdf/Kiss_Gabor_CV_uj.pdf
- Európai Foglalkoztatási Szolgálat EURES-állásportál
https://eures.ec.europa.eu/index_hu
- EURES-állásportál célja (Letöltve: 2022.10.15.)
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=481&acro=job&lang=hu>
- Közigállás Munkalehetőségek a közsférában
<https://kozigallas.gov.hu/> (Letöltve: 2022.10.15.)
- LinkedIn portál <https://www.linkedin.com/> (Letöltve: 2022.10.28.)
- Profession.hu regisztráció (2022):
<https://www.profession.hu/munkavallalo/regisztracio> (Letöltve: 2022.09.21.)
- TikTok elemzés (2022): TikTok csapata bocsájtotta a képzésünket tartó TikTok partner részére. Az adatok frissek, a 2022-es évre vonatkoznak. (Letöltve: 2022.10.28.)
- TikTok platform (2022): <https://www.tiktok.com/> (Letöltve: 2022.10.28.)
- Vereb A. (2021): Ne szólj szám...? – A közösségi médiában közölt vélemények a munkajogi bírói gyakorlatban. *Munkajog*, 2021/2. lapszám, pp. 30-37.
<https://munkajogilap.hu/ne-szolj-szam-a-kozossegi-mediaban-kozolt-velemenyek-a-munkajogi-biroi-gyakorlatban/> (Letöltve: 2022.10.25.)

4. MUNKAJOGI ISMERETEK–NAGY ILDIKÓ

„Végtelen a tér, mely munkára hív”

Madách Imre

Az útmutató jelen fejezetében a munkahelykeresést és az elhelyezkedést elősegítő hasznos ismeretekkel, majd a munkába állást követően szintén jól alkalmazható munkajogi tudnivalókkal szándékozom ellátni az olvasókat. A fejezetben nem követem az általában megszokott munkajogi tananyagok felépítését, és a hatályos Munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) szerkezetétől eltérően először a gyakorlati tudnivalók ismertetésére helyezem a hangsúlyt, majd a fejezet végén írok az általános munkajogi elvekről. A fordított sorrendiséget indokolja, hogy e könyv olvasói számára a munkaerőpiacon történő elhelyezkedés megalapozott háttere az elsődleges szempont, és ezt követi majd az adott munkahelyen történő helytállás kérdése.

A fejezetben ismertetett témakörökön keresztül olyan útmutatót nyújtok a munkahelyválasztás előtt állók számára, amely segítséget nyújt az adott élethelyzetükben, a számukra leginkább megfelelő megoldás kiválasztásához.

Kulcsszavak: önálló - önállótlan munkavégzés, tipikus – atipikus foglalkoztatási jogviszonyok, munkaszerződés, tájékoztatási kötelezettség, általános magatartási követelmények.

4.1. A MUNKAVISZONY SZABÁLYOZÁSA

A fejezet első részében átfogó képet szeretnék kialakítani az olvasóban a hazai, díjazás ellenében – nem saját célra - történő munkavégzésre vonatkozó foglalkoztatási lehetőségekről. A későbbiekben részletesen ismertetett tudnivalók alapján jól el tudja majd határolni az olvasó a munkajogi jellegű foglalkoztatási formák és a polgárjogi háttérű, szerződéses foglalkoztatások közti különbségeket. A két nagy foglalkoztatási forma háttérének és szabályozásának elkülönítése nagyon fontos ismeret akkor, amikor döntünk a foglalkoztatásunk céljából felajánlott lehetőségek közül, az egyedileg, számunkra legmegfelelőbb megtalálásáról.

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok jogilag szabályozott formái az önálló és önállótlan munkavégzés. (Az önálló munkavégzést sok helyen független, az önállótlan munkavégzést pedig függő munkaként is nevesítik.) A két munkavégzési forma között jelentős különbségek vannak, amelyek az önállóan munkavégzés esetén meghatározhatók a munkaidő napi-heti szintű beosztása, a munkáért járó díjazás bérformák szerinti meghatározása, az utasításadási jog, a szervezeti alá- és fölérendeltségi viszony stb. meglétével, míg az önálló munkavégzés a felsorolt ismérvek hiányával is beazonosítható.

Az önálló munkavégzést a polgári jog, azaz a jelenleg hatályos a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) szabályozza. Az önállótlan munkavégzésre a jelenleg hatályos a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi. I. törvény (továbbiakban: Mt.), mint kódex jellegű szabályozó előírásai az irányadók. Az Mt-t általában a magán munkajog területén alkalmazzuk, azonban kódex jellege miatt – amennyiben az adott terület jogszabályi háttere nem tartalmaz teljes körű jogszabályi kidolgozottságot - alapként szolgál többek között a közszolgálati jogviszonyokban foglalkoztatottak esetében is. (Az önállótlan munkavégzés tekintetében további tagozódást mutat az egyes elkülönült foglalkoztatási területek - mint ágazatok - jogszabályi palettájának sokasága.)

4.1.1. Önálló (független) munkavégzés

Az önálló munkavégzés körébe tartozik a megbízási szerződéssel vagy vállalkozási szerződéssel ellátott munka. Mindkettőre jellemző, hogy a szerződő felek szabad akarata dönt a szerződési feltételekben. A megbízási szerződés alapja gondossági kötelelem, míg a vállalkozási szerződése eredménykötelelem.

4.1.1.1. Megbízási szerződés alapján történő munkavégzés

A megbízási szerződés jellegzetessége, hogy a szerződő felek megállapodnak egy munkafeladat, tevékenység ellátásában. A megbízási szerződés jogalanyai a megbízó, aki a feladatot meghatározza, és elvégzéséért díjazást biztosít, továbbá a megbízott, aki a feladatot a díjazás ellenében a szerződésben meghatározott feltételeknek megfelelően látja el. A megbízási szerződés egy gondossági kötelelem, amelyben a megbízott vállalja, hogy a meghatározott feladatnak a legjobb tudása szerint eleget tesz. Erre példa egy táncoktató, aki a megbízási szerződésében foglaltak alapján a hozzá járó tanítványokat díjazás ellenében táncolni tanítja. A táncoktató számára nem köthető ki eredményként az a feltétel, hogy mindenkiből díjnyertes versenytáncost faragjon, hisz az eredmény elérése nem csak az ő tudásán és hozzáállásán múlik, hanem nagymértékben a foglalkozására járó tanítványok tehetségén is.

4.1.1.2. Vállalkozási szerződés alapján történő munkavégzés

Vállalkozási szerződéssel egy bizonyos feladat ellátására és eredményének létrehozására köthető szerződés. A munkavégzésre kötött polgárjogi szerződésnek az a formája a vállalkozási szerződéses munkavégzés, amelynek a végeredménye az eredmény produkálása. Ezért is hívjuk ezt a szerződéstípust eredménykötelelemhez kötött szerződésnek, amely eredmény létrejöttéhez kötött a fizetési kötelezettség beállta. Erre a szerződéstípusra nagyon jól átlátható példa az építési vállalkozóval családi ház építésére kötött szerződés, amely esetben csak akkor egyenlítjük ki a számla végső összegét, ha a ház az általunk elvárt formában és minőségben elkészül és átadásra kerül. Érezhető tehát a különbség a megbízási szerződéssel történő munkavégzés gondossági kötelme és a vállalkozói szerződés eredménykötelme között. Míg a megbízási szerződésnél nem köthető ki, hogy a táncolni tanított diák világbajnoki címet szerezzen, és majd csak egy ilyen eredmény produkálása után jár a fizetség, úgy a családi házunk építtetése esetén nem azt várjuk el a vállalkozótól, hogy a szerinte legnagyobb gondossággal építgessen valamit, mi pedig rendszeresen fizetgessünk valamennyit érte.

4.1.2. Önállótlan (független) munkavégzés

Az önállótlan munkavégzés a munkajog által szabályozott munkavégzési forma.

„A munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, a szerződés alapján, ellenérték fejében, alárendeltségben végzett, önállótlan munkával foglalkozik.”²¹

A munkavégzés feltételeit szabályozó munkajogi háttér függ attól a helyzettől is, hogy a munkáltató a tevékenységét mely területen végzi. Ebből a szempontból két nagy munkajogi területet különíthetünk el, ezek a versenyszféra és a közszolgálati szféra intézménye.

A versenyszférában dolgozók számára az egyedüli törvényerejű jogi háttér az Mt. biztosítja, amelyet kiegészítenek az egyes ágazatok speciális helyzetére tekintettel kidolgozott ágazati jellegű jogszabályok. Az ágazati szintű vagy egyedi kollektív szerződések a további, a munkavállalók számára pozitív irányú szabályozás lehetőségét biztosítják.

A közszféra munkajog tekintetében több, szakterületek szerint elkülönített törvény-nyel szabályozott terület. A speciális törvények az adott területek sajátosságainak megfelelő különleges szabályokat tartalmazzák. A teljesség igénye nélkül említtem meg a legna-

²¹ Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rác Réka, MUNKAJOG, Szerk.: Gyulavári Tamás, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2018; 17. o.

gyobb területeket lefedő jogszabályokat, úgy mint a közalkalmazottakra, a közszolgálati tisztviselőkre, a kormányzati igazgatási szerveknél dolgozókra, a bírósági, ügyészségi jogviszonyban dolgozókra, a szolgálati jogviszonyban szolgálatot teljesítőkre vonatkozó jogszabályi környezetet.²²

Jelen fejezetben az általános szabályokat tartalmazó Mt. előírásait és ebből adódóan a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályozásokat ismertetem.

4.2. TÍPIKUS ÉS ATÍPIKUS MUNKAVISZONYOK

A második részben a munkajogi jellegű foglalkoztatási jogviszonyokkal foglalkozom, azokat tovább bontva, egymástól elhatárolva ismertetem a tipikus és az atipikus foglalkoztatási formákat. Részletezem az egyes foglalkoztatási lehetőségek előnyeit, és felhívom a figyelmet az esetlegesen felmerülő hátrányokra is.

A tipikus és atipikus munkajogviszonyok mindegyike a magánszféra munkajogába tartozó munkavégzési formák, így valamennyit a Munka törvénykönyve szabályozza.²³

4.2.1. A tipikus munkaviszony jellemzői

A tipikus jelentése a mindennapi életünkben is az általános dolgok meglétét jelenti. Így van ez a munkaviszonyoknál is.

A tipikus jogviszony a magyar munkajogi szabályozás mai napig legelterjedtebb formája. Tipikus az a munkajogviszony, amely határozatlan időre, teljes munkaidőre szólóan és két fél (munkavállaló – munkáltató) között kötött meg, továbbá a munkavégzés helye a munkáltató telephelye. Amennyiben ez a négy ismerv változtatás nélkül megtalálható a jogviszonyban, abban az esetben ez egy normateremtő alapjogviszony, amelytől való mindennemű eltérés már az atipikus munkajogviszonyok jellegzetessége.

A határozatlan jogviszonynál elegendő a jogviszony kezdetének megjelölése a munkaszerződésben, és az a jelző, hogy a jogviszony határozatlan időtartamra kötött. A teljes munkaidőre kötött munkaszerződésben benne lehet a „teljes munkaidő” meghatározás, de benne kell, hogy legyen a napi 8 óra munkaidő, vagy a heti 40 órás munkahét megjelölése is. A szerződő felek részénél pedig a munkaadó és a munkavállaló megjelölésekor csak egy jogi személy vagy természetes személy megnevezése szerepelhet. A munkavégzés he-

²² Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán: Bevezetés a munkajogba, 11.-12. o.

²³ Gyulavári Tamás (2010): A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. *Jogtudományi Közlöny*, 7-8. pp. 336-350.

lyeként pedig a munkáltató székhelye vagy telephelye van feltüntetve a munkaszerződésben.

Amennyiben a munkaszerződésünkben nincs megjelölve, hogy határozatlan időtartamra kötjük, nincs megjelölve a teljes munkaidő, a szerződő fél sincs kiemelve, mint munkáltató (de az alján az aláírás és - amennyiben jogi személlyel szerződünk - a bélyegző szerepel), továbbá a munkavégzés helye sem került feltüntetésre, attól a szerződés még érvényes. Az ilyen, tipikus szerződési elemeket ugyan nem tartalmazó, de eltérő szerződési kritériumok (atipikus jegyek) megjelölése nélküli munkaszerződés esetén is az alapkategória (határozatlan idő, teljes munkaidő, egy munkáltató, egy munkavállaló, munkáltatói székhelyű munkavégzés) teljesül.

4.2.2. Az atipikus munkaviszony jellemzői, formái

Atipikus munkaviszonynak hívjuk a tipikus munkaviszony egy vagy több elemétől eltérő munkajogi foglalkoztatási formákat.

4.2.2.1. Határozott idejű foglalkoztatás

A tipikus jogviszony egyik eleme a határozatlan időre történő foglalkoztatás, ennek atipikus párja a határozott idejű foglalkoztatási jogviszony. A határozott idejű foglalkoztatási jogviszony, annak ellenére, hogy látjuk a végét, tartogat egy bizonytalansági tényezőt. Nem tudunk az adott foglalkoztatónál egy biztos életpályát, vagy más néven karriert építeni, épp azért, mert a helyzetünket végesnek éljük meg. A jogalkotó ezért meghúzta a határt, amely alatt egy munkáltatónál egy munkavállaló határozott idejű szerződéssel foglalkoztatható. Ez a határ öt év.

A határozott idejű szerződés megkötésekor lényeges tudnunk, hogy a befejező időpont bizonytalan feltételekhez kötése jogszabályellenes. (Nem köthető ki megszüntető feltételként pl. egy olyan bizonytalansági tényező, hogy „A jogviszony megszűnik, ha a vállalat eredménye a bázis évhez képest csökken.”)

Határozott idejű munkaszerződés általában határozott idejű feladat ellátása céljából (pl. projektmunka), vagy egy hosszabb távolléten tartózkodó dolgozó helyettesítésére alkalmazható.

Amennyiben egy dolgozó határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott, érdemes figyelnie arra, hogy a jogviszony csak az előre meghatározott időpontban szűnik meg. Annak időpont előtti megszüntetése – amennyiben nem közös megegyezéssel történik - bármelyik fél részéről rendkívüli megszüntetésnek minősül, melyet indokolni kell. Kellően megalapozott indoklás hiányában a megszüntető fél kártérítésre kötelezhető. (Jó tudni: Ha

a munkáltató határozott idejű jogviszony esetén felajánlja a közös megegyezéssel történő megszüntetés lehetőségét, annak elfogadása csak abban az esetben javasolt, ha az számunkra is előnyös. Tehát, ha nincs közös megegyezés, és a munkavégzésünk megszüntetését a munkavégzésre vonatkozó alkalmatlanságunk sem indokolja, a munkáltató pénzben köteles megváltani a hátralévő időszakra - a jogszabály által előírt maximum egy év figyelembe vételével- járó bérünket)

Példa: A munkáltatók leggyakrabban a tartós távolléten (pld. gyed, gyes) lévő munkavállalójuk helyettesítése céljából alkalmaznak a határozott időre felvett munkavállalókat. Ilyen esetben a munkaszerződésben látnunk kell azt a megjegyzést, hogy XY távollétének idejére, de legfeljebb.....év....hó...napjáig él a szerződés. A határozott időre szóló munkaszerződés sok esetben alakul át határozatlan idejűvé. Például amikor a munkáltatónál létszámgigény jelentkezik, és a látókörében van egy jól bevált munkavállaló, aki még határozott idősként van foglalkoztatva. Ez esetben neki ajánlja fel a határozatlan állást, és a határozott időre keres új munkavállalót. Érdemes erre figyelni határozott idősként.

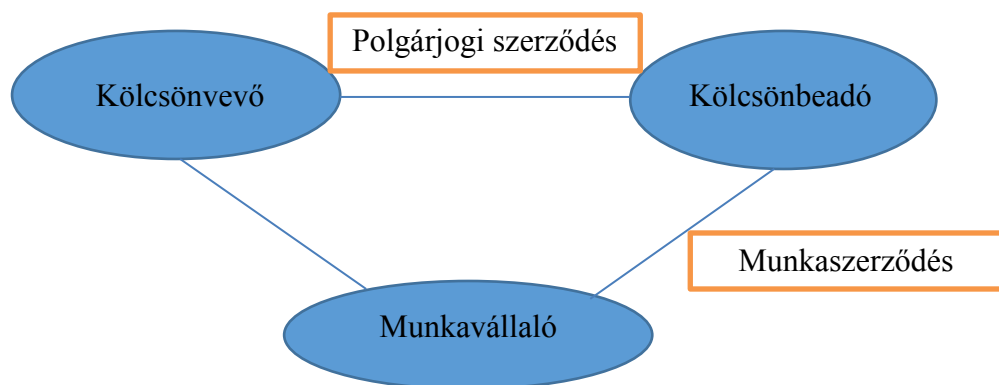
4.2.2.2. Részmunkaidős foglalkoztatás

A tipikus jogviszony egyik eleme a teljes munkaidős foglalkoztatás, melynek atipikus párja a részmunkaidős foglalkoztatás. A részmunkaidő mértékét a szerződő felek azonos feltételekkel rendelkezőként, közös megegyezéssel határozzák meg. A részmunkaidős foglalkoztatásnál a munkadíj és egyéb juttatások a részmunkaidő mértékével arányosak. A szabadság azonban, mivel nem függ össze a munkaidő mértékével, így a jogszabályi szabályozásnak megfelelően, az életkor és a betöltött pozíció alapján, a munkaidő mértékétől függetlenül számítandó.

Példa: A gyermekét nevelő édesanyát a gyermek három éves koráig – kérésének megfelelően – 4 órás részmunkaidőben köteles a munkáltatója alkalmazni. Amikor a gyermek a három éves kort betölti, a munkáltató kötelező jelleggel visszaállítja az édesanyát teljes munkaidőre. Amennyiben az édesanya nem a jogszabály által biztosított részmunkaidő lehetőségével él, hanem pl. 6 órásként kíván dolgozni, annak bevezetése és visszaállítása már a két fél közös megegyezésével történhet meg. Így érdemes elgondolkodni a két lehetőség felmerülésekor a jogszabály által kötelező erővel biztosított teljes munkaidőre történő visszaállítás, vagy a jogszabályi kötelezettségtől eltérő részmunkaidő igényléséből adódó bizonytalan helyzet felvállalása között.

4.2.2.3. Munkaerő-kölcsönzés

A tipikus jogviszonyban egy munkavállaló és egy munkáltató köt szerződést, ehhez viszonyítva az atipikus jogviszony esetén egy munkavállalóval két „munkáltató” áll kapcsolatban. A munkáltatói oldalon a munkaerő-kölcsönző cég és a kölcsönvevő áll. A munkavállalóval a munkaerő-kölcsönző (kölcsönbeadó) cég köti meg a munkaszerződést, és szintén a munkaerő-kölcsönző köt polgárjogi szerződést a kölcsönvevő céggel is. A tényleges munkavégzés a kölcsönvevőnél zajlik, ezért a kölcsönvevő jogosult az utasítási és ellenőrzési jog gyakorlására is, míg az alapvető munkáltatói jogok (pl. felmondás) gyakorlója a kölcsönbe adó cég. A munkajogviszony ez esetben határozott időre köttetik.



18. ábra: Munkaerő-kölcsönzés

Forrás: saját szerkesztés

Példa: Nem rendkívüli eset, hogy a munkáját kiemelkedően végző kölcsönzött dolgozót, aki a szervezetbe is jól beilleszkedett, az eredetileg kölcsönvevő cég a határozott idő lejárta után határozatlan időben, immár saját munkavállalójaként foglalkoztatja tovább. Például, ha valakit kölcsönző cég dajkaként alkalmaz és elhelyez, hol egyik, máskor meg egy másik óvodába - attól függően, hogy melyik intézményben van tartós beteg munkavállaló -, egy idő után egy nyugdíjba vonuló dajka helyére nagy valószínűséggel a korábban már kipróbált dolgozót keresi meg a határozatlan időre szóló ajánlatával. Így érdemes kölcsönzött munkavállalóként is pozitív képet kialakítani magunkról.

4.2.2.4. Távmunka végzése

Tipikus jogviszonyban a munkavégzés a munkáltató székhelyén vagy telephelyén valósul meg. Atipikus a jogviszony jellege, ha a munkavégzés állandó jelleggel a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen valósul meg. A munkavégzés helye lehet a munkavállaló otthona vagy a vállalati helyszíntől eltérő másik helyszín, ahol a dolgozó infokommunikációs eszközökkel dolgozik és tartja a kapcsolatot a munkáltatóval. Az otthon

végzett munka nem állhat a munkáltató gazdasági tevékenységétől eltérő feladatok összességéből.

A távmunka elsődlegesen szellemi tevékenység, amelynek eredménye elektronikus úton továbbítható. A felek a jogviszony létesítésekor megegyeznek a munkáltató ellenőrzési jogának gyakorlásáról, módjáról és feltételeiről. A munkavállaló e formában általában kötetlen munkarendben végzi feladatait, de megegyezhet a két fél abban is, hogy a munkavállaló alkalmazkodik a munkáltatónál irányadó munkarendhez.

Az egyik legkorszerűbb munkavégzési forma, amely térben és időben is rugalmas.

Példa: Gyakran alkalmaznak a munkáltatók távmunkavégzésben ügyfélszolgálatosként telefonos panaszbejelentések vagy írásbeli panaszügyek kezelésére munkavállalókat, akik akár az otthonukból is teljes körűen el tudják látni ezt a feladatot. Olyan munkavállaló számára ez nagyon méltányos helyzet lehet, akinek a napi munkába járás akár egészségügyi állapota, akár gyermeknevelés vagy más speciális élethelyzet miatt gondot okoz. Az írásbeli válaszadás időpontja kötetlenséget biztosít, a telefonon történt bejelentés pedig bizonyos időtartamú ügyintézési idő közé szorítható, tehát egy részében ez kötetlen idejű munkavégzésként is értelmezhető.

4.2.2.5. Otthoni munkavégzés

Szintén a munkáltató székhelyén kívüli munkavégzés az otthoni munkavégzés is, azonban összevetve a távmunkavégzéssel – amely atipikus munkavégzés -, ez a „helyzet” a tipikus jogviszony keretein belül megvalósuló forma, hisz a munkaszerződésben a munkáltató székhelye/telephelye van feltüntetve. Ez esetben a munkáltató időközönként vagy hosszabb időtávra rendeli el a más helyszínen történő munkavégzést. A kapcsolattartás az otthoni munkavégzés időtartama alatt szintén valamilyen információtechnológiai, számítástechnikai eszköz alkalmazásával történik.

Példa: A COVID vírus okozta rendkívüli helyzetben nagyon sok munkáltató szervezte át az irodai munkákat otthoni munkavégzésre. Ez csak ideiglenes döntés volt, és a munkavállaló bármikor berendelhető maradt irodai munkavégzésre is. Több helyen úgynevezett „forgásos rendszerben” szervezték meg az irodai munkavégzést úgy, hogy mindig csak egy munkavállaló tartózkodott az irodákban, a többiek otthonról dolgoztak.

4.2.2.6. Munkakör megosztása

Tipikus jogviszonyban, egy munkakörben (egy munkaidőben) egy feladatkör ellátására egy munkavállaló alkalmazása valósul meg. Atipikus jogviszonyban, a munkakör megosztása által, a munkáltató több munkavállalót szerződött egy munkakör betöltésére. Külön-

bőzik ez a foglalkoztatás a részmunkaidős foglalkoztatástól abban, hogy nem egy munkaidőt osztanak fel és láttatnak el részmunkaidőkhöz rendelt munkavállalókkal, hanem az azonos időben ellátandó munkakör ellátására alkalmaznak több munkavállalót, akik saját maguk között osztják fel a feladatokat és a munkaidőt. A munkáltató szempontjából a lényeg az, hogy a munka valamelyik dolgozó által el legyen látva. A meghatározott munkakör ellátására a munkavállalók együttesen vállalnak kötelezettséget, ezért ha egyikük akadályoztatva van, úgy egy másik, ugyanarra a munkakörre szerződött dolgozó köteles a feladatokat ellátni, és adott esetben őt helyettesíteni. A bérezés sajátosan alakul, együttes összegét a munkaszerződésben meg kell határozni. A munkavállalók az előre meghatározott béren egyenlő arányban osztoznak, kivételt képez, ha ettől eltérően teljesítenek, és erről megállapodást kötnek.

Példa: Két kisgyermeket nevelő édesanya összefogással, közösen látnak el egy munkakört. Az időbeosztásról előre megállapodnak, azonban ha probléma merül fel egyiküknél, pl. a kisgyermek megbetegedése miatt, az esetben a másik vállalja át a feladat ellátását. Rendkívül rugalmasan alkalmazható „részmunkaidős” munkavégzés. Annak, aki még nem tud teljes munkaidőben vagy rögzített részmunkaidőben visszatérni a munka világába, de szeretne a gyermeknevelés vagy beteg családtag ellátása mellett valamilyen rugalmas módon dolgozni, érdemes megfontolnia a munkakör megosztásos lehetőséget.

4.2.2.7. Több munkáltató által létesített jogviszony

Ebben az esetben egy munkavállaló több munkáltatónak teljesít egy jogviszony keretén belül. A felek egy munkaszerződést kötnek, amelyben egy munkakört állapítanak meg. Az adott munkakörbe tartozó feladatokat valamennyi munkáltató felé el kell látni.

Példa: Tipikusan ilyen munka lehet a telefonon végzett diszpécseri feladatok ellátása több szervezet részére, amely esetben a munkaszerződésben valamennyi munkáltató szerepel. A feladat egy, a munkáltatók által meghatározott irodából vagy akár a dolgozó otthonából is, telefon igénybevételel végezhető. Mozgásában véglegesen vagy hosszabb távon korlátozott munkavállalók számára is alkalmas tevékenységi forma.

4.2.2.8. Munkavégzés behívás alapján

A behívás alapján történő munkavégzés a munkaidő rendkívül rugalmas és hatékony kihasználását teszi lehetővé. Ciklikusan jelentkező hosszabb munkavégzési időt igénylő feladatok ellátása esetén alkalmazott megoldás. A munkaszerződésben ez esetben is fel kell tüntetni a formára történő utalást és tartalmat, amely alapján a munkavállalónak egyértelműen kitűnik a jogviszony jellege. A jogviszony alkalmazásánál a felek a munkaidő átla-

gos mértékét legfeljebb napi 6 órás részmunkaidőben határozzák meg, továbbá a munkaidőkeret időtartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A legmagasabb napi munkaidő 12 óra, a heti munkaidő 48 óra lehet. A munkáltató a behívásos munkavégzés esetén az elvégzendő feladatok felmerüléséhez igazodva tudja elrendelni a munkavégzést. A munkavégzés konkrét időpontját a munkavállalóval legalább három nappal előre közölni kell. A munkavállaló kérheti a három napos határidő meghosszabbítását, amely esetben az erre vonatkozó megállapodást érdemes írásba foglalni. Azt is érdemes rögzíteni a megállapodásban, hogy a behívást milyen formában köteles a munkáltató megtenni: e-mailben, telefonon keresztül, sms-ben, stb.

Példa: A foglalkoztatási forma adta lehetőségek kihasználásával időszakonként nagyobb mennyiségű szabadidő keletkezik, amely pl. egy vállalkozói vagy megbízási szerződéssel történő feladatellátásra, illetve saját alkotói tevékenység beiktatására is lehetőséget ad.

4.2.2.9. *Bedolgozói munkaviszony*

Hasonló a távmunkához. A munkavállaló a munka végzését a székhelytől vagy telephelytől elkülönült helyen, általában saját eszközeivel végzi. Amennyiben a felek másként nem rendelkeznek, a bedolgozói munkaviszony munkarendje kötetlen.

Példa: Otthoni ruhavarrás vagy bármely olyan tevékenység, amelynek eredményéhez kézi vagy nagy gépsorok alkalmazása nem szükséges. A termékek átvétele az előállítás helyszínén vagy a munkaadó helyszínén is lehetséges. Aki olyan végzettség birtokában van, amelyhez ügyes kéz kell és viszonylag kevés, kis helyet foglaló, nem nagy eszköz-igényű a tevékenység, ugyanakkor esetleg adott a lehetősége egy kis „műhely” kialakításának, továbbá igénye van az otthonról megvalósítható munkavégzésre, annak bátran ajánlom e lehetőséget.

4.2.2.10. *Egyszerűsített foglalkoztatás*

2010. augusztus 1-jétől az egyszerűsített foglalkoztatás hatályos szabályai a 2010. évi LXXV. törvényben találhatók, ugyanakkor az alapvető munkajogi szabályokat az Mt. 201-203. §-ai tartalmazzák. Az egyszerűsített módon létesíthető munkaviszony fajtái:

- Mezőgazdasági idénymunka
- Turisztikai idénymunka
- Alkalmi munka

Nem létesíthető egyszerűsített foglalkoztatással munkaviszony azon felek között, ahol a szerződés megkötésekor munkaviszony áll fenn. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén alap-

béreként legalább a kötelező legkisebb munkabér 85 %-a, a garantált bérminimum esetén 87 %-a jár.

Mezőgazdasági idénymunka

Ide tartozik a növénytermesztési, az erdőgazdálkodási, az állattenyésztési, a halászati és a vadászati ágazatba tartozó munkavégzés, - a tovább feldolgozás kivételével - a termelő, termelői csoport, termelői szervezet, illetve ezek társulása által a megtermelt mezőgazdasági termékek anyagmozgatása, csomagolása.

Turisztikai idénymunka

Ebbe a körbe soroljuk a kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunkákat, melyeket részletesen a kereskedelemről szóló törvényben határoztak meg.

Mind a mezőgazdasági, mind pedig a turisztikai idénymunkáról elmondható, hogy határozott időre szóló munkaviszonyként létesíthetők, ahol a jogviszony időtartama a 120 napot nem haladhatja meg.

Alkalmi munka

Az alkalmi munka legfeljebb öt egymást követő naptári napra, egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napra, egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napra létesített, határozott időre szóló munkaviszony.

4.2.2.11. Atipikus foglalkoztatás előnyei és hátrányai

Az atipikus foglalkoztatás nagy előnye a foglalkoztatási formák rugalmasságában rejlik. A munkavállaló részéről a munka és a magánélet közti egészséges egyensúly kialakítását támogatják ezek a klasszikustól eltérő foglalkoztatási formák. Egy gyermekével otthon lévő édesanya sokkal előbb tud visszarendeződni a munka világába, ha a munkáltató a beosztottja, az osztott munkakör, az otthoni vagy a távmunkavégzéses, vagy a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét biztosítja számára.

A rugalmasság a munkáltatói oldalon is előnyként jelenhet meg, mert a munkafolyamatok a munkáltató működésének megfelelően alakíthatók. Egy rövidebb vagy hosszabb időn keresztül ciklikusan kevesebb, majd kiemelkedően több munkaerőt igénylő szervezet esetében a behívás alapján történő munkavégzés vagy az egyszerűbb foglalkoztatás, de akár a feladatellátás biztosítása céljából alkalmazott határozott idejű foglalkoztatás is eredményesebbé teheti a működést. Továbbá az atipikus munkavégzés egyes formáival kiküszöbölhető az állásidő, csökkenthető a rendkívüli munkavégzés díjazására fordított bérköltség, mert az e formákban alkalmazott munkavállalók megfelelő munkaidő be-

osztással akkor vannak alkalmazva munkavégzésre, amikor az a működtetés szempontjából szükséges.

Az előnyök mellett azonban főképp a munkavállalói oldalon a hátrányok is megjelenhetnek. Azok a munkavállalók, akik számára a klasszikus formákban történő munkavállalás biztonságérzetet nyújt, és ezt az érzést sokkal fontosabbnak tartják, mint a viszonylagos szabadság érzetét, kudarcként élik meg, ha csak atipikus foglalkoztatásban tudnak elhelyezkedni. Valószínűleg az élethelyzettől és a személyes attitűdtől is függ, hogy miként fogadjuk el a megszokottól való eltérést.

Akik számára a napi nyolcórás munkaidő vállalása kivitelezhetetlen, de a négy vagy esetleg hat órában történő elhelyezkedés megoldható, számukra a viszonylagos bércsökkenést a felszabaduló és más tevékenységre fordítható szabadidő egyenlíti ki.

A kötetlen, teljes egészében otthonról történő feladatellátás lehetősége szinte mindenkit vonz. Azonban nem mindenki alkalmas arra, hogy a feladatait önmaga beosztva meg tudja teremteni a szükséges egyensúlyt a munkabérért történő kötetlen munkavégzés, az otthoni, saját részre történő munkavégzés és a szabadidő között. Aki nem rendelkezik azzal a képességgel, hogy saját idejét - ésszerűen rangsorolva a feladatokat - önállóan is tervszerűen tudja beosztani, annak előbb-utóbb komoly problémákat okoz a munkahelyi feladatok otthoni munkavégzéssel történő ellátása.

A munkaadók részéről még a mai napig elég nagy a bizonytalanság az atipikus foglalkoztatáshoz társuló különféle szabályok és eltérő adminisztráció alkalmazása miatt. Sok munkáltatót a Covid járvány miatti különleges helyzet sodort bele az atipikus jogviszonyokban történő munkavállalói alkalmazás kipróbálásába, és közülük sokan az előnyöket (pl. kevesebb irodai energiafelhasználás, munkába járási költségterítés csökkenése, elégedettebb munkavállalók) felismerve a mai napig is kitartottak mellette.

4.3. MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE

Ebben a részben a munkaviszony létesítését megelőző eljárásokról teszünk említést. Majd a munkaviszonnyal kapcsolatosan a munkaszerződés megkötéséhez tartozó lényeges tudnivalókat ismertetem. Példákkal színesítve térek ki a munkaszerződés kötelező, természetes és lehetséges tartalmára. Külön figyelmet szentelek a próbaidő kikötésével kapcsolatos tudnivalóknak.

Amennyiben az előző szakaszokban leírtak alapján és figyelembevételével már döntöttünk a számunkra tartalmilag legelőnyösebb munkaviszonyforma létesítéséről, úgy

sor kerülhet a következő lépésre: a munkaszerződés megkötésére. A munkaszerződés megkötésére a munkaviszony alanyai között kerül sor. A munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló, akik a szerződéses feltételeket munkaszerződésbe foglalva rögzítik. A munkaszerződésnek kettős szerepet tulajdonítunk: létrehozza a jogviszonyt és meghatározza annak tartalmát.

4.3.1. A munkaviszony létesítését megelőző eljárások

A munkaviszony létesítését megelőzően különféle szabályozott eljárások alkalmazására nyílik lehetősége a későbbi szerződő feleknek. Ezek az eljárások biztosítják a későbbi jó munkakapcsolat lehetőségének megtalálását.

Ezek az eljárások a pályázat, a tanulmányi szerződés, a munkavállalóval kapcsolatos adatok beszerzése és vizsgálatok elvégzése, továbbá a munkaerőigény és a munkaviszony munkáltató általi bejelentése.

4.3.1.1. Pályázat

Pályázat kiírásával van lehetősége a munkáltatónak az adott munkakör betöltésére leginkább alkalmas munkaerő megtalálására, kiválasztására és alkalmazására. A pályázat egy nyílt verseny, ahol a munkáltató az elvárásait és az elvárásokért cserébe nyújtandó juttatásokat a munkaerőpiacon ismerteti. A pályázatban bárki részt vehet, aki a kiírt feltételeknek megfelelő dokumentumanyagot összeállítja és azt meghatározott időn belül eljuttatja a pályázatban szereplő beadási helyre.

A pályázatnak az esetben vannak kötött eljárási szabályai, ha azokat a pályáztató a pályázati felhívásban meghatározza. Ezek a szabályok minden résztvevő számára kötelező erővel bírnak. A pályázati felhívás tartalmazhatja a betöltendő munkakört, a pályázati feltételeket, a csatolandó dokumentumokat, a határidőt, a pályázati anyag későbbi sorsát stb.

A pályázathoz hasonló az álláshirdetés. A kettő közti eltérést az utóbbi szabályozatlansága adja, mert itt nincsenek eljárási szabályok és kötöttségek.

Jó tudni: Amennyiben egy munkáltató pályázatot ír ki, akkor az adott munkakör betöltésére csak a pályázatban részt vevő személyek közül választhat. Amennyiben nem így tesz, az eljárás megtámadható. Természetesen a munkáltató érvénytelenítheti a pályázati kiírást, ha időközben változás történt az elhatározásában, vagy eredménytelennek hirdethet ki egy pályázatot abban az esetben, ha annak betöltésére nem találta meg a pályázók közül a számára megfelelő munkaerőt.

4.3.1.2. Ajánlattétel

Amennyiben a felek álláspontjai, elképzelései közelednek egymáshoz, vagyis a munkáltató megtalálta a megfelelő jelöltet, a jelölt pedig a számára ideális álláslehetőséget, az esetben a munkáltató - még a munkaszerződés írásba foglalását megelőzően – írásbeli ajánlattételt tehet az alkalmazandó dolgozónak. A megfelelően összeállított ajánlattétel részletesen tartalmazza az alkalmazás feltételeit.

Az ajánlattételben célszerű az összes munkaviszony-létesítéssel kapcsolatos feltételt szerepeltetni, így elkerülhetővé válnak a későbbi félreértések.

Az ajánlattétel legfontosabb elemei a következők:

- A munkakör pontos megnevezése, munkaköri leírás minta
- Munkáltatói jogkör gyakorlója
- Közvetlen felettes
- A munkavégzés helye
- Alapbér
- Pótlékok
- Béren kívüli juttatások felsorolása (pl. gépkocsi használat, költségtérítés, mobil telefon használat, nyugdíjpénztár, egészségpénztár, cafeteria összege, ezek jogosultságának pontos meghatározása)
- Korábbi kötelezettségek (lakáshitel, tanulmányi szerződésből fakadó tartozás) átvállalása
- Munkába állás tervezett időpontja

A gépkocsi használattal kapcsolatosan érdemes már előzetesen is megtekinteni az erről szóló belső szabályzatot, vagy erre vonatkozóan készített kivonatot kérni a szabályzatból. Amennyiben a munkáltatónál működik szakszervezet és a kollektív szerződés megkötése is megtörtént, érdemes átnézni az abban szabályozott kérdéseket.

Az ajánlattétel valóságnak megfelelő tartalmát a munkáltatónak; a feltételek elfogadását pedig a jelöltnek kell aláírásával igazolnia, melyből mindkét félnek eredeti példánnyal kell rendelkeznie.²⁴

4.3.1.3. Béralku

Érdemes figyelni arra, hogy béralkura nem minden gazdasági társaságnál van lehetőség. A kisebb cégeknél (pl. a családi vállalkozásoknál) általában nem tudnak teret engedni az érdemi alkunak. Természetesen ez függ a keresett munkavállaló általános, vagy speciális

²⁴ <https://www.hrportal.hu/jelentes/ajanlattétel.html>

végzettségétől, illetve a munkaerőpiaci kereslet nagyságától is. Ellenben a nagy (pld. a multinacionális) cégeknél ennek komoly hagyománya és taktikája van. A munkakörből függően akár el is várhatják ezek a nagy cégek a megfelelő önérvényesítő képesség meglétét, amely a későbbi munkavégzés során is előnyt jelent. Ugyanakkor tudni kell érezni azt az egészséges határt, amelyet nem érdemes átlépni, kockára tenni általa a tárgyalás addig elért eredményét.

Az egészséges középút megtalálásához segítséget nyújt egy előzetes informálódás az adott cégnél, illetve a munkaerőpiacon a hasonló munkakörökben foglalkoztatotknál.

Egy az interjú idején is aktív dolgozó esetében, valószínűleg rá fognak kérdezni a jelenlegi bérre. Ezt sokszor tartják kiinduló pontnak az alkuból, erre érdemes előre megtervezett válaszokkal készülni, amelyekből világossá válik, hogy az adott helyzetből való továbblépés egyik indoka az alacsony munkabér.

Amennyiben rajtunk áll a téma felvetésének időpontja, a béralkut érdemes a tárgyalás végére tartogatni. Erre az időre már ki fog derülni, hogy a szimpátia kölcsönös-e és a munkavégzés terén az érdekeink megegyeznek-e, tehát már valóban csak a bér forintosított összege a kérdés. Amikor eljön a béralku ideje, ne egy pontos összeget, hanem egy –tól, -ig tartományt határozzunk meg, amelyen belül számunkra elfogadható lesz a végeredmény. Általános vélemény, hogy ez a sáv a jelenlegi fizetésünknél 10-20%-kal legyen csak magasabb, mert különben komolytalan ajánlatként fogják elkönyvelni, amely által a jelölt is kedvezőtlenebb színben tűnik fel. Természetesen vannak egyedi kivételek, pl. egy újonnan megszerzett, kurrens végzettséggel történő pályamódosítás esetén, amikor az előző bér nem lehet kiinduló alap a béralkuban.

Jó tudni, hogy a cégek sokkal szívesebben tartják alacsonyan az alapbéreket és túrbózzák fel a fizetést az egyéb béren kívüli juttatási elemekkel. Így érdekesebb a 10-20%-os alapbér emelkedése mellett ezen a területen elérni a nagyobb juttatásokat (pl. étkezési hozzájárulás, a ruha pénz, az utazási támogatás és egyéb nem bér kategóriájú juttatások) Ezek összege elérhet olyan mértékeket, ami az összkeresetet nézve jelentős eredménynek tekinthető.

4.3.1.4. Tanulmányi szerződés

A munkáltatók gyakran kötnek tanulmányi szerződést az általuk még nem foglalkoztatott, de egy adott munkakör várományosaként számon tartott jövőbeli munkavállalóval. Az

ilyen előre megkötött szerződés lényege a szakértő munkaerő utánpótlásának biztosítása. (Tanulmányi szerződés a már munkaszerződésben álló felek között is köthető. Ennek a szabályai az Mt.-ben vannak lefektetve.)

Jó tudni: A munkáltató tanulmányi szerződésben vállalhatja a (leendő) munkavállalója tanulmányi költségeinek részbeni vagy teljes összegű fedezését, az útiköltség, a szállásdíj támogatását, továbbá ösztöndíj juttatását is. Cserébe a leendő munkavállaló vállalja, hogy a munkáltatóval munkaszerződést fog kötni, és a munkáltatónál a munkaviszonyát (legalább) a szerződésben meghatározott ideig fenntartja. A lekötött időtartamnak arányosnak kell lenni a támogatás mértékével, de a kikötés az 5 évet nem haladhatja meg.

4.3.1.5. Adatok, nyilatkozatok és vizsgálatok

A munkavállaló csak olyan adatok közlésére és nyilatkozatok megtételére, továbbá orvosi vizsgálatok elvégzésére kötelezhető, amely nem sérti a személyiségi jogait, és a munkaviszony megkötéséhez és teljesítéséhez szükséges. Tilos terhességi tesztet, vagy erről szóló igazolást kérni a munkaviszony létesítésekor, kivétel, ha az adott munkakör betöltése az anyára, vagy a születendő gyermek egészségére nézve káros lehet. Az egyenlő bánásmód követelményeit sértő kérdések megválaszolását vissza is lehet utasítani.

Jó tudni: Az egyenlő bánásmódot sérti pl. egy állásinterjún a tervezett gyermekvállalásra, a politikai hovatartozásra vagy a vallási meggyőződésre vonatkozó kérdések feltétele. A vizsgálatok közül a munkáltató csak olyan alkalmassági vizsgálaton történő részvétel irhat elő, amely a munkaviszonyra vonatkozóan szabályozva van. A vizsgálat célja a munkaköri alkalmasság megállapítása. Pl. cukrásznál lehet egy allergiás tesztelés, mozdonyvezetőnél egy pszichológiai vizsgálat stb.

4.3.1.6. Bejelentési kötelezettség

A munkáltatót terhelő kötelezettség, hogy a munkaerőigényét és a munkaviszony létesítését a hatóságok felé jelezze. A munkaviszony létesítését követően a foglalkoztatott biztosított személyi adatait az illetékes adóhatóság felé kell jelezni. A bejelentési kötelezettség elmulasztása esetén a munkáltatót a munkaügyi hatóság bírsággal sújthatja.

Jó tudni: A kormányhivatalokban lekérhető a szolgálati időnk nyilvántartása, amelyben megtalálható a jogviszonyaink folytonossága. Nyugdíjba vonulást megelőzően, a szolgálati idő számításakor érdemes időt fordítani az ellenőrzésre.²⁵

²⁵ Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulicity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rácz Réka, MUNKAJOG, 2018; 129-135. o.

4.3.2. A munkaszerződés tartalmi elemei

A munkaszerződésnek három csoportba sorolható tartalmi elemei vannak. Ezek a

- kötelező,
- a természetes és
- a lehetséges tartalmi elemek.

Az egyes elemek jelentősége az elnevezésükből is kitűnik.

4.3.2.1. Kötelező tartalmi elemek

A kötelező tartalmi elemek írásban történő rögzítése nélkül a munkaszerződés nem jön létre. Ezek a fajsúlyos elemek az alapbér, a munkakör, a munkáltató megnevezése és adatai, valamint a munkavállaló megnevezése és adatai.

Az alapbért mindig időbérben (órabér, napibér vagy havibér formában) kell feltüntetni a munkaszerződésben. A többi bérelem feltüntetése nem kötelező, csak lehetséges tartalmi elem.

A munkakör a dolgozó által elvégzendő munkák összefoglaló neve, amelynek feltüntetésével jelzi a munkáltató, hogy az adott bérért milyen jellegű munkák elvégzését várja el. A munkaszerződésben általában csak tömören, egy szóval jelölik az ellátandó munkakört. A részletes feladatok leírását - a munkaszerződés nem kötelező mellékletét képező - munkaköri leírásban nevesíti a munkáltató. Lényeges, hogy ismerjük a munkaköri leírásunkat, hisz a munkaszerződésben előre meghatározott bérért csak a munkaköri leírásban feltüntetett feladatok ellátására kötelezhetnek bennünket.

A felek adatai szintén kötelező tartalmi elemek, hisz a felek beazonosíthatóságának feltétele a pontos adatközlés a szerződésekben, így van ez a munkaszerződésben is. Ezek az adatok, például a munkavállaló neve mellett a lakóhelye, az adóazonosító jele, a táj száma, a bankszámlaszáma. A munkáltató részéről a pontos megnevezés mellett a székhelye, a nyilvántartási száma és a bankszámlaszáma.²⁶

4.3.2.2. Természetes tartalmi elemek

A természetes tartalmi elemek a felek akaratától függetlenül is a munkaszerződés tartalmi elemévé válnak, az esetben is, ha nincsenek a dokumentumon feltüntetve. Csak eltérés esetén szükséges rendelkezni ezekről az elemekről. Ilyen elemek például: a határozatlan idő, a munkába lépés napja, a teljes munkaidő, a munkavégzési hely, a felmondási idő és a végkielégítés, rendes szabadság.

²⁶ Radnay József (2006): A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései. Gazdaság és Jog, 9. pp. 19-21.

4.3.2.3. *Lehetséges tartalmi elemek*

Ezek azok az elemek, amelyek a felek akaratától függően kerülnek feltüntetésre a munkaszerződésben. Ilyen lehet például a próbaidő, versenytilalom, alaphéren kívüli bérelemek, egyéb juttatások, munkarend, munkáltatóijogkör-gyakorló neve.

Ezekről az elemekről a felek megállapodásuknak megfelelően rendelkezhetnek a munkaszerződésben. Azonban ha a megállapodás a munkaszerződésben feltüntetésre kerül, akkor attól már csak mindkét fél együttes akaratával, azaz a munkaszerződés módosításával térhetnek el.

Próbaidő:

Itt szeretnék kitérni a munkaviszony létesítésekor lényeges kérdésként felmerülő próbaidőre. A próbaidő az Mt. szabályozása szerint maximalizálva van három hónapban, kollektív szerződés szabályozása esetén annak maximuma hat hónap lehet. Amennyiben a felek megállapodnak a próbaidő alkalmazásában, azt a jogviszony létrejöttekor, írásban, a munkaszerződésben fel kell tüntetni. Későbbi megállapítása vagy szóbeli kikötése jogellenes.

A próbaidő kikötésének célja, hogy ezen időtartam alatt a felek megismerjék egymást, és ha bármelyik fél számára nem megfelelő a másik fél által nyújtott feltétel, úgy a jogviszonyt indoklás nélkül meg lehet szüntetni. Nincs az azonnali hatályú, jogellenes jogviszony megszüntetéshez kötődő kártérítési kötelezettség egymás felé, ezért a próbaidő kikötése mindkét fél számára előnyös lehet. A próbaidőt nem lehet meghosszabbítani vagy újra kikötni. Amennyiben az előre meghatározott időtartam lejár, és a felek nem szüntetik meg a jogviszonyt, úgy a próbaidőt követően az már csak a munkaviszony megszüntetésére előírt jogszerű feltételek megtartásával fogatosítható.

Jó tudni: a munkajogviszony a próbaidő alatt bármikor, még betegszabadság vagy táppénz alatt is bármelyik fél kezdeményezésére, indoklás nélkül megszüntethető. Amennyiben a munkáltató nem köt ki próbaidőt, úgy az első naptól 30 napos felmondási idővel kell számolnia mindkét félnek.

Versenytilalom

A versenytilalmi megállapodás a munkaviszony megszűnését követő időszakra vonatkozóan jelent kötelezettséget a munkavállalónak. Lényege, hogy a volt munkáltatónak a volt munkavállaló nem okozhat kárt, azaz nem csorbíthatja annak jogos gazdasági érdekét az által, hogy egy olyan új munkáltatónál helyezkedik el, amelyik a volt munkáltatóval azonos tevékenységet végez. Ennek elkerülése végett kötnek a felek a munkaviszony léte-

sítéskor versenytildalmi megállapodást, amelyben meghatározzák, hogy milyen összeggel (minimum a dolgozó azonos időszakra vonatkozó alaphérének egyharmada) váltja meg a munkáltató azt a kötelezettséget, hogy a munkavállalója a jogviszony megszűnését követően előre meghatározott ideig nem helyezkedhet el a konkurenciánál. A jogos gazdasági érdekek arányban kell állnia a tilalom idejével.

Béren kívüli juttatások

A béren kívüli juttatások köre egy-egy cégnél rendkívül széles palettát mutat. Az ösztönzési rendszerek folyamatos fejlesztése és igényekhez igazítása rendkívül fontos cél. A munkáltatók az alapherre rakódó magas járulékos költségek miatt sok esetben nyúlnak ahhoz a lehetőséghez, hogy az alaphér viszonylag alacsonyan tartása mellett a béren kívüli juttatásokkal emelik meg a dolgozók fizetésének összegét (értékét).

A legkedveltebb juttatási lehetőségek: az étkezési támogatás, a jogszabály által előírt munkába járási költségtérítésen felül adott összeg alkalmazása, a gépkocsihasználat térítése, a ruházati költségtérítés, az üdülési hozzájárulás, a lakbértámogatás és a sajáttermékes juttatás.

Munkarend

A munkarend a munkáltató által a munkaidő-beosztási szabályokra általánosan meghatározott rendszer. Az adott munkavállalóra vonatkozó konkrét munkaidő beosztást a munkáltató írásba foglalva a munkaszerződésbe is feltüntetheti. A munkáltató a munkavállaló munkaidejét naptári napokra beosztja, és a pihenőnapokat, pihenőidőt meghatározza. Az általános (kötött) munkarendben dolgozók a hét öt napján, hétfőtől péntekig vannak beosztva. A munkarendet, vagyis munkaidő-beosztásra vonatkozó általános elveket a munkaszerződés és a kollektív szerződés is meghatározhatja.

Munkáltatói jogkör gyakorlója

A munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok megtételére a munkáltató képviselőében a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. Természetes személy vagy testület egyaránt lehet a munkáltatói jogkör gyakorlója. A munkáltatót képviselő személy és a munkáltatói jogkör gyakorlójának a személye nem biztos, hogy ugyan az a dolgozó (vezető). A képviselőre jogosult személyek közül a munkáltató jogosult kijelölni, hogy ki vagy kik azok a személyek vagy testület, amely a feladat ellátására felhatalmazást kap. A munkáltatói jogkör gyakorlása körébe tartozó jognyilatkozatokat (munkaszerződés aláírása, felmondást tartalmazó dokumentum aláírása,...) kizárólag az arra jogosult személy tehet. Amennyiben nem a jogkört gyakorló aláírása szerepel a dokumentumon, úgy az semmis is lehet. (Abban az esetben nem, ha a jogkört gyakorló megerősíti a munkáltatói intézkedés

szándékát.) A szándékot más személy is közölheti. A munkáltató köteles írásban közölni a dolgozóval, hogy ki a munkáltatói jogkör gyakorlója.²⁷

4.3.3. Munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkáltató átmenetileg a munkaszerződésben meghatározott feltételektől eltérő foglalkoztatást is alkalmazhat. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehet a munkakör, a munkahely megváltoztatása, vagy másik munkáltatónál történő foglalkoztatás. Mindegyik megoldás csak átmeneti lehet.

A lényeg az „átmenetileg”-en van, mert tartós eltérő foglalkoztatás esetében már munkaszerződést kell módosítani, amelyhez mindkét fél együttes és azonos akarata szükséges. Az „átmenetileg” időtartam az Mt. által szabályozott idő, amely egy naptári évben a 44 beosztás szerinti munkanapot, vagy a 352 órát nem haladhatja meg. (Kollektív szerződésben meghatározva ettől az időtartamtól a munkavállaló hátrányára el lehet térni.)

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás elrendelésekor a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a méltányos mérlegelésre (amikor eldönti, hogy melyik munkavállalót választja az eltérő foglalkoztatáshoz), és arra, hogy a kijelölt munkavállalónak ezzel az intézkedéssel aránytalan sérelmet ne okozzon. Aránytalan sérelmet a munkavállaló életkorának, egészségi állapotának, képzettségének vagy egyéb körülményeinek figyelmen kívül hagyásával hozott döntéssel okozhat a munkáltató.

4.4. A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSÉHEZ KAPCSOLÓDÓ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

A negyedik részben a munkaviszony létesítéséhez kapcsolódó tájékoztatási kötelezettséggel foglalkozok, melyet uniós irányelv tett általános kötelezettséggé a hazai joggyakorlatban is.

A munkáltatót többoldalú tájékoztatási kötelezettség is terheli a munkaviszonyban. Kicsit tágabbra nyitva a teret, a munkaszerződést megkötő két (atipikus jogviszonyban több is lehet) fél mellett a munkaviszonyban szerephez juthatnak még a szakszervezeti és az üzemi tanácsi képviseletek is. Amennyiben az adott munkáltatónál önszerveződés által létrejöttek a munkavállalók érdekképviseletét ellátó szervezetek, úgy a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége rájuk is kiterjed.

²⁷ Dr. Cséffán József (2019): A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft. 54.

A munkáltató munkavállalók iránti írásbeli tájékoztatási kötelezettsége kiterjed a munkaszerződés megkötésével kapcsolatos tudnivalóktól kezdve a munkaszerződés kézbe adásán túl a munkafeltételekkel történő megismertetésre is. Az írásba foglalt tájékoztatást a munkavállalóknak a munkába állást követő 15 napon belül kézhez kell kapnia. A tájékoztatásnak kötelezően tartalmaznia kell az alábbi elemeket:

- a napi munkaidőt,
- az alapbért kiegészítő munkabért és egyéb juttatásokat,
- a bérfizetéssel kapcsolatos tudnivalókat: a munkabér-elszámolás módját, a bérfizetés gyakoriságát, a bérfizetés napját,
- a munkaköri leírást, amely tartalmazza a munkakörbe tartozó konkrét feladatokat,
- az éves szabadság mértékét, kiadásának szabályait,
- a felmondáshoz kötődő felmondási idő megállapításának szabályait,
- van-e kollektív szerződés a munkáltatónál,
- a munkáltatói jogkör-gyakorló megnevezését.

Ezekben az elemekben történt változás esetén szintén írásbeli tájékoztatás szükséges.

A munkáltató működésével összefüggő kérdésekben a munkáltatót további írásbeli tájékoztatási kötelezettség terheli a szakszervezet és az üzemi tanács felé is.

Ha a munkáltató elmulasztja a munkavállaló tájékoztatását, úgy annak kiadását a munkavállaló jogosan kérheti tőle. A munkáltató bíróság által kötelezhető az elmaradt tájékoztatás megtételére és az esetlegesen a tájékoztatás hiányából adódó munkavállalói kár megtérítésére.²⁸

4.5. ÁLTALÁNOS MAGATARTÁSI KÖVETELMÉNYEK

Az ötödik témakörben ismertetem a munkába állást követően mindkét fél részéről szem előtt tartandó általános magatartási követelményeket.

Az általános magatartási követelmények a jogok gyakorlásának és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályait határozzák meg, amelyek szem előtt tartásával válik a két fél közti munkaviszony hosszú távon jól működővé.

Általános magatartási követelmények:

1. az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye

²⁸ Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rác Réka, MUNKAJOG, 2018; 144-146. o.

2. az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség
3. a méltányos mérlegelés követelménye
4. a joggal való visszaélés tilalma
5. a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme
6. a személyiségi jogok védelme
7. az egyenlő bánásmód elve

4.5.1. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelménye

A munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Személyekre és helyzetekre egyaránt érvényes.

Jó tudni: A helyzetekre nézve az elvárhatóság objektív, míg a személyek tekintetében szubjektív kategória, azaz az általános és az egyedi jelleg közötti elvárás jelentkezik egyszerre. Például egy tetőfedő szakember a tetőfedőtől általában, másrészt egy adott építkezésen egyedileg elvárható magatartással köteles befedni a házon a szabálytalan alakú, kiugró házrész tetejét.

4.5.2. Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség

A munkaviszonyban a feleknek a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeit szem előtt tartva kell eljárni, és kölcsönösen együtt kell működni. Nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát vagy jogos érdekét sérti. Továbbá a feleknek kötelessége egymást minden, a jogviszonyt érintő lényeges változásról értesíteni.

Jó tudni: Az Mt. hatálya alatt állók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről egymást haladéktalanul tájékoztatni, amely a jogviszony létesítéséhez (a megfelelő döntés meghozatalához) és a munkaviszony fennállásához szükséges. Ez a kötelezettség nem csak a munkaviszony fennállásához kötődik, hanem már azt megelőzően, az állásinterjún elhangzottakra is vonatkozik.

Az együttműködési kötelezettség nehezen megfogható, szintén széles körű elvárás a jogviszonyban a felek között. Például a sztrájk esetén tilos a sztrájkjoggal való visszaélés, alkoholszondás ellenőrzésnél kötelező az együttműködés a dolgozó részéről, keresőképtelenség alatt, ha a dolgozó máshol (saját vállalkozásában) munkát végez. Az együttműködési kötelezettség megsértése hátrányos jogkövetkezménnyel járhat.

4.5.3. A méltányos mérlegelés követelménye

A munkáltató a döntéseivel és utasításaival nem okozhat a munkavállalónak aránytalan sérelmet. Tekintettel kell lennie a munkavállaló családi, szociális, személyi körülményeire. Ezeket figyelembe véve tud méltányos mérlegelést követően döntést hozni.

Jó tudni: A munkáltató a dolgozók munkaidejének beosztásakor, vagy a munkaidőben egyedileg kiosztott feladatok meghatározásakor köteles a méltányos mérlegelés követelményét megtartva döntést hozni. Például a köznevelésben dolgozó pedagógusok esetében az oktatással-neveléssel lekötött munkaidő heti 22-26 óra, mely esetben az intézményvezető dönti el, hogy melyik tanár számára a keret betartásával mennyi munkavégzést ír elő. Természetesen jogosan emelt szót az a pedagógus, akire a heti 26 tanóra kiosztását követően még rendszeresen további feladatokat oszt a vezető, míg a heti 22 tanórát tartó kollégájára szinte soha nem vár plusz feladat.

4.5.4. Joggal való visszaélés tilalma

A jogokat rendeltetésszerűen kell gyakorolni és a kötelezettségeket teljesíteni. Nem elég az a tény, hogy cselekedetével a munkáltató vagy a munkavállaló nem követ el jogszabálysértést, hanem az alkalmazásnak meg kell felelnie a jogalkotói szándéknak. A jog gyakorlása nem irányulhat mások jogainak megsértésére vagy érdekeinek csorbítására, mert ez esetben megvalósul a joggal való visszaélés.

Jó tudni: A jogviszonyban lévő felek mindegyike eljárásának meg kell felelnie a törvényalkotó céljának, az adott jog rendeltetésének. Az egyik fél csak úgy gyakorolhatja a jogát, hogy ezzel ne sértse aránytalanul a másik érdekeit. Például ha egy matematika tanár üzemi tanács elnökének járó munkaidő kedvezményben részesül, amelyet előre meghatározott tanórák alatt érvényesít, ugyanakkor a feladathoz kötött kedvezmény idejét arra használja fel, hogy túlóradíjazással lássa el az eredetileg is az ő feladatkörébe tartozó matematika tanítását az adott osztályában, akkor ő joggal való visszaélést követ el. Elvileg a munkaidő kedvezmény a jog szerint jár neki és mivel a számára kötelezően előírt munkaidőt meghaladóan dolgozik, plusz bér is jár számára, a kettő mégsem összeegyeztethető, hisz nem a jogalkotó szándéka szerint (érdekérvényesítés, tájékoztató, ügyfélfogadás céljából) használja fel a munkaidő kedvezmény idejét.

4.5.5. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme

A munkavállaló döntéseiben és tetteiben köteles szem előtt tartani a munkáltató gazdasági érdekeit. A munkaviszony fennállása alatt ez az elvárás külön megállapodás nélkül él. A munkaviszony megszűnését követően csak abban az esetben áll fenn ez a kötelezettség, ha ennek részleteiben a felek egy külön szerződésben, a versenytilalmi megállapodásban megegyeznek. Ilyen esetben a munkáltató pénzben, összecszerűen meghatározott hozzájárulással váltja meg a kötelezettség teljesítését.

Jó tudni: A jogos gazdasági érdek egy gyűjtőfogalom, amely megsérthető többféle módon is. Például kimeríti a jogos gazdasági érdek megsértését, ha a dolgozó a konkurenciánál is munkát végez, vagy hozzátartozója konkurenciát képező gazdasági társaságot alapít, vagy ott részesedést szerez. A konkurenciát jelentő másik céggel való összejárás, a versenytárs segítése, az üzleti titkok kiszivárogtatása szintén megvalósítja a jogos gazdasági érdek megsértését.

4.5.6. Személyiségi jogok védelme

A munkavállaló személyiségi joga csak akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefügg, a korlátozás feltétlenül szükséges, és annak mértéke a cél elérésével arányos. A munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell a korlátozás módjáról, feltételeiről és várható időtartamáról. A munkavállaló a személyiségi jogáról előre és általános jelleggel nem mondhat le.

Jó tudni: A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A munkavállaló csak a munkaviszonnyal kapcsolatosan ellenőrizhető. Az ellenőrzés során nem sérülhet a dolgozó emberi méltósága. Például a munkavállalót ellenőrző kamerákat nem lehetnek az öltöző, tisztálkodó és illemhelyiségbe felszerelni. Az e-mailek ellenőrzése - a dolgozó előzetes engedélye nélkül - csak a hivatali postafiókra terjedhet ki. Amennyiben a munkáltató az internet használatát kizárólag munkavégzési célra engedélyezte és erre, valamint az ellenőrzés lehetőségére felhívta a dolgozó fegyelmét, akkor jogosult ellenőrizni a használatot. Ellenkező esetben jogellenesen kezeli az adatokat, amellyel megsérti a munkavállaló személyiségi jogát.

4.5.7. Az egyenlő bánásmód elve

Az egyenlő bánásmód elve mögött az az értelmezés húzódik meg, hogy tilos hátrányt okozni a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalónak e tulajdonsága miatt. A védett

tulajdonságok megsértése diszkriminációnak minősül. Az egyenlő bánásmód mindenkinek alanyi jogon jár a munkajogviszony kezdetétől annak megszűnéséig, azaz a munkaerő-felvétel, a munkafeltételek, a szakmai előmenetel, a bérezés, a képzéshez való hozzáférés, a foglalkoztatói nyugdíj és az elbocsátás tekintetében egyaránt.

Egyenlő bánásmód megsértése akkor valósul meg, ha a különbségtétel

- hátrányt okoz (pl. egy azonos munkát végző nő kevesebbet keres, mint egy férfi),
- oka egy védett tulajdonság (pl. az alacsonyabb fizetés oka az, hogy a dolgozó nő),
- észszerőtlen és önkényes (a munkáltató nem tudja indokolni vagy bizonyítani a kevesebb fizetés jogszerűségét).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (2003. évi CXXV. törvény; Ebktv.) tiltja, hogy a munkáltatók megkülönböztetést alkalmazzanak a munkavállalókkal szemben a következő tulajdonságok vagy hovatartozás miatt:

- nem,
- faji, illetve etnikai hovatartozás,
- vallás vagy hitbeli meggyőződés,
- fogyatékoság,
- életkor,
- szexuális irányultság.

Az egyenlő bánásmód megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és az ezekre adott utasítás.

Közvetlen megkülönböztetésről alkalmazásáról van szó, ha a munkáltató a fent említett okok bármelyike esetén kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmaz valamely munkavállalóval szemben. Pl. nem veszi fel az idősebb korú munkavállalókat.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés az, ha valamely munkáltatói eljárás, amely mindenkire alkalmazandó, egy bizonyos csoportot hátrányosan érint. Például a részmunkaidőben dolgozóknak kevesebb cafetéria-hozzájárulást ad, amely intézkedés közvetett hátrányos megkülönböztetést jelenthet a nőkre nézve, mivel a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók többsége nő.

A **zaklatás** olyan megfélemlítő, kellemetlen érzetet okozó magatartás, amely rossz munkakörnyezet kialakulásához vezet. Például, ha egy munkatárs szexuális tartalmú, a nőket kellemetlen helyzetbe hozó vicceket mesél egy nőnek.

Hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás az, ha egy vezető arra ösztönöz egy másik munkavállalót, hogy alkalmazzon hátrányos megkülönböztetést egy másik munkatárssal szemben. Például, ha egy munkáltató arra kér egy fejvadász céget, hogy csak férfi munkavállalókat keressen számára.²⁹

Kérdések:

1. Jelenlegi élethelyzetét átgondolva, amikor munkát vállal, az önálló vagy az önállóan munkavégzési lehetőség mellett döntene? (Érveljen önmagának!)
2. Melyik jogviszonyformában (atipikus-tipikus) tudná elképzelni a saját munkavégzését? A biztonságot vagy a rugalmasságot helyezné előtérbe a döntésénél? Melyiket miért?
3. Milyen tartalmi elemek meglétét fogja keresni a munkajogviszony létesítésekor a munkaszerződésében? Mely elemek hiányát teszi szóvá?
4. Milyen fontos területekre irányuló tájékoztatást fog elvárni a leendő munkáltatójától? Mire kérdez rá, ha nem találja kielégítőnek az ismeretanyagot?
5. Milyen alapvető elvek betartására figyel majd Ön az elhelyezkedést követően, és melyek megtartását várja el a munkáltatójától

²⁹ Dudás Katalin – Gyulavári Tamás – Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rácz Réka, MUNKAJOG, 2018; 72-94. o.

Irodalomjegyzék

- Bankó Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialog Campus, Pécs
- Cséffán József (2019): *A munka törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged
- Dudás Katalin - Gyulavári Tamás - Horváth István – Hős Nikolett – Hungler Sára – Kártyás Gábor – Kulisity Mária – Kun Attila – Petrovics Zoltán – Rácz Réka (2018): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Ferenc Jácint – Göndör Éva – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor (2016): *Munkajogi alapismeretek*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
- Gyulavári Tamás (2010): *A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. Jogtudományi Közlöny*, 7-8. pp.
- Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán (2007): *Bevezetés a munkajogba*, Pécs
- Radnay József (2006): *A munkaszerződés és a munkaviszony egyes kérdései. Gazdaság és Jog*, 9. pp.

Jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

Internetes források

- <https://www.atipikus.hu/index.php/atipikus-foglalkoztatas>; letöltve: 2022. 10. 12.
- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>; letöltve: 2022. 10. 20.
- https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/equal-treatment/index_hu.htm; letöltve: 2022. 10. 20.
- <https://www.hrportal.hu/jelentese/ajanlattetel.html>; letöltve: 2022.11.24.

MÁSODIK RÉSZ:

GYAKORLATI LEHETŐSÉGEK A FELKÉSZÜLÉSHEZ

Könyvünk második részének célja, hogy különböző nézőpontokat és folyamatokat mutassunk be számodra. A szakterületen dolgozók filozófiájával, folyamataikkal és alkalmazott módszereikkel találkozhatasz, emellett bemutatjuk azokat a szervezeteket, amik hozzájárulhatnak a sikeres elhelyezkedéshez. Ez a blokk megerősítése annak, hogy „ahány ház, annyi szokás...” . Ugyanakkor felfedezhetsz egyezőségeket is. Ezek lehetnek azok a pontok, amelyek számodra kiindulást jelenthetnek. Eltérő gondolkodású emberek ugyanazt mondják, akkor abban lehet valami. Érdemes figyelned ezekre.

Az életérzés, amit magadban célként megfogalmazol jelentheti azt, amerre mész. A kikötőt, ahova tartasz. Ezek segíthetnek abban, hogy tudd azt mit miért teszel. Mit vársz el a munkától, magadtól. Önmagad és a vágyaid azonosítása különböző élethelyzetek kezelése...

A tudatosság, a figyelmed összpontosítása segíti a célok megvalósítását. Hatékonyan tudod menedzselni magad és az előtted álló helyzeteket. Megtanulod értékelni a tapasztalatokat, a dolgokat, helyzeteket helyükön kezelni. Mindennek akkora jelentőséget tulajdonítani, amekkora valójában. A tudatos munkavállaló ezekre képes lesz.

Egy csomag, ami pályakezdőknek készült. A NAGYBETŰS ÉLET valamennyiünk számára kihívás. Az igény, hogy önálló életet élhess, függetlenné válhass mindenkiben megfogalmazódik. Véleményünk szerint a tartalom túlmutat a fiatalokon, ezért biztatunk, hogy bátran használd azokat az útmutatásokat, amivel azonosulni tudsz, bármilyen korosztályba is tartozol

A munkaerő-közvetítő és kölcsönző cégek jelentős szerepet töltenek be a munkahelykeresésben. Úgy gondoljuk, hogy a folyamatok ismerete, szolgáltatásaik és az általuk nyújtott lehetőségek megismerése mindenképp hasznos lehet számodra. Itt is találkozhatasz olyan megoldásokkal, amit ők fontosnak vélnék. Szélesítheted az információid és felkészülhetsz a velük való együttműködésre.

Sajnos vannak olyan élethelyzetek is, amikor átmenetileg bármilyen okból nem lesz munkád. De nem kell elkeseredned ebben az esetben sem. Információkat találhatsz és útmutatás arra vonatkozóan, hogyha ilyen helyzetbe kerülsz milyen lehetőségeid vannak az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálattal együttműködve. Támogatásokkal, képzésekkel és juttatásokkal eredményes lehet a munkahelykeresés vagy akár a pályamódosítás is.

a szerkesztő

5. BOLDOGSÁG, MELY BENNED REJLIK –HÓDI GÁBOR

*„A rossz idők kemény embereket szülnek,
a kemény emberek jó időket hoznak,
a jó idők puha embereket szülnek,
a puha emberek rossz időket hoznak.”*
Kassai Lajos

Ha idáig eljutottál, bizonyára foglalkoztat a kérdés: Hogyan tovább? Merre menjek? Mit tegyek? Mi lenne jó?

Célom, hogy ez a fejezet hozzásegítsen Téged egy boldog és harmonikus úthoz az életedben, melynek a mindennapi munka is részét képezi. Azért, hogy a munkaerőpiacon sikeresen szerepelj meg fogjuk vizsgálni a személyes értékeid fejlesztési lehetőségét és hogy milyen munka tenne tartósan boldoggá. Hasznos lesz számodra, hogy néhány konkrét élethelyzetten keresztül láthatod a munkahelyválasztási kihívásokat és megoldásokat.

Az egyes szakaszok közben szembe találsz majd magad elgondolkodtató kérdésekkel. Bízatlak, hogy vedd elő papírt és tollat, válaszold meg őket őszintén magadnak, sokat segítenek majd utadon!

Kulcsszavak: képzelet, vélemény vs. tapasztalat, csúcsteljesítmény, harmónia önmagaddal, sorsfordító élethelyzetek

5.1. MERRE TART A VILÁG? MERRE TARTASZ TE?

A munka az élet része. Egy eszköz a boldogsághoz, pénzkeresethez, kiteljesedéshez, élmények szerzéséhez, emberi kapcsolatok építéséhez, ápolásához stb. Ezért, ha a munkád-ról beszélünk, akkor gyakorlatilag az életed nagy részéről is beszélünk. A rutinszerű mindennapjaidról, hangulatodról, érzéseidről, amelyek rád és a környezetedre egyaránt hatnak. Nagyon fontosnak tartom, hogy mielőtt megvizsgáljuk a jelenlegi szituációd, vessünk egy pillantást a világ folyamataira több nézőpontból is! Szeretném, hogy lásd az összefüggéseket, lelki „törvényszerűségeket” bármely életszakaszban is vagy éppen. Célom, hogy munkád által (is) olyan életpályát alakíthass ki, melyben tartósan boldog tudsz lenni. Az alábbi gondolatokkal könnyebben tudsz majd boldogulni a rohanó világban. Induljunk hát messzebből és használjunk fel minél több színt életed festményéhez!

5.1.1. Múlt és jelen

A világ folyamatosan változik és az ember mindig tudott alkalmazkodni az új körülményekhez, mert a változások mindeddig lassan zajlottak le.

Az elmúlt bő száz év alatt gyökeresen megváltozott az élet, a lehetőségek száma és így az elvárások a munkavállalókkal szemben is. Ma már a technika gyorsabban fejlődik, mint amit az ember le tudna követni. Ésszel fel tudjuk ugyan fogni azt a hihetetlen mennyiségű pozitív és negatív tartalmú információt, amely naponta ér minket, de mindegyikre más és más érzelmi reakciót kellene adnunk. Kezelnünk kell a gyorsan változó élethelyzeteket. Állandó improvizálásra van szükség. Ezért gyakran érezhetjük, hogy kicsúszik a talaj a lábunk alól, nem találjuk a helyünket a világban, a munkahelyünkön. Túl gyors a tempó!

Sokan bizonytalanná válnak, jövőképük elhomályosul, nem mernek előre tervezni, akár munkahelyet váltani, előre lépni és gyakran túlzó érzelmi reakciókkal válaszolnak egy-egy helyzetre.

A szülők sem tudnak már valós tanácsot adni gyermekeik számára, hiszen a holnap mindig mást és mást hoz. A fiatalok elveszítettnek, magányosnak, támasz nélkülinek érezhetik magukat és a virtuális térbe „menekülnek”, ahol egy izgalmas, de „biztonságos” álomvilág várja őket.

Ezért manapság az önismeretre, stabil tiszta értékrendre nagyobb szükség van, mint valaha.

Általuk tudsz a felgyorsult világban, a pörgő és elvárásokkal teli munkahelyeden is kiegyensúlyozott maradni. Hogyan tudsz rájuk szert tenni?

5.1.2. Könnyű és gyors „megoldások” mindenki számára

Természetesen a sok lelki probléma (valós vagy állítólagos) megoldása hatalmas üzleti lehetőség is egyben. Ezért a 20. század második felétől kezdve új irányzatok, dogmák vonták magukra az emberek figyelmét, melyek „mindenki számára működő”, kényelmes és gyors megoldást ígértek. Légy önmagad, szeresd önmagad, vedd el a múltat, a tradíciókat, foglalkozz a saját céljaiddal, gondolkozz nagyban, légy hatékony és gyors, olvass el minél több könyvet, ha valami nem tetszik, válts...! Jól hangzanak, igaz? Hiszen mindenki számára jók ugyanazok a megoldások! Biztosan?

Olyan ez, mint egy üzlet kirakata. Csak a szépet mutatja, hiszen akkor fog sok ember „vásárolni”.

Sokan a fenti jelmondatok hatására úgy vágtak bele új munkákba, vállalkozásokba, hogy személyiségük nem volt még rá felkészítve. Kudarcot vallottak és örökre elment a kedvük tőle. Azt érezték, hogy ez nem nekik való, miközben a tehetségük meg lett volna hozzá, csak túl hirtelen, túl gyorsan váltottak.

5.1.3. Valós tapasztalatból származó önismeret

Szeretnél harmonikusabb életet élni (beleértve a mindennapi munkádat is)?

Akkor maradj nyitott a modern kor lehetőségeire, de tartsd szem előtt, hogy a – könyvekből, iskolában – megtanult ismereteid és a gyakorlati használatuk által megszerzett tapasztalataid adják a valós tudásodat. A próbatételekben való helytállásod segíti jelmed fejlesztését, mert egyre nagyobb önismeretre teszel szert. Természetesen a gyakorlati, éles, komfortzónán kívüli cselekvés sokkal fárasztóbb és időigényesebb, mint elolvasni 1-2 könyvet havonta. De a fejlődésnek ez az egyedüli útja.

Ezért javaslom neked, hogy a sok megszerzett ismeretet ültess át a gyakorlatba, próbáld ki, szerezz tapasztalatot! Ha megvan benned a nyitottság és a bátorság a gyakorlati cselekvésre, akkor felmerülhet a kérdés, hogy hogyan álljak neki? Egyáltalán milyen munka passzolna hozzám?

5.1.4. Képzelet

Segít neked ebben az anyanyelvünk, a magyar nyelv.

Képzelet – képes – képesség – képzés

Képzelet nélküli – képtelen – képtelenség

Ez azt jelenti, hogy először el kell képzelned a világot, amiben élni szeretnél úgy, mintha már ma abban élnél. A családot, az anyagi helyzetet, a környezetedet, a hivatásodat, a kapcsolataidat, mindennapjaidat stb. Nagyon egyszerűen hangzik. Mi ebben mégis a nehézség?

Ahogy az ember fejlődött technikailag, úgy veszítette el egy-egy régi képességét. Például amikor már le tudtunk írni gondolatokat, nem volt szükségünk olyan kifinomult memóriára. Amikor megjelent a film, lecsökkent a képzelőerőnk. Márpedig, ha nem tudod igazán elképzelni amire vágysz, akkor nem alakulnak ki benned azok az erős érzések, melyek bátorságot, erőt, kitartást adnak a hosszú távon egy irányba ható cselekvéshez.

Éppen ezért első lépésként álmódazz arról, amire TE vágysz! Ez önmagában véve még nem lesz elegendő, de nélkülözhetetlen lépés. Szánj rá időt, ne akard öt perc alatt megálmodni életed hátralévő részét! Ötletelj, légy kreatív! Egyelőre ne gondolkodj azon, hogy hogyan valósítod majd meg, csak a kívánt végcélt vizualizáld! Ezt a technikát épp úgy használják a versenysportokban, a művészetekben, mint az üzleti életben.

Tegyél fel magadnak kérdéseket az áloméleteddel kapcsolatban! Kérdéseid minősége befolyásolja életed minőségét. Amilyen kérdéseket fogalmazol meg, olyan gondolatok jönnek elő. Ezek befolyásolják tetteidet, melyek kihatnak eredményeidre.

Például (mintha már az álom életem élném):

Mikor kelek fel reggelente? Egyedül vagy másokkal dolgozok? Alkalmazott vagy vállalkozó vagyok? A szakmámban milyen a hírem? Milyen lakókörnyezetben élek? Alapítottam-e saját családot? Hogyan néz ki egy átlagos hetem? Milyen hobbit csinálok rendszeresen? Egyedül vagy másokkal élem meg ezeket az élményeket? Mennyi az álomfizetés, amit el tudnék képzelni magamnak valaha? Hogyan épül a vagyonom (ingatlan, autó, megtakarított pénz, szellemi értékek stb.) ötévente? Stb.

5.1.5. Közösség

Ha elképzelted az életedet, igazán érzed, hogy mire vágysz és elkötelezted magad, hogy rálépsz a megvalósítás útjára, akkor el kell fogadnod, hogy ehhez társakra lesz szükséged! Az ember közösségi lény és nem magányos szuperhős a mozivászonról. Közösségben hozta létre a legnagyobb vívmányait. Egymást támogatva a leghatékonyabb. Ez persze ellentmond a mai világ divatos jelmondatainak (légy önálló, független, szabad, légy hű önmagadhoz...), de egybeesnek a természet törvényeivel! Szintén nagyon egyszerűen hangzik. Mi ebben is a nehézség?

Az, hogy ma a globális kereskedelemnek az az érdeke, hogy mindenki mindent megvegyen, folyamatosan vásároljon és folyamatosan dolgozzon, nyereséget termeljen. Ezért nem célja közösségeket fenntartani, mert a közösségekben élő emberek egymást erősítve (tudásban, lelkileg, eszközökben) nem nyújtanak olyan jó vásárlóbázist. Például, ha a faluban 2-3 család közösen vesz egy fűnyírót vagy egy motorfűrész, az nem olyan jó a boltoknak. A bolt és a reklám azt mondja: Légy önálló, független! Most csak ennyibe kerül!

Hogy hova vezet ez? Egyrészt mindenki hajszolja a pénzt, hogy még több dolgot megvehessen. Másrészt sokan még a közvetlen környezetükben élők nevét sem tudják.

Javaslom, hogy ne hagyd magad belerángatni a folyamatos vásárlásba, mert ahhoz egyre többet kell majd dolgoznod, mindig elégedetlen leszel a munkáddal és azzal, amid már van! Gondold át, hogy hogyan tudnál egy közösséghez tartozni? Te hoznál létre egyet, vagy csatlakoznál másokhoz? Össze tudsz-e fogni másokkal valamely témában? Lehet ez munka vagy mindennapi feladat is.

5.1.6. Hűség

Miért nem látunk annyi aktív, együttműködő kis közösséget munkahelyen vagy akár szabadidős tevékenységeink során? Miért hullnak szét gyakran a nagy lelkesedéssel induló közösségek is?

A válasz a hűségben keresendő. A legtöbb ember a fentebb említettek miatt már önmagához hú és a döntéseit a pillanatnyi saját érdekei szabják meg. Sajnos gyakran e szerint vásárolunk, rúgunk fel egy baráti vagy párkapcsolatot, esetleg egy régi munkahelyet vagy válunk meg egy korrekt alkalmazottól.

Pedig a hűség az egyik legfontosabb kötőeleme minden közösségnek, beleértve a munkahelyeket is. A munkaadónak épp úgy érdeke kell, hogy legyen, mint a munkavállalónak!

Ma már ez egy komoly kihívás lett. Igazán nagy szükségünk lenne társakra és közösségre a harmonikusabb élethez. De ehhez legalább akkora mértékben kell tudnunk a közösségünk érdekeit is figyelembe venni, mint a saját érdekeinket. Ez nem is olyan könnyű.

Ezért javaslom neked, hogy mielőtt egy munkahellyel vagy munkavállalóval kapcsolatban döntést hozol, gondold át még egyszer a dolgot! Ne hozz hirtelen döntést!

5.1.7. Véleménybuborék

Mindezek mellett az informatika képes arra, hogy olyan információkat, híreket, reklámokat rakjon elé, amik után csak kicsit is elkezdünk böngészni. Ezáltal ez az érdeklődés erősödik bennünk és gyakran meggyőződéssé válik, hiszen más információ nem is jut el hozzánk. Kialakul mindenki számára egy saját véleménybuborék.

Hasznos ezért, ha a véleményedet tapasztalatra cseréled! Ez szintén segít az önismeretben és az értékrended kialakításában. Nézd meg a dolgokat a saját szemeddel. Ha érdekel egy munka, egy feladatkör, próbáld ki és tapasztald meg, hogy számodra az jó vagy sem! Nem lehet mindenkinek ugyanaz megfelelő.

5.2. **MILYEN MUNKA TESZ BOLDOGGÁ HOSSZÚ TÁVON?**

Most már tudod, hogy milyen folyamatok hatnak mindannyiunk életére, lelki állapotára. Látod, hogy manapság az önismeret, értékrend és az élet kicsit tudatosabb vezetése mennyire fontos. Ettől függetlenül még mindig nyitott a kérdés, hogy miként tudom a pillanati jó hangulatomat tartós boldogságra cserélni és milyen szerepet játszik ebben a munkám, munkahelyem? Egyáltalán mivel foglalkozzak évtizedeken keresztül?

A legfontosabb, hogy először le kell csendesedned! A világban nagyon nagy a zaj, túl sok a mindennapi impulzus és hatás. Ezt követően gondold vissza melyek voltak életed azon pillanatai, amikor szenvedélyes, önfeledt, lelkes és boldog voltál? Milyen helyzetekben érezted ezt? Hol voltál épp akkor, mit csináltál, kikkel, hogyan?

Ezek a történetek, helyzetek, tárgyak, emberek, lélekemelő pillanatok azok, melyek valamiért igazán közel állnak TE hozzád. Érdemes ebbe az irányba keresned tovább. A mai világ szinte végtelen számú lehetőséget tartogat, ha kiválasztasz egy dolgot életpályádnak. Mindegy mit tanultál eddig, mindegy hány éves vagy, szegény vagy gazdag. Indulj ebbe az irányba, melyet a lelked sugall! Ez lesz a te utad. Ebben tudsz te harmonikusabb, boldogabb lenni.

Ne azt nézd egyből, hogy mennyit fogsz keresni vele! Ha egyelőre még keveset, akkor is csináld, először hobbiként vagy mellékállásként! Tartsd meg a főállásodat, ne rúgd fel azonnal! De indulj a helyes irányba! És figyeld, hogyan támogat vagy gátol (írnyít) épp az élet egy-egy helyzetben!

Saját tapasztalatom szerint is, ha figyeled az életed történeteit, akkor észreveheted, érezheted az okokat és okozatokat, összefüggéseket, vissza-visszatérő elemeket, melyek a számodra helyes irányba terelnek. Ez igaz a munkádra és a magánéletedre is. Gondold vissza életed egészére és válaszold meg a fenti kérdéseket!

5.2.1. **Érzem a témakört. Jöhet a forma!**

Miután kiválasztottad azt a témakört, ami boldoggá tesz, elindulhatsz életed pályáján a megfelelő irányba. Ettől függetlenül lesz olyan munkahely, ahol majd jól érzed magad és lesz, ahol nem. Előbb utóbb letisztul benned, hogy mikor vagy teljesen egy azzal, amit csinálsz. Ha már megszületett benned ez a felismerés, akkor ehhez a tartalomhoz könnyebben tudsz majd megfelelő formát keresni.

Például: Szeretsz dobolni? Lehetsz dobtanár, játszatsz egy szimfonikus vagy egy könnyűzenei zenekarban. Vagy akár hobbiból a falud önkéntes zenekarában is. Lehetsz új-

ságíró, blogger, aki híres dobosokkal készít interjút. Szervezhetsz nyári tábort gyerekeknek, akik érdeklődnek a zene iránt. Dolgozhatsz hangszerboltban stb. Légy kreatív!

A formát már tudod alakítani ahhoz az elképzelt élethez, melyet pár bekezdéssel ezelőtt megálmodtál magadnak. A tartalom lesz az a téma, tevékenység, ami felemel mindennap lelkileg, ami boldoggá tesz. Azt fogod érezni, hogy azt teszed, ami a te küldetésed.

A magyarban úgy mondjuk, hogy: „Te erre születted!”

Mondták már ezt neked? Mit csináltál éppen akkor?

Érdemes így kezdeni a munkáról való gondolkodást. Hiszen tanulhatsz te akár a legnevesebb iskolákban is, de hidd el Mozart, Da Vinci, Katharine Hepburn, Schumacher, Michael Jordan... képző iskola nem létezik. Erre születni kell!

Te mi végre születted e világra? Mikor vagy önfeledt és lelkes? Mit csinálsz igazán szenvedéllyel? Miben vagy igazán jó? Mi a te erősséged? Arra építs! A formát ahhoz alakítsd!

Összefoglalva: ha meg van a ki vagy, mi áll közel a szívedhez, akkor gondolkodhatsz a mit szeretnék csinálni kérdéssel, majd a hogyannal. A hogyan esetében fontos, hogy nem kell pontosan látnod életed következő 20-30 évét! Ha beülsz az autóba és beírod a GPS-be a célt, akkor sem nézed végig az összes kanyart előre. Csak elindulsz. Tegyél így! Élvezd az utat és törekedj, hogy ha már egyszer csinálsz valamit, akkor azt szenvedéllyel és jól csináld! Az élet pedig lehetőségeket fog adni, hogy kanyarodj jobbra, balra, menj előre! Néhányan beülnek majd a kocsiba melléd és segítenek navigálni, aztán kiszállnak és jönnek mások, akik támogatnak utadon rövidebb-hosszabb ideig. Közben folyamatosan tudod javítani életed minőségét a tapasztalataid által meghozott egyre jobb döntésekkel.

„Tedd meg, amit tudsz, azzal, amid van, ott, ahol vagy.”

Theodore Roosevelt

Pár hasznos tanács még. Gondolataid, beszéded, tetteid legyenek építő jellegűek! Ne panaszkodj, ne halogass és vállald mindig a felelősséged! Ezek nagyon sokat segítenek. A komoly eredményeket elérő emberek legtöbb esetben nagyon természetesek, nyitottak, közvetlenek, mindamellett rengeteget dolgoznak és nem félnek tartósan a komfortzónájukon kívül cselekedni.

Feladat: válaszold meg az ebben a részben feltett kérdéseket! Ezután kezd el átgondolni a formát, a hogyant!

5.2.2. Komfortzóna vs. Csúcsteljesítmények

A mai világban jellemző a beszűkült komfortzóna, a kényelem. A legtöbben nem szeretnének kilépni belőle, nem akarják megerőltetni magukat. Ezáltal eredménytelenek lesznek, önmaguk megismerésének lehetősége csökken. Mindeközben összehasonlítják magukat a környezetükkel (lásd közösségi média), másokat másolnak, nem adják önmagukat. Önbecsülésük, önbizalmuk lecsökken. Emiatt még kevésbé mernek kilépni a komfortzónájukból és kezdődik a folyamat előlről. Egyre lejjebb és lejjebb.

Ezzel szemben, ha konfrontatív-, stresszhelyzeteknek, megmérettetéseknek teszed ki magadat (sportverseny, vizsga, bemutató, szereplés, teljesítménytúra, téthelyzetek, új hobbi, új közösség...), akkor ezek a komfortzónádon kívüli cselekvések tapasztaltabbá tesznek, megerősítenek téged, önbizalmad nőni fog és „a jég hátán is megélsz”.

Fontos tehát, hogy ha már megtaláltad életpályádat, akkor időről időre törekedj valami csúcsteljesítmény elérésére! Ilyenkor mindig magadhoz mérd a teljesítmény nagyságát! Ne hasonlítgasd magad másokkal, hiszen te, TE vagy!

A csúcsteljesítmények megkísérlése segít abban, hogy a megértés helyett valóban megéld az aktuális határaidat, képességeidet és egy pontosabb képet kapj magadról. Ilyen esetekben tapasztalható egy nagyon erős belső motiváció, szenvedély és mindamellett egy laza, görcsmentes, gördülékeny cselekvés, melyet az agy hihetetlen teljesítményével támogat. Ez az igazán önfeledt állapot. Természetesen ezt nem lehet örökké fenntartani, így nem szabad, hogy boldogságodat, elégedettségedet és háládat a csúcsteljesítményeidtől tedd abszolút függővé! Ne ragaszkodj görcsösen a céljaidhoz, mert lehet, hogy amit te kitűztél célként, az abban az élethelyzetben nem illik a teljes képbe, nem prioritás és az élet elterel tőle! Legyen meg a szándékod, tegyél meg valóban minden tőled telhetőt, de ne törj össze, hogy ha nem pont az általad elképzelt eredmény születik!

Sok példát láttam a gyakorlatban, munkában és magánéletben is, amikor így történt, majd kis idő múltán máshogy bőven kompenzált az élet. Ezáltal jobban haladtam a teljesebb kép megvalósítása felé.

Ha a munkahelyeden nem jönnek épp a sikerek, akkor használhatod azt a trükköt, hogy az életed más területén törekszel magadhoz mérten csúcsteljesítményre, az életed többi területét teszed boldogabbá. Látszólag semmi köze sincs a munkádhoz, de az ott megélt tapasztalás, öröm és megszerzett önbizalom pozitívan vissza fog hatni a mindennapjaidra, a munkában töltött idődre is. Kipróbáltam, működött.

Ha már egy közösség tagja vagy, akkor mutass példát és mondd nekik, hogy utána! Ezzel mindannyiótok fejlődéséért teszel. Ráadásul a közösen átélt megpróbáltatások,

az egymásra utaltság, az együtt elvégzett feladatok összekovácsolnak titeket, erősítik a hűséget és a tagok önmagukba és a közösségbe vetett hitét is. Példakép lehetsz a munkahelyeden, a baráti- és lakó környezetben is.

Még egy pozitív hatással számolhatsz. Javulni fog az értelem/érzelem arányod, ezáltal a belső egyensúlyod. Egyre kiegyensúlyozottabb reakciókat fogsz tudni adni a különböző szituációkra. Nem fogod se túl- se alul reagálni őket. Ezáltal a mindennapjaid is harmonikusabbak lesznek az élet minden területén.

Ha békében vagy magaddal és a világgal, nem valami ellen, hanem valamiért dolgozol, egy fegyelmezett és vidám közösség tagja vagy, akkor kiemelkedő teljesítményekre leszel képes. És a közösséged is. Igazán építő, ha a munkahelyeden meg tudjátok teremteni ezt a légkört a munkatársaiddal. Természetesen nem lesz mindenki partner ebben, de számukra ez a felemelő környezet diszkomfortos lesz és inkább maguktól kilépnek.

Milyen csúcsteljesítményedre lennél igazán büszke? Milyen tapasztalatokat szereznél általa? Milyen példát tudnál mutatni a közösségedben? Milyen érzés lenne számodra, ha mindez megvalósulna? Hogyan hatnának mindezek a szakmai fejlődésedre?

5.2.3. A saját életmódodhoz kialakított természetes rend

A fentiekén kívül mi hasznos még egy boldog, kiegyensúlyozott élethez. A rend. Ha rendben vagy magaddal és rend van a környezetben, akkor a rendszeresen és rendesen elvégzett feladatok által rendíthetetlenül fogsz haladni előre az utadon.

A saját életmódodhoz kialakított természetes rend segít. Nézzünk egy példát. Sok könyv leírja, hogy mik a siker titkai. Gyakran szerepel köztük, hogy kelj korán! Ezt azért hozom példának, mert könnyű lenne így uniformizálni a boldog élet kritériumait. Mint a viccben, mikor a feltaláló bemutatja új találmányát, az automata borotválógépet:

Feltaláló: „Csak rá kell húzni az ember fejére ezt a vödör szerű szerkezetet, és belülről a pengék megborotválják.”

Mire a bizottság: „De uram, hogyan tud ez jól borotválni? Az emberek fejformája nem egyforma!”

Mire a feltaláló: „Hát eleinte!” ☺

Szóval a normális élet relatív. Például egy sikeres színész gyakran késő éjszaka ér haza a hosszú próbáról vagy előadásról. Akkor neki is 5-kor kellene kelnie, mint egy gazdának, akinek el kell látnia az állatokat reggel? Van, aki korán kelő és van, aki bagoly típus. Amikor a hivatásod gyakorlásának formáját választod vagy alakítod ki, akkor az ilyen dolgokat is érdemes figyelembe vened. Persze mindenhez hozzá lehet szokni, de hosszú távon könnyebb, ha harmóniában vagy e téren is magaddal.

Javaslom, hogy gondold végig szokásaidat, bioritmusodat és ahhoz keresd vagy alakítsd ki a formát. Ha például ebéd után szeretsz egy órát aludni, akkor egy 8:00-16:30 munkahely nem lesz jó számodra. Viszont egy rugalmas időbeosztású igen. Főleg, ha otthonról végezhető a munka. Viszont, ha te otthon nem tudsz dolgozni, mert minden elvonja a figyelmed, akkor a home office nem neked való. Stb.

5.3. HARMÓNIA ÖNMAGUNKKAL

És ha már az önmagunkkal alkotott harmónia szóba került, fontos emlékeznünk, hogy valóban nem vagyunk egyformák. Férfiak, nők, szülők, gyermekek, fiatalok, idősek, eltérő képességűek, képzettségűek...

Születésünk és neveltetésünk sorsunkat befolyásoló életesemények, melyek kihatnak önmagunkról alkotott képünkre, önbizalmunkra, munkánkban elért eredményeinkre is. Felnőtt korunkig mások írják életünk történetét. Onnantól kezdve viszont mindenki saját felelőssége, hogy merre halad tovább.

Jelenlegi életed a múltbéli döntéseid, tetteid következménye. Élsz egy adott környezetben, bizonyos emberek társaságában, épp dolgozol valamit és olvasod ezt a könyvet, mely a munkáról, hivatásról szól. Talán épp egy olyan munkáról álmodozol, amely boldoggá tesz téged. Ez azonban ettől sokkal-sokkal összetettebb. A munka fontos és nélkülözhetetlen eleme az életednek, de nem kizárólagos oka a boldogságodnak vagy boldogtalanságodnak.

Hoztam neked néhány példát arra, hogy hogyan hathat a mai világ a boldogságodra. Érdemes ezeket is átgondolnod, mert, ha épp gond van a munkahelyeden, az lehet, hogy nem a munkahelyed tudatos hibája vagy nem is közvetlen a tied. Egyszerűen csak az alábbi hatások egyike miatt alakult ki.

5.3.1. Érzelmek

Ha most még tanulsz, akkor is hamarosan egy cégnél munkatárs leszel, vagy már az is vagy. Egy munkatárs. Egy adószám.

Tényleg csak egy adószám lennél? Szerintem nem!

Te férfi vagy, nő vagy, szülő vagy, gyermek vagy, pár vagy...

Nem gondolom, hogy teljesen szét lehet választani a munkát és a magánéletet. Érzelmileg legalábbis nem. Hiába dobod el a tollat 16:30-kor, és indulsz haza, vagy hiába hagyod otthon a beteg gyermekedet a pároddal és mész dolgozni, akkor is érző lény vagy. Ahova te mész, oda mennek veled az érzelmeid is. Ezért érdemes megvizsgálnod, hogy nagy általánosságban milyen érzelmek figyelhetők meg manapság, melyek téged is körülvesznek, hatnak rád, elégedettségedre és a munkádra.

Feltűnt neked is, hogy a legtöbb ember keresi a helyét a nagyvilágban? Sokan boldogtalanok, elégedetlenek, megcsömörlöttek? Ez nem panaszkodás részemről. De az tény, hogy nagyon kevés embert látok mosolyogni, nevetni olyankor is, amikor épp nem fényképezik.

Pedig egy csodálatos természeti környezetben élünk, sok régi és aktuális értékremlő példaképpel. Akár épp piederstálra vannak emelve, akár nem. Olyan jólétre van lehetőségünk, mint talán még sohasem. A kényelmünk minden téren ki van szolgálva. De miért csak akkor vagyunk boldogok, amikor épp megveszünk valamit, amikor 100 lájk jön egy képünkre, amikor nyaralunk évente 10 napot?

5.3.2. Fogyasztói-, élvezeti társadalom

A TV, az újság, a média mind azt mondja, hogy vedd meg ezt és boldog leszel, csináld ezt és boldog leszel, már csak erre van szükséged a kitejesegett, boldog élethez! Biztos?

A boldogság egy érzés, egy lelki állapot, ami most is benned van! Ebben a pillanatban is. Nem kell kívülről beléd tölteni. Ha kicsit megnyugszol és hálát adsz azért, amid van, könnyebben ki tudsz kerülni a fogyasztói spirálból. Lehetnek céljaid, vágyhatsz egy-egy dologra, de ne hidd, hogy a tartós boldogságot az fogja biztosítani számodra! A globális fogyasztói társadalomban a KÖSZÖNÖM ELÉG szót felváltották a MÉG-MÉG-MÉG-el, hiszen ez sarkall újabb vásárlásra.

Hogyan függ ez össze ennek a könyvnek a témájával? Egyszerű! Szinte minden pénzbe kerül. Így, ha belekerülsz a fogyasztói spirálba, akkor többet kell dolgoznod, még inkább kevésnek érzed a fizetésedet, elégedetlen leszel a munkahelyeddel, életszínvonaladdal, kedvetlenül mész dolgozni, hiszen úgysem lesz elég, amit kapsz érte stb. Ez kihat hangulatodra, a munkatársaid hangulatára, a teljesítményedre.

Ha ki is tudnál fizetni valamit, akkor is tudj nemet mondani, ha tényleg nincs rá szükséged! Ott, ahol élek, szinte minden ingatlan előtt áll 2-3 autó. Biztos szükség van rájuk? Három autó háromszor annyi költség, háromszor annyi fenntartási feladat, háromszor kevesebb parkoló, háromszor annyi idegeskedés. Nekünk három gyermek és három kutya mellett egy autónk van. Sőt, gyakran tömeg-közlekedünk, gyalogolunk, kerékpározunk is.
☺

"Az eszes győz és megtorpan, nem tobzódik diadalban."
Lao Ce

Feladat: Gondold át, hogy a céljaid, melyeket kitűztél magadnak valóban a te céljaid-e vagy csak azért akarsz elutazni arra a tengerparti szigetre, mert a szomszéd épp most volt? Készíts egy évig havi kiadáslistát és nézd meg, hogy mire mennyit költöttél! Nagymamáink is vezették a kockás füzetet, neked is hasznodra lesz. Ma már vannak erre mobilos applikációk is. Mi is használjuk. Segít átláthatóbbá tenni a pénzügyeket és kicsit tudatosabb döntéseket hozni, a bevételt és kiadást könnyebb így a hosszabb távú céljainkhoz igazítani.

Az eddigiekből láthatod, hogy egy boldog, kiegyensúlyozott élethez fontos összetevő a munka, de sok más egyéb is. Szerettem volna egy átfogóbb képet mutatni neked. Kissé hátrébb állni és onnan szemléltetni a most készülő festményt, melyet közösen festünk mindannyian. Talán a felnőtt gyermeked is jobban megérti a családban-, világban- és az ő lelkében zajló folyamatokat. Nekem ezek a felismerések sokat segítettek egy harmonikusabb élet és az ehhez megfelelő munkarend kialakításában.

Következzen most néhány élethelyzet, melyben a munka témaköre központivá válik.

5.4. SORSFORDÍTÓ ÉLETHELYZETEK

*“Ritkán és nehezen hozzáférhető emberi test birtokába jutottál, nincs idő tévutakra.”
Tibeti halottas könyv*

Az emberi élet óriási ajándék!

Az alábbiakban kiválasztottam néhány élethelyzetet, mely során döntést kell hoznod, hogy merre tovább? Ilyenkor tiszta lapot vehetsz elő. Átgondolhatod életed filmjének további forgatókönyvét, hiszen te írod nap mint nap a döntéseiddel, tetteiddel.

Természetesen sokfélék vagyunk, sokféleképpen látjuk a világot, ezért mindenki filmje egyedi lesz. Álljon itt erre egy példa:

Mit lát a pesszimista? Ő látja a sötétet az alagút végén.

Az optimista? Ő látja fényt az alagút végén.

A realista látja a közeledő vonatot.

A vonat vezetője meg három embert a síneken. ☺

5.4.1. Még tanulok, de hamarosan pályakezdő leszek

Az előző fejezetben átnéztük a világ alakulását, az irányokat, lelki kihívásokat. Ezek alapján úgy gondolom a mai kor fiataljaként igazán nehéz megfontolt, józan döntést hoznod, hogy milyen szakmát tanulj és mihez kezdj majd az életedben. Van azonban pár általános érvényű gondolat, melyet érdemes figyelembe vened!

Az oktatási rendszer hihetetlen mennyiségű tudást szeretne átadni a tanulóknak. Mivel az emberiség birtokában lévő ismeret évről-évre jelentősen nő, ezért képtelenség megtanítani ugyanannyi tanév alatt. A mennyiségi oktatás a minőség rovására megy. Gyakran igazolják vissza a szakmai gyakorlatokat nyújtó cégek vezetői is az iskolák felé, hogy a diákok gyakorlati tudása egyre kevesebb. Gondolom ezzel te is találkoztl már, nem volt ismeretlen számodra. Azonban minden válság egyben esélyt is hordoz magában. Ez esetben mit a te lehetőséged? A kiválóság!

Ha valóban megtanulod szakmád ismeretanyagát és törekszel az elméleti ismeretet gyakorlati tapasztalatokkal kiegészíteni, akkor valódi tudás birtokosa leszel. Ez ki fog téged emelni a pályázók közül egy interjúsorozat során. Ezért tanulj meg mindent alaposan, képezd magad akár pluszban, iskolán kívül is! Most, fiatalon még van egy óriási előnyöd a felnőttnél, már dolgozó emberekkel szemben. Az idő! Nekik erre már nem jut idejük, energiájuk a fő állás és a család mellett.

A fiatalok egyik része nem tudja mit akar kezdeni az életével. De a másik részének van igénye, hogy értékek mentén, felelősséggel élje az életét, jobbító szándéka legyen, értéket teremtsen, kiváló szakemberré váljon és a minőséget képviselje megnyilvánulásai-ban. Tartozz ez utóbbi kategóriába és kiváló alapot teremtesz a saját életednek is!

Hogyan kezdj neki?

Ne akarj egyből sikeres lenni, hanem akard kiválóan csinálni, amit csinálsz!

Ne akarj egyből gazdag lenni, hanem akard kiválóan csinálni, amit csinálsz!

Ekkor ugyanis a lehetőség, a siker és az anyagi jólét automatikusan jönni fog a tetteid következményeként.

Kezdj el már a tanulmányaid közben is gyakorlati tapasztalatra szert tenni! Próbálj ki több munkahelyet, többféle feladatkört szakmádon belül vagy akár kívül! Tapasztalj meg saját bőrödön különböző munkahelyi kultúrákat! Természetes, hogy nem tud egyetlen munkaadó sem alkalmazkodni az összes munkavállalója igényeihez, így mindenhol lesz olyan dolog, ami nem fog tetszeni. Ez is egy fontos tapasztalás, mert ilyen indokkal kevésbé fogsz évente munkahelyet váltani akkor, amikor már főállású munkavállalóként tétje lesz.

Figyelj rá, hogy ne hasonlítsd magad össze másokkal, kortársaiddal!

Mindig fogsz ugyan találni olyanokat, akik még nem tartanak ott, ahol te. Ettől akár különbnek érezheted magad. De mindig fogsz találni olyat is, aki már előrébb jár és ez frusztrálni fog. A két érzés közül a második lesz az erősebb. Minden emberi sors más. Fogadd el! Járd a saját utadat!

Ezzel elérkeztünk a legérzékenyebb témához, a mamahotelhez. Sokáig én sem értettem a mai fiatalokat, hiszen én 19 éves koromban önállósodtam, mert muszáj volt. Viszont be kell látnom már, hogy a mai rohanó, egyfolytában változó világban kirepülni a biztonságos szülői fészekből félelmetes lehet. Mintha egy forgó ringlispíltre szeretnél menni közben felszállni.

Tovább nehezíti a helyzetet – az előző fejezetekben említett – fiatalkori próbatételek, gyakorlati helyzetek hiánya, az elkényelmesedett világ, a virtuális térbe való menekülés, ahol viszont nem lehet gyakorlati élettapasztalatot, valós önbizalmat szerezni. Mind ezek gyenge énképhez, önbizalomhiányhoz vezetnek.

Tehát megértem, hogy félelmetes, de csak javasolni tudom, hogy amilyen gyorsan csak lehet, kezdj önálló életet. Ha már dolgozol, de még otthon laksz, akkor ne költözz el albérletbe, de tedd félre annak az árát havonta, hogy mielőbb legyen elég önerőd egy saját

lakáshoz! Légy okos, vállalj plusz munkát és szánd rá azt az 5 évet az életedből, mely a következő évtizedeket sokkal könnyebbé alakítja számodra!

5.4.2. Munkahelyváltás előtt állók

Az élet folyamatosan új helyzeteknek tesz ki, alakítja jellemedet, nézőpontodat, igényeidet, érzéseidet. Ebből következik, hogy egy feladat vagy munkahely sem tud örökké kielégítő, motiváló lenni számodra. Ha ezt a részt olvasod, valószínű, hogy a fenti állítások rád is igazak.

Mielőtt azonban munkahelyet váltanál, vizsgálj meg a helyzetet mélyen és őszintén! Nem kell, hogy ugyanott dolgozz 40 éven keresztül, de mielőtt váltasz, fogadd meg a fenti tanácsot, hogy jó irányba válts!

Az első részben nagyon részletesen tárgyaltuk azokat a technikákat, összefüggéseket, lelki okokat, melyek segítenek egy boldog élet kialakításához. Beleértve a munkádat is. Ott talán keszkekuszának tűnhettek, de itt és most hasznosak lesznek számodra.

Menjünk végig röviden az ott tárgyalt check listán! Válaszold meg őket teljes őszinteséggel magadnak! Írd le a válaszaidat!

Elképzelted azt az életet, melyet élni szeretnél? Mikor voltál igazán önfeledt? Mit csináltál épp akkor? Hol voltál? Mik az erősségeid? Ki lehetnél te? Mivel foglalkoznál szívesen? Azt teszed épp most? Hogyan tudnád azt a dolgot behozni az életedbe? Szükséges tovább- vagy átképezned magad? Egyből váltanál főállást, vagy először csak hobbi-ként, majd mellékállásként csinálnád? Alkalmazott lennél vagy egyéni vállalkozó, esetleg cégtulajdonos? Itthon vagy külföldön is dolgoznál? Irodában vagy home office-ban? Reggel, délben, este? Vannak anyagi kötelezettségeid (hitel, gyermek stb.), ami miatt nagyobb felelősséggel tartozol? Közösségben könnyebb lesz. Vannak társaid ez ügyben? Párod támogat benne?

Ezek után érdemes megválaszolni az alábbi kérdéseket is.

Miért nem maradnék hosszú ideig a jelenlegi munkahelyemen? Mi az, amiben a mostani helyzetem eltér a fent elképzelttől? Mit tudtam volna jobban csinálni a jelenlegi állásomban? Mi múltott rajtam? Milyen jó és milyen rossz döntéseket hoztam itt?

Ezek a kérdések abban segítenek, hogy lásd, a múltbéli döntéseid és tetteid eredménye a mai életed. Ha ezeket nem tudatosítod magadban, akkor hiába mész új helyre, akkor is ismétlődni fognak a döntéseid és a tetteid is. Így érdemben nem fog változni semmi.

Ha átgondolod és őszintén megválaszolod a fentieket, akkor egy tudatosabb döntést tudsz hozni. A tervnek köszönhetően önbizalmad is nőni fog. Ez azért szükséges, mert a munkahelyváltás lelkileg olyan, mint amikor a parton állsz és be szeretnél lépni egy csónakba. Izgulsz, hezitálsz, félsz, hogy amikor egyik lábbal a parton, másikkal a csónakban állsz majd, akkor csúszik szét alattad a világ és a vízbe esel. Ezért sokan nem mernek lépni, és parton állva nézik a csónakot, miközben azon álmodoznak, hogy milyen szép vizekre evezhettek volna vele. Kívánok neked egy tudatos váltást és sok sikert utad további részéhez!

5.4.3. Édesanyaként térek vissza a munkaerő piacra

Talán ennek a résznek a megírása okozta a legnagyobb kihívást, megvallhatom neked. Azért, mert az édesanyák helyzete annyira összetett (feladatokban, időbeosztásban, érzelmileg), hogy nem könnyű egységesen jó sablont adni.

Gyakran volt szerencsém édesanyákkal beszélgetni, dolgozni. Olyanokkal, akik a gyermek 2-3 éves korában tértek vissza a munka világába. Egyik oldalról azt tapasztaltam, hogy nagyon örültek, hogy újra felnőttek körében lehetnek, munkahelyi feladatokat bízhatnak rájuk, frissítő, üde élményt nyújtott számukra az új kollegiális légkör. Szorgalmasak, megbízhatóak voltak egytől-egyig és imádtak tanulni, fejleszteni magukat új ismeretekkel. A kihívást minden esetben az anyai ösztönök, az édesanya szerep jelentette. Egyfelől teljesen normális volt számomra, hogy mikor a gyermek beteg, kiszámíthatatlan időbeosztásban éli még az életét, akkor hiába a home office lehetősége és a rugalmas munkaidő, akkor sem tudtak az édesanyák leülni és pár órát egyben, összefüggően, koncentráltan dolgozni. Főleg, ha nincs nagyszülői segítség. Ez teljesen természetes. Így viszont nem voltak hatékonyak. Gyengébben teljesítettek, mint amit a személyes képességeik egyébként lehetővé tettek volna. Ez frusztrálta őket. Biztosan sok helyen a főnökség sem elég toleráns, de az biztos, hogy az édesanyákat is nagyon zavarta. Sokan ezért olyan megoldásokat kerestek, melyek rövidebb időre kötik le őket és lehetőleg otthon is végezhető tevékenységek, lazább környezetben. Sokan műkörmösök lettek például otthon, saját kis vendégházát kialakítva. Ügyfeleik szintén lányok, nők, édesanyák. Meg volt a közös téma és ha a gyermek közben fel-alá járkált a lakásban, párszor odament az anyukájához azt is tolerálták a vendégek.

Tudom, nem lehet minden édesanya körmös. De azt láttam, hogy sokan hiába kerestek más „klasszikus” munkát, hiába voltak jó végzettségeik, diplomájuk, munkatapas-

talatuk, végül nem tudták/nem akarták már megvetni a lábukat a klasszikus multis versenyszférában. Kérdés persze az is, hogy akik visszamentek a „klasszikus” munkahelyükre, ők mennyire boldogok ott? És a gyermekük életére milyen hatással van, ha anya is 8:00-16:30 dolgozik, utána bevásárol, vezeti a háztartást...?

Igazán nehéz kérdés, és nem látom rá a tiszta megoldást sem a saját környezetemben, sem törvényi, sem munkahelyi szokások szintjén. Talán az első fejezetben tárgyalt sok-sok kérdésre adott személyes, őszinte válaszok itt is segítségre lesznek, ha ilyen helyzetben vagy. Mert hiába egyre nagyobb a gyermeked, mindig lesz vele megannyi feladat. Tehát ha most térsz vissza a munka világába, akkor a következő 15 évet tervezed épp.

5.4.4. Hamarosan nyugdíjas leszek

Nyugdíjba vonulás előtt 5-10-15 évvel már nem gondolsz valószínűleg munkahely váltásra. Hiszen a jelenlegi helyedet már megszoktad, a szükséges ismeretek birtokában vagy és már stabilitásra, harmóniára törekszel. Miért szentelek mégis egy részt ennek az életszakasznak? Azért, hogy felhívjam a figyelmedet a lehetséges kockázatokra és azok megoldására.

A kor előre haladtával az energia, terhelhetőség, motiváció, egészségi állapot gyengül. 25-30 év munkaviszony van már mögötted. Lehet, hogy kissé elfáradtál. Megterhelőbbek a mindennapok, nehéz tartani a lépést a teljesítményorientált világ elvárásaival. Gondolom éreztél már ilyet. Mindeközben a munkaadód - a fenti okok miatt - keresi a fiatalabb, jobban terhelhető, karrierre éhesebb, motiválhatóbb, befolyásolhatóbb, anyagilag függőbb ifjakat. Olyanokat, akiknek nincs még családjuk, lehetőleg nem is terveznek, akiknek szükségük van a pénzre, akik, ha kell túlóráznak hétvégén is... És ha találnak egy ilyen személyt, akkor választaniuk kell, hogy kit tartsanak meg? Hosszú távon kibe érdemes pénzt fektetniük? Ez egy valós kockázat lehet az idősebb – akár a legtapasztaltabb – dolgozók számára is. Ha éreztél vagy láttál már ilyet, akkor tudod miről beszélünk.

Mi lehet megoldás? Pontosan a tapasztalatod, a minőséged! Az elmúlt évtizedek munkával töltött ideje a te malmadra hajtotta a vizet. Hiszen, ha törekedtél teljes értékű életet kialakítani, elhivatott, kitartó munkával haladtál egy irányba előre, akkor egyre tapasztaltabbá, műveltebbé, bölsebbé váltál. Sokkal tisztább képet látsz a világról, mint egy fiatal, megfontoltabb, körültekintőbb vagy. Ehhez idő kell és te már befektetted ezt az

időt. Avatott szakemberré váltál elmélyült gyakorlati tudással. A kérdés, hogy miként tudod ezt még jobban kamatoztatni saját magad és a környezeted számára?

A tudás átadáshoz lehet, hogy pont ilyen emberekre van szükség. A fiatalok leginkább tőled tudnak tanulni. Ha olyan értéket tudsz adni a cégednek (vagy akár más cégeknek), amit más nem, akkor nélkülözhetetlenné válsz és megvalósul a stabilitás, még akkor is, ha érkezik egy fiatal a munkahelyre. Mindemellett a tanítás újdonságot, változatosságot hoz a te életedbe is, hiszen tovább fejlődsz általa. Egyfajta mesterré válsz mind szakmailag, mind morálisan, erkölcsileg. Példaképként a minőséget fogod képviselni a környezeted számára. A keleti társadalmak nagy elismeréssel adóznak a mestereknek, a nyugati társadalmak sajnos kevésbé. Ettől függetlenül tény, hogy magas értéket tudsz teremteni a jövő generációja és a környezeted számára.

A fejezet végére értél. Örülök, ha építő gondolatokat hozott felszínre benned. Céлом volt minél több oldalról megmutatni neked a mai világ alakulását és a bennünk zajló lelki folyamatokat.

Arra bízatlak, hogy máskor is lapozd fel ezen oldalakat! Bátran jegyzeteld ki azokat az összefüggéseket, melyek a te életedben is megfigyelhetők! Használd egyfajta munkafüzetként! Kívánok neked és családnak boldog és harmonikus életet!

Az alábbi öt kérdés segít a gyakorlatba átültetni az eddig olvasottakat. A válaszaidat mindenképpen írd le kézzel! Ekkor ugyanis lelassulsz és megfontoltabban gondolod át a dolgaiddat. A kézzel leírt szöveg látása és visszaolvasása pedig sokkal „mélyebben” rögzíti benned a gondolataidat.

Kérdések

1. Megválaszoltad-e a fejezetben lévő kérdéseket? Ha még nem, akkor tedd meg!
2. Milyen felismeréseket szereztél a kérdések megválaszolása közben? Milyen érzések kavarnak most benned?
3. Hol fogsz tartani az életedben 1, 3 és 5 év múlva (anyagiak, egészség, család, barátok, hivatás)?
4. Milyen lépéseket tudsz tenni a következő 3 napban azért, hogy a számodra helyes irányba elindulj?
5. Mivel járult hozzá ez a fejezet a személyes fejlődésedhez, munkavállalásod sikeréhez és az életben való helytállásodhoz?

6. HOGYAN VÁLJ TUDATOS MUNKAVÁLLALÓVÁ?–

CSENERI-DÉNES ILDIKÓ

*„A tudatosság azt jelenti,
hogy az ember irányítja az életét és odafigyel rá”
Csernus Imre*

Ebbe a fejezetbe 22 év álláskeresési és interjúztatási tapasztalatait sűrítettem bele. Egy olyan új szemléletet mutatok meg, mely által levetve a megfelelési kényszert és „kellek”-mentén élés fojtogató nyomását, megtalálhatunk egy olyan állást, amely valóban nekünk való. Az út e felé az önismereten át vezet, majd a felfedezéseken át tudássá formálódik, s így a cselekvéseken át eljutunk oda, ahol a munka azért van, hogy valóban jó legyen, s valódi minőségi időt nyújtson számunkra. Céлом, hogy elindítsalak a tudatos munkavállalás felé vezető úton és feltárjam előtted azt az eszközrendszert, mely elvezet oda, hogy olyan munkát találj, melyben valóban kiteljesítheted magad s örömet okoz.

Kulcsszavak: célkitűzés, önismeret, állástalálási stratégiák, önéletrajzírás, önmenedzselés, interjúvaló szereplés

6.1. A TUDATOS MUNKAVÁLLALÁS ALAPJAI

Hitem szerint az ember célja maga a BOLDOGSÁG, melyet a munkában úgy szerezhethetünk meg, ha első körben az álláskeresést állástalálásra cseréljük, melynek része az, hogy tudjuk, hogy kik is vagyunk valójában, melyik életszakaszunkban járunk, mi jó és mi nem jó nekünk, majd ennek alapján kitűzzük a célt, melyet lépésről lépésre megvalósítunk.

A kitűzött cél lesz a KÉP, melyet magunk festünk saját magunk számára, melynek megvalósítására KÉPesek vagyunk. Minél aprólékosabban festjük le az érzéseket és élményeket, amiket át szeretnénk élni a munkában, annál világosabb lesz ez a cél, mellyel kapcsolatban meg kell hoznunk a döntést, hogy erre megyünk tovább, majd pedig az elköteleződés mentén cselekednünk kell. A cselekvés jelenti a jó önéletrajz megírását, a kapcsolati háló felhasználását, a megfelelő álláskeresési stratégia megválasztását, az alapos felkészülést az állásinterjúra, az önmenedzselést, valamint a kudarckezelés módszereinek alkalmazását. Mindezek ismerete és főleg gyakorlata egészen biztosan elvezet az álomálláshoz. Tehát: képalkotás-döntés-elköteleződés-cselekvés. Kezdjünk is bele!

Ha definiálni szeretném, tudatos munkavállaló az, aki a munkában ismeri saját magát és önmaga fejlesztésén keresztül, mások sérelme nélkül az önmegvalósításra törekszik és ezáltal jobb munkaerővé válik. Munkáját élvezi, ha pedig a körülmények nem megfelelőek, akkor nem elmenekül, hanem igyekszik megoldani azokat. Tudatos munkavállaló az, akinek álláskeresése jól megtervezett és felépített, követi belső hangját, álmaiból célt követ és folyamatosan megvalósítja azokat. A tudatos munkavállaló ahhoz, hogy ezt a célját elérje, alapos önismerettel kell rendelkezzen és folyamatosan fejlesztenie kell saját magát. Ez tehát mindennek az alapja.

Az álláskeresés az önismerettel kezdődik, máskülönben egy véget nem érő ping-pong mérkőzéshez fog hasonlítani, ahol abban tudunk csak bízni, hogy az egyik feladja vagy kidől.

Nagyon fontos, hogy saját magunk fejlesztése alatt nem azt értem, hogy újabb és újabb papírokat szerzünk be tudásunk igazolására, hanem hogy folyamatosan figyeljük saját működésünket, megérzéseinket, érzéseinket, feltesszük saját magunknak az ezekkel kapcsolatban kérdéseket, tiszta őszinteséggel válaszolunk rájuk, s ha kell, felülírjuk saját működésünk szabályait is, ha azok már nem szolgálják a boldogságunkat.

De ne szaladjunk ennyire előre, nézzük meg, hogy mi is történik a munkaerőpiacon.

6.1.1. A munkaerőpiac

A munkaerőpiac folyamatosan alakul többek között a politika, az egészségügy, a népesség és annak összetételének változásai, valamint a gazdasági környezet hatására. Akár rövid idő alatt óriási embertömegek léphetnek ki és be a cserekereskedelem ama színterére, ahol mi magunk vagyunk az áru. Egy hagyományos zöldségpiachoz képest azonban nagyon nagy különbség, hogy ennek az árunak van szabad akarata, ráadásul az őt ért szituációkat is egyéni megélése alapján dolgozza fel, mely cselekedeteire, bánásmódjaira és szokásaira egyaránt hatással van. Ennél fogva igen ritkán kiszámítható, ellenben nagyon szeszélyes.

Ezen a piacon nagyon sokféle nép megtalálható: munkavállalók érkeznek kosarakkal, képességekkel és főleg, különböző személyiségekkel, sokszor változó reakciókkal, különböző életszakaszokban, egyidejűleg vannak jelen. Vannak ennek a piacnak aktív résztvevői, a munkavállalók közül például azok, akik az adott pillanatban el szeretnék helyezkedni. Az ő viselkedésük a tukmálótól a visszahúzódó tehetségig terjed, rájuk talál-

ni és belőlük kiválasztani a legjobbat, ember legyen a talpán, aki ép ésszel megteszi. Van-
nak persze rajtuk kívül bámészkodók, akik „csak nyitva tartják a szemüket”, hátha szembe
jön velük egy jobb lehetőség. Kicsit megtapogatják, kicsit megkóstolják a lehetőségeket,
de valójában nem tudnak elköteleződni. És természetesen olyanok is fellelhetők itt, akik
kagylójuk bezárásával féltve őrzik igazgyöngyüket és nem hajlandóak kilépni komfortzó-
nájukból, hiszen már olyan régóta megszokták helyüket annak jó és rossz tulajdonságaival
egyaránt. Ők a passzív álláskereső, vagyis biztosnak tűnő munkahelyüket nem feladva
nézegetik az álláshirdetéseket, s csak a viszonylagos biztonság beálltával fognak váltani.

A piac dinamikus képét a munkáltatók sokszínűsége tovább fokozza. Itt is vannak
olyanok, akik folyamatosan horgásznak, olyanok, akik csak megízlelik a kínált portékát,
majd visszateszik azt és olyanok is, akik úgy vélik, hogy az ő szervezetükön nem fog az
idő és nem akarnak semmiféle megújulást, így továbbra is a pacalt veszik meg a zöldség
és gyümölcs helyett. Magukat kisebb-nagyobb táblákon hirdetik, s van, akitől zeng a piac,
miszerint „Itt a finom-forró-friss főtt kukorica, csak nálam kapható, aki nálam vásárol
mindig jól jár!”. S persze akadnak olyanok is, akik még az árut is félve teszik ki és amikor
elhalad az ember mellettük, halkán megjegyzik, hogy „Tessék aranyos, a finom répa, ol-
csón adom.” A lényeg, hogy ezen az oldalon is elég nagy a zsivaj.

Érzések szintjén a munkaerőpiacon létezik félelem, féltékenység, kivagyiság, düh,
ítélet, előítélet, jóindulat, segítőkészség, együttérzés, tisztelet, ámulat, csodálat, elégedet-
lenség, frusztráció, feszültség, idegesség, higgadtság, derű, összeszedettség, félénkség,
öröm, csalódottság, boldogság, boldogtalanság, bizakodás, optimizmus és pesszimizmus,
céltudatosság, elszántság, fásultság, érdektelenség, elfogadás, bizonytalanság, meglepő-
dés, energikusság, vidámság, spontaneitás, kíváncsiság, nyitottság, érdeklődés valamint
unottság, szégyen, büntudat, kiüresedés, utálat, lenézés, irtózás, de akár a lelkiismeret-
furdalás is, hogy csak a legtipikusabbakat említsem.

Léteznek olyan érzések is, mint például, ha valakit becsapnak, elutasítanak, félreér-
tenek, vagy félrevezetnek, figyelmen kívül hagyják vagy kihasználják, esetleg nem veszik
komolyan, vagy lealacsonyítják. Ide tartozhat még a megalázás, a megszégyenítés, a mélt-
atlan magatartás, a nemkívánatosság vagy akár a provokáció, a visszautasítás és az, ha va-
lakit nem tartanak tiszteletben.

A fentiekből látjuk, hogy rengetegféle érzés, magatartás, norma, hitrendszer keveredik a munkaerőpiacon, amit mespékel a normák, hitrendszerek és családi mintázatok a helyzetek egyéni megélése, valamint a szabad akarat.

Hogy a káoszt még nagyobbra duzzasszuk, Bábel-tornyát megszegyenítő hangzavarba kezdenek a különböző online és offline hirdetések, a közösségi média, a közvetítő cégek Magyarországról és külföldről egyaránt. Önéletrajzok egész hada sorakozik a levelezőrendszerekben és online adatbázisokban. Meztelenül és álarcban....Valódi és színlelt képességekkel bíró munkavállalók....Vallott és követett értékekkel rendelkező cégek. Mindez gazdagítva azzal, hogy egyidejűleg 4 generáció tagjai dolgozik együtt, így nemcsak a kortársak tömegeivel, hanem a generációk eltérő szemléletével, elvárásaival, szokásaival, értékrendszerével és észjárásával is meg kell küzdeni az álláskeresés alatt, illetve a munkahelyen egyaránt.

Maga a tudat, hogy egy ilyen finoman szólva is sokszínű környezetben kell állást, illetőleg munkatársat keresni, már önmagában is frusztrációt okoz. Ennek ellenszere pedig a tudás. Az **alapos egyéni és szervezeti önismeret**.

A mai munkaerőpiacon kifejezetten éles verseny van a munkáltatók között. A cégek egymásra licitálnak és próbálják eladni magukat az interjún. A jelentkezők egyik oldalról nagyon képzetek és tapasztaltak, azonban tömegesen jelentek a piacon az olyan jelentkezők, akiknek korábban esélyük sem lett volna elhelyezkedni. A munkavállalók, sokkal könnyebben, gyorsabban váltanak, nőtt a dolgozók mobilitása képzettségi szinttől függetlenül.

Ezzel egyidőben feljebb tolódott a munkavállalók igényküszöbe: sokkal fontosabb lett a munka-magánélet egyensúlya, így a munkaidő-beosztás is, a munkakörülmények, munka értelme és célja, valamint a személyes szabadság.

Ezzel egyidőben sajnos kimondható, hogy az önismeret hiányában az emberek 70%-a jelenleg nem abban dolgozik, amire teremtetett, és a cégek vallott és követett értékei sincsenek összhangban. Sokszor csak kibírják a munkahelyen, illetve megtűrik a munkatársasat, mert egyikből sincs jobb. Ebből adódóan a felek viszonyában sajnos általánossá vált az ítélet, az előítélet és a bizalmatlanság.

A munkavállalók általánosságban tapasztalják az embertelen bánásmódot, váltásuk oka sokszor a nem megfelelő vezetői magatartás. Ugyanakkor a munkáltatók is hasonló esetekről számolnak be, amikor munkatársuk nem a legmegfelelőbb stílusban távozik a munkahelyéről vagy beszél azzal, aki egyébként kiáll érte és többször megmentette a kirúgástól.

6.1.2. Mi alapján választanak ma munkahelyet az emberek?

Az, hogy valaki miért vállal el egy munkát, többféle szempont alapján dől el egyidejűleg. Egyrészt a magyar emberek legnagyobb többsége az anyagi, érzelmi biztonságot helyezi elsődleges szempontnak, majd aztán egy jó, emberséges és életközeli munkahelyre is vágyanak, ahol presztízs-értékkel bíró munkát végezhetnek, mely által meg tudják valósítani önmagukat. Illetőleg azzal a céllal érkeznek a munkaerőpiacra, hogy többé ne kelljen elmenekülniük egy főnök vagy helyzet elől, illetőleg, hogy munkahelyükön nem csak kapkodás legyen, hanem világos, átlátható feladatok és folyamatok, valamint emberségesen bánjanak velük és értékeljék őket, miközben valóban fejlődhetnek.

6.1.3. Munkahelyváltás

Mik a tünetei annak, ha nem érezzük jól magunkat a munkahelyünkön?

Ez egy nagyon összetett egy sokszínű jelenség, lehet pillanatnyi elégedetlenség, amiből aztán sok összegyűlik, egy hosszas kiégés, illetőleg egy olyan bánásmód vagy viselkedés, ami alapján a munkatárs kénytelen arra a döntésre jutni, hogy elhagyja jelenlegi munkáltatóját.

Az érzések között megjelenhet a csalódás, az elégedetlenség, a megalkuvás, az örömtelen munkahelyi lét és élet, a negatív hozzáállás vagy hibáztatás.

Ebből következően megjelenhetnek a testi, lelki tünetek, alvászavarok, hasi görcs, apátia, érdektelenség, kapcsolatok megromlása, az életminőség csökkenése. Ez mind egy hiányállapot miatt alakul ki, mely sajnos összességében felérhet akár egy veszélyes betegséggel.

Megvizsgálhatjuk ennek az okait, vagyis, ha feltesszük a kérdést, hogy mi alapján váltanak ma munkahelyet az emberek, a következő válaszokat találjuk:

- Felettes: nem tartja be amit ígért, vagy csorbítja a személyes szabadságjogokat, embertelen bánásmódot tanúsít, nem veszi észre, ha az osztályon a kollégák klikkesednek és nem segítenek, s nem is áll ki a munkatárs mellett, vagy akár „levegőnek” nézi, nem ad neki feladatokat, vagy nem a megfelelő feladatokat adja, esetleg megfelelő betanítás nélkül „azonnal” elvárja a 100% teljesítményt, nincs/késői visszajelzést ad a munkára vonatkoztatva, esetleg kevés/nincs őszinte beszélgetés, vagy akár vezetői erőszakot alkalmaz (zsarolás, fenyegetés).
- Kollégák: nem együttműködőek, esetleg energiavámpírok, nem adják át a feladatokat, kirekesztőek, klikkesednek, nem szólnak a kollégához, munkatársi agressziót alkalmaznak.
- Az idő szempontjából: nincs meg a munkahely és magánélet egyensúlya, sok a túlóra, sok az ingázás, egyoldalúan rugalmas a munkaidő, vagy „nem lehet” beteg sem ő, sem a gyermeke, mert akkor elveszíti az állását (fenyegetés vagy valós szituáció is lehet).
- Fejlődési szempontból: ha nincs fejlődési, előre lépési lehetőség (vagy nem ugyanazt értették alatta), illetőleg nem támogatják a tanulást, amit a cég javára fordíthatna a kolléga.
- Feladatok szempontjából: értelmetlen feladatok vannak, megoldhatatlan határidővel, infrastruktúra vagy segítség nélkül, illetőleg „fióknak” készített feladatokat várnak el.
- Bér szempontjából: máshol több a fizetés és a juttatás, illetőleg nem annyi a fizetés, amiben előzetesen megállapodtak.

A fentiekből látható, hogy rengeteg rajtunk kívül álló dolog, vagy körülmény van, ami alapján úgy döntünk, hogy állást szeretnénk keresni.

Van egy olyan jelenség a munkaerőpiacon, amikor a munkavállaló „eljátszadozik” a váltás gondolatával. Ez általában akkor következik be, amikor néhány dolog jelenlegi munkahelyén kisebb vagy nagyobb mértékben nem tetszik neki, vagy valamin feldühödik. Ekkor arra a döntésre juthat, hogy megnézi, hogy „mennyit is érek én a munkaerőpiacon” és a különösebben nagy váltási nyomás nélkül elkezd önéletrajzokat küldözgetni, illetve állásinterjúkra járni. Ezt is meg lehet tenni, azonban ez akkor igazán izgalmas, ha valóban szembenézünk magunkkal és megnézzük, hogy nekem milyen munka is való valójában? Ehhez pedig tudatos munkavállalóvá kell válni.

6.2. ÁLLÁSKERESÉS TUDATOSAN

A tudatos munkavállaló korábban leírt definíciójából következik, hogy alapos önismerettel rendelkezik, tudja merre tart, van egy elképzelése, amit el akar érni, ehhez megfelelő stratégiát állít fel, megindul a cselekvés útján: ír egy jó önéletrajzot és képes menedzselni önmagát. Tehát célt tűz ki, dönt, elköteleződik és cselekszik.

6.2.1. Önismeret

Tagadhatatlan tény, hogy életünkben a leghosszabb kapcsolat saját magunkkal van, ezért elengedhetetlen, hogy ismerjük magunkat.

Képzeljünk el egy „Megfelelő embert a megfelelő helyre” nevű társas játékot. Ahhoz, hogy eljussanak a célig, játékosoknak kell, hogy ismerjék saját magukat. A játékosok egy-egy meghatározott karaktert jelenítenek meg. Milyen izgalmas lenne, ha mi is olyan jól ismernénk magunkat, akár csak Harry Potter vagy a Mágusok karakterét.

Az önismeret megszerzésére számtalan út kínálkozik, melyben egyedül, vagy akár egy segítő segítségével is haladhatunk, fejlődhetünk. Akár ezeket keverhetjük is. Minél több nézőpontot vizsgálunk, annál közelebb jutunk saját magunkhoz. Tehát:

- először is álljunk meg és figyeljük meg önmagunk szépségeit, képességeit, tökéletességeit és tökéletlenségeit. Amennyiben módunk van rá, ezt az elmélyülést a kezdeti szakaszban tegyük minél gyakrabban, a lehető legzavartalanabb helyen, majd időről időre ejtsük szerét ennek.
- léteznek önsegítő könyvek híres íróktól, pszichológusoktól, vagy korábban névtelenségbe burkolózott emberektől, akik életük nagy változásának buktatóit egyszer csak papírra vetik, erőt és hitet adva ezzel másoknak;
- ők különféle könyvbemutatókat és előadásokat tartanak, ahol az élet nagy kihívásait és megoldási lehetőségeket boncolgatják. Ezeken is szerezhetünk különféle Aha-élményeket;
- a pszichológus is tud segíteni különböző terápiák segítségével;
- a coaching egy megoldás-orientált segítési formát kínál;
- különböző önismereti tesztekkel tölthetünk ki, de a legjobb, ha ezt és ennek értelmezését szakemberre bizzuk;
- különféle segítő csoportokhoz, klubokhoz csatlakozhatunk;
- ha igazán bátrak vagyunk, menjünk családállításra;
- néha pedig pár napos elvonuláson is részt vehetünk.

Önismereti utunkon megszámlálhatatlan kérdést fel tudunk tenni magunknak. Íme néhány példa a munka világára specializálva:

- Ki vagyok én?
- Mi a saját küldetésem? Mi a nagy MIÉRT-em?
- Mit akarok valójában? (ahelyett, hogy azt kántálom, hogy valami nem jó)
- Mi az, amit égő vággyal, szenvedéllyel tudnék csinálni?
- Ha minden mindegy lenne és újrakezdeném, mit csinálnék?
- Mi az a legjobban feltölt a munkában vagy az élet más területén?
- Mi motivál?
- Milyen a „kell”-ek és „akarom”-ok aránya az életemben és azon belül a munkámban?
- Milyen értékeket képviselek?
- Milyen hitrendszereim vannak? Azok valóban az enyéme, vagy csak örökség?
- Milyen személyiségjegyekkel bírok?
- Mik az erősségeim?
- Milyen a karakterem?
- Milyen játszmákat játszom?
- Milyen működési mechanizmusok között vagy elvek mellett működöm jól?
- Önállóan vagy csapatban szeretek dolgozni?
- Milyen cégméret a nekem legmegfelelőbb?
- Milyen korosztályú emberek között érzem magam jól?
- Tudnék-e saját vállalkozást vezetni?
- Milyen érzéseket/élményeket szeretnék átélni a munkámban?
- Mik azok, amiket semmiképpen sem szeretnék átélni egy munkahelyen, amit el akarok kerülni?
- Milyen árat vagyok hajlandó fizetni a jó állásért? (költözés, ingázás stb.)
- Milyen hirdetések/információk szólítanak meg?
- Milyen tevékenységű/küldetésű cégekhez tudnék kapcsolódni?

Minél részletesebben, pontosabban dolgozzuk ki a kérdésekre adott válaszokat, annál közelebb jutunk ahhoz, hogy mit is akarunk valójában. Illetve érdemes ezeket időről időre felülvizsgálnunk.

Hitrendszereink, mintáinknak érdemes nagyobb hangsúlyt adnunk, hiszen ugyanúgy hatnak a munkával kapcsolatos elképzeléseinkre, mint saját megtapasztalásaink. Néha akár egészen kicsire is összehúzhatnak egy dobozba. Ezeknek feltérképezésére és felülvizsgálatára ugyanúgy szükség van, hiszen egy-egy beakadt mondattal saját magunkkal is konfliktusba kerülhetünk. Valószínűleg elhangzottak a családban ilyen, vagy ehhez hasonló mondatokat:

- „Előbb a munka, aztán a szórakozás.” – de a munkát csak abba lehet hagyni, nincs mindig vége. Akkor sohase szórakozzak?
- „Aki dolgozik, az nem ér rá pénzt keresni.” – tehát a munkából nem lesz pénzem, de legalább nemesít? Azzal mit érek?
- „A vállalkozók csak csaló gazemberek.” – és ha én mégis az akarok lenni, mert meg akarom mutatni a világnak, hogy ki vagyok?
- „Hamar munka ritkán jó.” – tehát ha a gyakorlat által gyorsan megcsinálom, akkor az nem lesz jó?
- „Fiam, csak küszködések által lehet jól megélni” – Miért kellene küszködni?
- „Becsüld meg a munkád, mert ennél jobbat nem találsz.” – A mondat első részével maradéktalanul egyetértek, azonban a második fele leginkább az azt közlő személy félelmeiről és elszalasztott lehetőségeiről szól, de nem kell, hogy gúzsba kössenek bennünket ezek a mondatok.
- „A munka nem azért van, hogy jó legyen.” – HÁT DEHOGYNEM! A minőségi időtöltés a munkában igenis elérhető, csak azt meg kell találni! Ehhez pedig önismeretre, önmenedzselésre, egy jó álláskereső stratégiára és egy jó önéletrajzra van szükség.

Ezek az elejtett, vagy a családban legendássá vált mondatok, ha sokszor halljuk őket gyermekkorunkban, alaposan beépítik magukat a sejtjeinkbe és cselekedeteink irányítójává válik egészen addig, amíg felül nem vizsgáljuk őket és eldöntjük, hogy ez a mondat szolgál-e bennünket, vagy sem. Attól azonban óva intek mindenkit, hogy ez alapján elítélje azt, aki ezeket mondta, hiszen az az ő megélése volt. Van hatalmunk átírni ezeket a programokat és megalkotni belőlük a KÉPet, hogy milyen életet is akarunk élni valójában.

6.2.2. Az életstílus, a KÉP megteremtése

A jó önismeret egy nagyon fontos alapja annak, hogy tudjuk, hogy milyen életstílust akarunk élni. Az életstílusba beletartoznak olyan tényezők, mint például, hogy:

- milyen tevékenységekkel szeretnénk foglalkozni;
- ezekre mennyi idő szeretnénk szánni – igen, ebbe az is beletartozik, hogy hány órát, milyen napszakban, a héten hány alkalommal, hol stb. szeretnénk dolgozni;
- az egyes szerepeinket összességében milyen egyensúlyban szeretnénk élni: férfi/női szerep, szülők, házastárs/párkapcsolat, gyerek/ek, munka, sport, barátok, hobbi, bármi, ami számunkra fontos.

Nagyon fontos, hogy amennyire lehet, akkor itt a valódi önmagunk szólaljon meg onnan legbelülről. Kezdjük így: „Ha minden mindegy lenne, akkor úgy élnék, hogy.....”.

Itt minden ér! Nem számít az, hogy eddig milyen életstílust követtünk, vagy kinek a vágyait valósítottuk meg. Teljesen ér az az életben, ha valamiről másképpen gondolkodunk, az, hogy amit korábban szeretttünk, azt többé már nem és fordítva. Egybevegyítve azzal, hogy amit pedig megőrizzünk, az iránt pedig gyakoroljuk a hálát. Az életstílus egyik megvalósulása az életszeretnek.

Vegyük szemügyre minden egyes életterületünket és jelenítsük meg (írjuk le, vagy szerkesszük meg akár ppt-ben vagy rajzlapon színes ceruzákkal) azt, hogy milyen is az ideális állapot, amiben MI jól érezzük magunkat, vagyis kiegyensúlyozottak, megelégedettek, boldogok, nyugodtak vagyunk és biztonságban lehetünk.

Fontos, hogy mindig nagyon pontosan fogalmazzuk meg, hogy milyen is ez a JÓ állapot. Hiszen, ha megkérdezzük tőlünk, hogy mire vágyunk, általában azt mondjuk, hogy jó munkahelyet vagy jó férjet/feleséget vagy jó életet szeretnénk. Mindegyik kategória esetében mást jelent a „jó” szó, ami mindannyiunknak mást jelenthet, SŐT, az életünk során az egyes életszakaszainkban is mást jelenthet. Engedjük meg hát magunknak, hogy néha kicsit MEGÁLLJUNK és elgondolkodjunk azon, hogy MIT IS AKARUNK VALÓJÁBAN?

Minél inkább haladunk a homályos, pacaszerű festékfoltoktól a kontúros vonalakig saját életünk festővásznán, annál pontosabban tudjuk, hogy mi felé haladunk. Akár egy művész a saját remekművének megteremtésekor: először csak érzi, majd akkurátusan lépésről lépésre megjeleníti a benne lévő érzéseket és gondolatokat, legyen az egy vers, egy képzőművészeti alkotás, de akár egy épület is.

Érdemes a képet meg is jelenítenünk egy preferencialistában. Ekkor még pontosabban meg tudjuk jeleníteni célunk részleteit.

1. táblázat: Preferencialista

MIT AKAROK VALÓJÁBAN? (élmények, érzések, megtapasztalások)	MIK AZOK, AMIKET EGYÁLTALÁN NEM AKAROK? (élmények, érzések, megtapasztalások)
- Mik azok a tényezők, amik örömet okoznak, amik feltöltenek az életben és a munkában? - Pontosan hogyan valósul meg ez a valóságban? - Konkrétan hogyan szeretnék bánni az emberekkel? - Milyen kollégákat szeretnék? - Milyen felettest? - Milyen munkát? - Mekkora cégnél? - Mennyi pénzt szeretnék keresni? - Hány órát szeretnék dolgozni napon-ta/hetente/havonta? - Honnan szeretnék dolgozni? - Milyen céghez/küldetéshez adnám szívesen a nevemet?	- Mik azok a tényezők, amikkel egyáltalán nem tudok azonosulni? - Amikhez nem adom a nevemet? - Amiket nem akarok még egyszer átélni?

Forrás: saját szerkesztés

Ehhez a képhez, mint cél eléréséhez egy kiváló eszköz az önéletrajz. Nézzük meg most a jó önéletrajz ismérveit!

6.2.3. A jó önéletrajz

Az önéletrajz a legfontosabb marketinganyag rólunk. Az önéletrajz rövid összefoglalója szakmai életünk állomásainak, ahol azokat a dolgokat tanultuk meg a világról, a szakmáról és saját magunkról, amik azzá tettek, akik MA VAGYUNK!

A jó önéletrajz azért fontos, mert a munkáltató ez alapján választja ki azokat a jelölteket, akiket állásinterjúra kíván behívni, ezért célunk, hogy vele kitűnjünk a konkurens jelentkezők közül!

Képzeld el, hogy görgetsz lefelé az okostelefonodon. Ami megtetszik, abban bele-nézel, s ha nagyon izgalmas, akkor végig is nézed. Az önéletrajzok szelektálásánál pontosan ugyanez történik, főleg, ha egy népszerű munkáltató népszerű pozíciójára jelentke-

zünk. Így az első körben csak 2 másodpercünk van arra, hogy felkeltsük a munkáltató érdeklődését! Ha ez megtörtént, akkor egy önéletrajzra átlagosan 2,5 perc jut! Ennyi időnk van tehát arra, hogy meggyőzzük őket, hogy érdemesek vagyunk arra, hogy beálljunk a megmérettetettek sorába.

A legfontosabb tudnivalók az önéletrajzzal kapcsolatban:

- Koncentráljunk benne a jelenre és a jövőre!
- Mutassa a személyiségünket!
- Legjobb, ha 1, maximum 2 oldal.
- Csak tömondatokat, címszavakat tartalmazzon.
- Lényegre törő, meggyőző, hiteles és figyelemfelhívó, átlátható, jól felépített, rendezett legyen.
- Mutassa stílusunkat akár színekben és formákban is.
- Időben visszafelé halad (kezdjük a legutolsó tanulmányunkkal és munkahelyünkkel).
- Ne legyenek benne időbeni hézagok!
- Fényképes - Tipp: „Salonképes”, friss fotót válasszunk!
- Soha ne állítsunk valótlaniságot! Ne kozmetikázzunk!
- Tartalmazza a személyes adatokat, a végzettséget, az előző munkahelyeket, tapasztalatokat, feladatokat (röviden), a nyelvtudást, egyéb képességeket.
- Semmiképpen ne legyen sablonszerű!
- Legfontosabb: HITELESSÉG! - Ha leírjuk, hogy pontosak és precízek vagyunk, akkor fokozottan ügyeljünk az önéletrajz szerkesztésére és a helyesírási hibákra!

Az álláskereső tömegéből való kitűnésre kiváló módszer, hogy az önéletrajz elején legyen egy hosszabb rész, amely rólunk szól, arról, hogy kik vagyunk ma és kivé szeretnénk válni holnap. Ez tulajdonságainkat, erősségeinket, és a munkával kapcsolatos preferenciáinkat hivatott részletezni, melynek megírásához íme néhány segítő kérdést, melyre adott válaszokból összeállítható ez a rész:

- Milyen számomra a jó munkahely pontosan?
- Milyen értékeket képviselek?
- Milyen számomra a jó felettes és a kollégák?
- Mik töltenek fel a munkában?
- Melyek azok a tényezők, viselkedésformák, amelyekhez egyáltalán nem akarok/tudok csatlakozni?
- Mit tudok adni egy csapatnak?

Ez a rész gyakorlatilag ki is válthatja a motivációs levelet.

Ha megírtuk ezt az igazán ütős önéletrajzot, akkor ideje kilépni vele a piacra! Lásuk a stratégiát!

6.2.4. Állástalálási stratégia

Még mielőtt tovább haladnék, meg kell említenem, hogy az állástalálásnak nagyon sokféleképpen neki lehet állni.

Ezt elsődlegesen az befolyásolja, hogy mekkora a sürgetettség érzése, vagyis, hogy a jelenlegi élethelyzetünkben mennyi időt tudunk szánni az állás megtalálására, mennyi időre elegendő pénztartalékkal rendelkezünk, illetve kitől és milyen támogatást tudunk kapni ebben a helyzetben. Amennyiben van elegendő időnk és felcseréljük a „mindent IS azonnal” gondolatunkat az „ezúttal alaposan megcsinálom” hozzáállásra, annál hatékonyabb és hosszú távon biztosabb lesz az eredményünk. A cél elérése érdekében ezután az álláskeresés szót állástalálásra cseréljük.

Állástalálás megkezdése előtt javasolt az alábbi kérdésekre választ adnunk magunknak:

- Mennyi idő áll rendelkezésemre az állás megtalálására?
- Mit bír el a családi kassza?
- Milyen lelki állapotban vagyok jelenleg? Mi juttatott el idáig?
- Ki segíthet (háttérország)?
- Mi kellene ahhoz, hogy állást találjak?
- Milyen erőforrások állnak a rendelkezésemre (kompetencia, végzettség, tapasztalat, támogatottság)?
- Hogyan tűnök/tűnhetek ki az álláskeresők tömegéből? Milyen képet mutat rólam az önéletrajzom?

Ha ezekre választ adtunk, akkor fel kell állítanunk a stratégiát, mely arról szól, hogy milyen felületeken, milyen módszerekkel fogunk nézelődni, regisztrálni.

Ebben a legkülönbözőbb lehetőségek lehetnek benne, most nézzük a legfontosabbakat.

Felületek:

- álláshirdetési oldalak: karrieroldalak, munkaügyi hivatal oldalai (ezeket az állásban lévő is sokszor nézik.);
- cégek honlapjain a karrier oldalak;
- újsághirdetések: napilapok, ingyenes hirdetési újságok és ezek online felületei;
- közösségi média: Facebook, LinkedIn, Instagram. Ha nyílt az álláskeresésünk, akkor a LinkedIn-en ezt jelölő keretet is be tudunk állítani.

Módszerek:

- Kapcsolatok felkeresése – erről bővebben lejjebb olvashatsz;
- Célzott önéletrajz küldése konkrét álláshirdetésre;
- „Vak”-önéletrajz küldése ahhoz a céghez, ahol dolgozni szeretnél;
- Önéletrajz-adatbázisokban való regisztráció, hírlevél feliratkozás;
- Ha regisztrált álláskereső vagyunk, akkor a hivatal ajánlásainak felkeresése;
- Munkaerő-közvetítők, -közvetítő cégek, fejeződések felkeresése.

Ha igazán hatékonyan szeretnénk állást keresni, vezessünk táblázatot a megpályázott állásokról. Íme egy példa:

2. táblázat:

Cégnév	Állás megnevezése	Kontakt	Mit tegyek?	Végrehajtás dátuma	Mi történt?	Teendő
Kis Kft.	Asszisztens	Kis Géza	Önéletrajz-küldés	2022.04.22.	Semmi	Felhívni őket 2022.04.26-án

Forrás: saját szerkesztés

A fenti táblázat segít követnünk, hogy mikor, hova, kinek küldtük el az anyagunkat és mi történt vele. Ha valahonnan 2 hete nincs visszajelzés, nyugodtan írjunk egy kedves e-mailt vagy hívjuk fel őket telefonon.

Semmiképpen nem javaslom, hogy vaktában kiküldjük 100 helyre az önéletrajzunkat, mert azzal csak a sikertelenségeink számát növeljük. A „nagy számok törvénye” itt a legkevésbé bevált stratégia.

Ha már van 1-2 olyan munkalehetőség, ahol már akár a második körön is túl vagyunk, akkor érdemes értékelni azokat, illetve elővenni a preferencialistánkat, s azzal összevetni, miszerint azt nyújtja-e a pozíció, amit mi keresünk. Akár sorrendbe is állíthatjuk a preferencia listánk pontjait, hiszen két jónak tűnő állás között ez alapján dönthetünk.

Amennyiben a lehetőség nem talál ránk, akkor a következő kérdés az lehet, hogy KI segít abban, hogy rátaláljunk a lehetőségre. Ebben segít a kapcsolati háló.

6.2.5. Kapcsolati háló

Az állástalálásban az egyik legfontosabb, hogy az összes ismerősünk tudja, hogy állást keresünk és amennyiben lehetséges, küldjük is el nekik önéletrajzunkat. Ezt a legtöbbben tudják – elméletben!, de sajnos nem alkalmazzák, mert „cikinek” vagy megaláznak érzik.

Ha van állásunk, akkor itt körültekintőnek kell lennünk, de ekkor is használhatjuk ezt a vonalat, vagy pedig tanácsadó cég segítségét kérhetjük. Ők, még ha dolgoznak is munkáltatónknak, köti őket a titoktartás.

Azt érdemes átgondolnunk, hogy fordított esetben kinek és hogyan segítenénk? Javasolt csak annak segíteni, akinek mi is segítenénk.

Nagyon sok cég alkalmazza azt a toborzási technikát, hogy „fejpénzt/toborzási prémiumot” fizet a meglévő munkatársainak, ha hoznak a céghez egy jó munkatársat, így ismerősünknek még érdekében is állhat, ha összehoz minket cége HR-esével.

A LinkedIn-en is érdemes megjelenítenünk, hogy most új lehetőségeket keresünk. Természetesen ezt elhelyezkedés után érdemes megváltoztatni☺.

A Facebookon csatlakozhatunk olyan szakmai csoportokhoz, amelyek a mi szakmánkat képviselik és gyűjtik össze egy közösséggé, hiszen itt is hirdetnek a cégek.

Tekinthetünk az állástalálásra úgy is, mint egy projektre, amit menedzselnünk, vagyis szerveznünk, irányítanunk kell. Erre szolgálnak a fenti módszerek és technikák, azonban önmagunk menedzselésére éppúgy szükségünk van, így nézzük meg ebből a nézőpontból is.

6.2.6. Önmenedzselés

Önmagunk menedzselése, képviselete, érvényesítése nem könnyű feladat, mert nagyon könnyen átbillenhetünk az ideális állapotról a „túl sok” vagy a „túl kevés” oldalára.

Nagyon fontos, hogy mi is döntünk, hogy elvállaljuk-e a munkát.

Ehhez információkra van szükségünk, ahhoz viszont kérdeznünk kell! Nincs mit tenni, le kell vetköznünk - a magyar emberek körében oly jól ismert s ezáltal biztonságos – megfelelési kényszerünket és igen is meg kell néznünk, hogy mennyiben felel meg nekünk az az állás, nem csak mi az állás követelményeinek.

Napjaink több mint 1/3-át a munkával, vagy legalábbis munkahelyünkön töltjük. Ezért egyáltalán nem mindegy, hogy ezt az időt kinek a társaságában, milyen lelkiállapotban vagyunk.

Ha a fentiek alapján sikerült megtalálnunk a kívánt életstílusodat, mint célt, akkor álljunk ki mellette és kezdjük el tenni érte. Kérdezzünk minél többet, mert az még mindig jobb, mintha utólag derül ki, hogy félreértettük egymást felettesünkkel.

A kérdéseket önmagunknak kell elsősorban feltenni. Már önmagában a kérdésfeltevés is nagyon sok lehetőséget nyit számunkra, míg a becsontosodott nézőpontok, ítéletek és előítéletek elzárják azokat.

Nézzük azt az esetet, amikor ütőképes önéletrajzunk eredményeképpen behívnak bennünket egy állásinterjúra. Itt kezdődik igazán az önmenedzselés.

6.2.6.1. Az állásinterjú előtt

Interjú előtt alaposan fel tudunk készülni:

- a cégből, annak történetéből, a termékekből, szolgáltatásokból, de nézzük meg a kultúrára és vallott értékekre vonatkozó információkat is. Ismerőseinktől is informálódhatunk, hogy valójában milyen a munkahelyi légkör. Nagyon fontos, hogy csak oda pályázzunk, ahol szeretnénk is dolgozni!
- a munkakörből: feladatokból, elvárásokból, amit a hirdetés tartalmaz.
- saját igényeinkből: vegyük elő újra preferencialistánkat és vessük össze először a hirdetéssel, majd pedig az interjún tapasztaltakkal. Akár kérdéssort is készíthetünk a legfontosabb pontokkal kapcsolatban.

6.2.6.2. Az állásinterjú alatt

Mi is történik az állásinterjún? Ez egy igazán egyszerű dolog: ők kérdeznek, mi válaszolunk, majd mi kérdezzük és ők válaszolnak, vagyis beszélgetünk. Nyilván, ha ilyen egyszerű lenne, akkor nem tartanánk interjútechnikai, illetve interjúra felkészítő tréningeket mindkét oldalnak.:)

Néhány technikát elsajátíthatunk, ami a legtöbbször beválk:

- Lélegezzünk! – ez mindig beválk! Fogjuk fel úgy, hogy ez egy kellemes elbeszélgetés. A legfontosabb, hogy itt ránk kíváncsiak, s csak akkor tudjuk valóban megmutatni magunkat, ha nyugodtak vagyunk, s ami a legfontosabb, hogy mi is akkor tudunk a leginkább értő figyelmet tanúsítani felénk.

- Mosolyogjunk, legyünk kedvesek!
- Tudatosítsuk magunkban, hogy ők is emberek!
- Ha valóban viccesek, vegyük a poénokat.
- Tartsuk a szemkontaktust!
- Tudatosan lazítsunk a testtartásunkon!
- Tegyük fel a kérdéseinket! Lehetnek ezek az előre felírtak is, de jöhetnek egy spontán érzés eredményeként.
- Maradjunk nyugodtak és figyeljünk arra, amit mondanak! Ha szükséges, jegyzetelhetünk.

Amit a HR-esek és interjúztatók figyelnek, az az első benyomás, a verbális és non-verbális összhang, az őszinteség, a lelkesedés és motiváltság, valamint a stressz-tünetek és a marketing.

Itt az őszinteségnél kiemelném, hogy a legtöbbször azzal a kérdéssel fordulnak hozzám, miszerint „Mi a helyes válasz arra a kérdésre, hogy...? Bármilyen is legyen a téma, a válaszom ugyanaz: az őszinte, saját meggyőződésből adott válaszuk a legjobb válasz. Nincs szükség betanult sablonválaszokra, hiszen a másik oldalon mi sem szeretnénk ezt kapni.

Az interjú közben tegyük fel kérdéseket még akkor is, ha már volt szó róla. Ne maradjon bennünk semmilyen megválaszolatlan kérdés! Ilyen és ehhez hasonló kérdéseink lehetnek:

- Mi a konkrét feladat?
- Milyen felelősséggel és döntési helyzetekkel jár?
- Kikkel fogok együtt dolgozni? Van-e lehetőség előzetesen találkozni velük vagy bejárni a munkaterületet?
- Miért van szükség arra, hogy új embert vegyenek fel?
- Miért van rám szükség?
- Mi a konkrét előrelépési lehetőség?

A tudatos munkavállaló egyik legfontosabb ismérve, hogy elfogadó, ezért nem ajánlatos előítéletesnek lennünk, valamint ítélkeznünk, még akkor sem, ha velünk szemben ezt a magatartást tanúsítják. Illik pontosan érkeznünk, vagy késés esetén ezt jelezni. A kérdésekre, különösen a bérkérdés tekintetében érthető, egyértelmű választ adnunk, hebegés-habogás helyett. Nem célszerű izgalomunkban fészkelődni (inkább lélegezzünk!), nézni

az önéletrajzunkat, valamint kritizálni korábbi cégeinket, feletteseinket, illetve azt a céget sem, ahová adott pillanatban be szeretnénk kerülni.

Az interjú közben érdemes folyamatosan figyelni saját magunkat, testünket és érzéseinket:

- Milyen a hely (színek, szagok, fényviszonyok, hőmérséklet stb.)? Tetszik-e az atmoszférája?
- Miért ezt a céget válasszam? Az értékei, hogy viszonyulnak az enyémeinkhez?
- Milyen benyomást keltenek bennem az interjúztatók?
- Hogyan fogadják azt, hogy „van életem” (hobbi, sport, szabadidő stb.)?
- Tudnék-e minden nap azzal az emberrel dolgozni, aki interjúztat? Tetszik-e a stílusa? Értem-e világosan, amit mond vagy kérdez? Lelkesít-e?
- Hogyan reagál rám a cég, s arra, amit mondtam? Milyen érzést keltett bennem a reakciójuk?
- Minden kérdésemre megkaptam a választ? Ha nem, hogyan tudok kérdezni?
- Mik lesznek a konkrét következő lépések? Hogy fognak kiértesíteni?

6.2.6.3. Az állásinterjú után

A fenti kérdéseket az interjú után is megválaszolhatjuk, valamint az alábbiakat még érdemes átgondolnunk:

- Sokszor előfordul, hogy ekkor jut eszünkbe minden, amit el akartunk mondani vagy kérdezni szerettünk volna...Ezért kell nyugodtnak maradni...
- Gondoljuk végig, hogy mi történt, ki hogyan viselkedett, hogy lehet legközelebb másként.
- Mihez kezdünk akkor, ha nem azt kapjuk, amit ígérnek?
- Mit kezdünk magunkkal, ha visszautasítanak?
- Hogyan megyünk tovább keddről szerdára?

Egy biztos: 2 dolog történhet - vagy nyerünk, vagy tanulunk belőle.

Az állásinterjúnak többféle kimenetele is lehet:

- Felvételt nyertünk. – Ez akkor a leginkább örömmel teli, ha preferencialistánk legtöbb pontját megtaláltuk az adott cégben.
- Második körös interjú a főnök főnökével. – Bizonytalan helyzet és várakoznunk kell.

- Tesztek: képességfelmérő, pszichológiai tesztek, vagy egy konkrét feladat, Excel stb. – Újabb bizonytalan helyzet és még mindig várakoznunk kell.
- Assessment center – Ismét egy bizonytalan helyzet, már igazán vége lehetne....
- Később jelentkeznek.... – Na még mindig???
- Ha nem szólnak semmit.... – Ez a legrosszabb! Ekkor nyugodtan érdeklődjünk az elbírálásról.
- Visszautasítás. – Ennek akkor lehet örülni, ha nekünk sem volt szimpatikus a cég, vagy az ott dolgozó kolléga. Ugyanakkor olyat is láttunk már a történelemben, hogy egy visszautasított jelöltet egy későbbi időpontban egy másik pozíció kapcsán ismét felkeresnek.

6.2.6.4. Munkaviszonyban

Ha sikerült elhelyezkednünk, akkor nincs más dolgunk, mint élvezni mindennapjainkat, s hálásnak lenni, hogy olyan munkát végezhetünk, amire vágytunk.

Ugyanakkor érdemes folyamatosan figyelniünk saját magunkat és tanulnunk önmagunkról. Ha adódik egy nem tetsző helyzet, először is legyünk türelemmel, majd pedig álljunk ki saját magunk álláspontja mellett.

A tudatos munkavállaló elsősorban saját maga szemében hiteles, mert tudja, hogy valósága saját hozzáállásának, nézőpontjainak, döntéseinek és cselekedeteinek eredménye.

LEGYÉL TE IS TUDATOS MUNKAVÁLLALÓ!

Kérdések:

1. Ki vagy te? Milyen erősségeid vannak?
2. Jelenleg milyen preferenciákkal keresel állást? Készíts preferencialistát!
3. Kik azok a kapcsolati rendszeredből, akik segíthetnek? Keress meg a héten két embert és kérj bátran segítséget!
4. Vizsgáld meg önéletrajzodat a leírt feltételek alapján! Írj egy valóban ütőképes önéletrajzot az instrukcióknak megfelelően!

7. AZ ÁLLÁSKERESÉS MENEDZSMENTJE ÉS GYAKORLATI ESZKÖZEI PÁLYAKEZDŐ DIPLOMÁSOKNAK–KÉCSKEFALVI LÁSZLÓ

*„ Előtted a küzdés, előtted a pálya,
Az erőtlén csügged, az erős megállja.
És tudod: az erő micsoda? Akarat,
Mely előbb vagy utóbb, de borostyánt arat”
Arany János*

Ebben a fejezetben elméleti és gyakorlati szempontból járjuk körül az álláskeresés témakörét. Előbbiek során szó lesz a munka értékéről, az önismeret és a munkaerőpiac ismertetének fontosságáról, az érdeklődés és az erre épülő önképzés meghatározó szerepéről, érintjük karrierünk menedzselésének néhány aspektusát és azt, hogy milyen lehetőségeket kínálnak a vállalatok annak érdekében, hogy akár már tanulmányaid alatt megszerezhesd azt a fontos tudást, amely kiemel téged a többiek közül.

A gyakorlati részben felhívom a figyelmed azokra a gyakorlati praktikákra, amelyek képesek lehetnek megkülönböztetni téged az állásra pályázók sokaságától. Szó esik arról is, hogy hogyan támogatja jelentkezésedet, ha az egész pályázatodat a meghirdetett pozícióra szabod, és hogy ezt követően miképpen érdemes felkészülni egy állásinterjúra.

Kulcsszavak: önismeret, érdeklődésönéletrajz, motivációs levél, állásinterjú

7.1. STRATÉGIAI ESZKÖZÖK: ÁLLÁSKERESÉS ELŐTT, ÁLLÁSKERESÉS HELYETT

7.1.1. A számok nem hazudnak

Induljunk ki a számokból! Tegyük fel, hogy 22 évesen, azonnal a diploma megszerzését követően elkezdesz dolgozni. Magyarországon a nyugdíjkorhatár 65 év (most nem veszem ide a hölgyek 40 év utáni nyugdíjba vonulási lehetőségét, mert elrontaná a szemléletes példám), ami azt jelenti, hogy 43 évig húzod az ígát. Az egyszerűség kedvéért számoljunk évente 250 munkanappal. Ez 43 év alatt 10.750 munkanap. Nem semmi szám, főleg akkor, ha idődet részben vagy egészben olyan munkahelyen töltöd, amelyet nem szeretsz, olyan munkakörben, amely nem okoz örömet. Nagyon találó az a mondás, amely szerint nem azért kellene élnünk, hogy dolgozzunk, hanem azért kellene dolgoznunk, hogy élhesünk. Hogy a munkaidő után (amelyet lehetőleg élvezetes, de minimum kielégítő tevé-

kenységgel töltöttünk) maradjon időnk a családra, a szabadidőre, a kutyára-macskára, utazásra, sportra, étterembe járásra, kultúrára, szóval mindarra, ami az életet életté teszi.

Az Oktatási Hivatal adatai szerint³⁰ Magyarországon évente hozzávetőleg ötvenezer fővel nő a felsőfokú végzettségűek száma. A KSH összesítése megállapítja, hogy a 2020/2021-es tanévben felsőfokú alapképzésben, mesterképzésben és osztatlan képzésben összesen 250 000 fő tanult.³¹ Az Európai Unióban 2015-ben kb. 4,7 millió fővel gyarapodott a diplomások köre³². Ezzel párhuzamosan megfigyelhető a diplomahalmazás jelensége is, vagyis az, hogy számos fiatal a felsőfokú végzettsége megszerzését követően második, harmadik diplomára hajt, emiatt egyre később lépnek ki a munkaerőpiacra, elhúzódik a „mamahotelezés”. Igaz, két-három diploma számszakilag többet ér, mint egy, de az egydiplomás fiatal, aki évek óta dolgozik, számos olyan gyakorlati tapasztalatra tesz szert, amely előnybe hozza őt a többdiplomás, munkatapasztalattal nem rendelkező társaival szemben.

Nos, ha a pusztá tényeket nézzük, kijelenthetjük, hogy minden hazai frissdiplomás több tízezernyi magyar és több milliónyi európai riválisával áll harcban a munkaerőpiacon minden egyes évben. Értelemszerű, hogy előnye annak lesz, aki képes magát idejekorán versenyelőnybe hozni, megteremteni azokat a feltételeket, amelyek kedvezőbb színben tüntetik fel versenytársaival szemben. Hogy melyek ezek a tényezők? Pontosan erről szól ez a könyvfejezet. Abban szeretnék segíteni, hogy hogyan kerül el a csapdák, amelyek (nem csak) a fiatalokra leselkednek pályaválasztásuk során.

7.1.2. Tapasztalt gyakornok? Létezik ilyen!

Az egyik Facebook-csoportban hatalmas felháborodást okozott egy álláshirdetés, amelyben tapasztalt tartalommarketing-gyakornokot keresett egy cég. Olyasvalaki után kutattak, aki dolgozott már a marketingben, kreatív és szívesen fejlődne a tartalomgyártás területén. A kommentelők sehogy sem tudták összeegyeztetni a *tapasztalt* és a *gyakornok* szavakat, így hát csípős kommentekkel jelezték, hogy szerintük a hirdető cég valójában olyasvalakit keres, akit minimális fizetésért halálra lehet dolgoztatni. A vállalkozásnak nem jártam utána, így még az is lehet, hogy a kommentelőknek igazuk volt, azonban azt állítom, hogy

³⁰ Forrás: Oktatási Hivatal (<https://dari.oktatas.hu/firstat.index>, utolsó elérés: 2022.11.05.)

³¹ Forrás: Központi Statisztikai Hivatal központi oktatási adatok (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas2021e/index.html>, utolsó elérés: 2022.11.05.)

³² Forrás: Eurostat felsőfokú oktatási statisztikák (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Fels%C5%91fok%C3%BA_oktat%C3%A1si_statisztik%C3%A1k&oldid=359176#Diplom.C3.A1sok, utolsó elérés: 2022.11.05.)

nemcsak létezik a *tapasztalt gyakornok* pozíció, de ha ezt a munkakört egy korrekt, stratégiában gondolkodó, versenyképes cég hirdeti meg, akkor egy pályakezdőnek olyan lehetőségeket biztosít, amelyek előnybe hozzák őt a többiekkel szemben. A következő oldalakon röviden átvesszük, mi is szükséges ahhoz, hogy valaki tapasztalt gyakornokként alapozza meg jövőjét, de előtte fontosnak tartok tisztázni egy körülményt, amely számos szempontból hasznos a munkaerőpiacon: a ranglétra kérdését.

7.1.3. A ranglétra, amit érdemes végigjárni

A felgyorsult világban mintha nem akarnánk időt szánni semmire: nem járunk el a mozi-ba, inkább letöltjük a filmet torrenten. Nem ismerkedünk személyesen, helyette húzogatjuk a telefont és várjuk az egyezéseket. Tapasztalataim szerint (melyeket nem támaszt alá statisztika) a fiatalok között egyre többen vannak olyanok, akik az egyetem elvégzése után rögtön elvárják a magas fizetést, a minimum középvezetői beosztást, a céges autót. Nem állítom, hogy nincs olyan frissdiplomás, aki elérheti ezeket, de ők elsősorban azok, akik tanulmányaik alatt olyan többlettudásra tettek szert, amely kiemeli őket a sokaságból. (Azokat szándékosan nem sorolom ide, akik a szülők vagy más befolyásos személy hatására kerülnek rögtön fontos és jövedelmező helyre.) A többségnek marad a ranglétra alja, azaz az adott szakma kitanulása a gyakorlatban, viszonylag alacsony fizetésért, kezdetben kevésbé fontos feladatokkal.

Számos szempontból hasznos, ha valaki alulról indul a ranglétrán: többek között megtanulja tisztelni a kétkezi munkát, elsajátítja a szervezet hierarchikus folyamatait (amely segíti a beilleszkedését a későbbiekben is), megérti a pénz értékét, egyre mélyülő szakmai tudást és jártasságot szerez egy adott területen, amely később alkalmassá teszi nagyobb felelősség vállalására (ezzel együtt pedig magasabb jövedelem szerzésére is). Visszagondolva korábbi vezetőimre, azok voltak az igazán elfogadottak, akik hosszú éveken keresztül építették magukat. Rájuk tudtak úgy nézni a beosztottak, hogy „*közülünk való*”.

Nem kell félni a tanulmányokat követő első néhány év alacsonyabb presztízsű feladataitól, fogd fel úgy, hogy a jövőben ezek az erőfeszítések sokszorosán megtérülnek. Persze azért légy résen: ha egy vállalat túlságosan sokáig várat azzal, hogy előbbre léptessen, érdemes elgondolkodni azon, hogy jó helyen vagy-e.

7.1.4. Az önismeret és a tudatosság szerepe

Ahogy a delphoi jósdá felirata is mondja: „*Ismerd meg önmagadat és tudni fogod a sorsodat. Mert a sorsod te vagy. Nem külső erők uralkodnak rajtad, az istenek benned vannak, és jellemed, személyiséged alakítja, formálja jövődet.*” Bár erősen kétlem, hogy az egy évezreddel az időszámításunk előttről származó szentély építői a 21. század ifjú munkavállalóinak szánták volna intelmüket, mégiscsak érdemes elidőzni itt egy kicsit. Ha más miatt nem, hát azért, mert az első állásinterjútokon nagy eséllyel meg fogják tőletek kérdezni, hogy kik is vagytok, miben vagytok jók vagy gyengébbek, de lehet, hogy tesztelni is fogják különféle személyiségjellemzőiteket. Ahhoz, hogy ezek a szituációk ne legyenek kellemetlenek – és hogy egyáltalán meg tudjatok határozni magatoknak egy irányt a pályaválasztásban –, feltétlenül érdemes mérlegelni néhány dolgot. A statikus pályaalakmassági- és karrierelméletek idejétmúlt állítása többek között az volt, hogy az ember alapvetően egyféle pályára alkalmas, azaz személyes tulajdonságaink eleve meghatározzák karrierünk fejlődését. Ma már tudjuk, hogy ez nem így van: egy ember az élete során többször is válthat pályát, többféle tevékenységre is alkalmas (főleg akkor, ha képzi magát), de ettől függetlenül is érdemes átvenni néhány fontos szempontot.

7.1.4.1. Miért tanulod, amit tanulsz?

Érdemes átgondolnod, miért is jelentkeztél annak idején arra az egyetemre, ahol most tanulsz. Érdekel a szak, a szakma, amelyet a diplomáddal végezhetsz? A szülők javasolták? Ez van közel a lakhelyedhez? Piacképes diplomát szeretnél? Bármely opció is az igaz, a választól függ, hogy merre indulj. Ha már az egyetem sem érdekelt, nem kötöttek le a tantárgyak, akkor lehetséges, hogy érdemes lenne még egy kicsit képezned magad az érdeklődésed alapján, hiszen miért csinálnál olyasvalamit éveken-évtizedeken keresztül, amelyet már tanulmányaid során sem szerettél... Ami pedig a piacképes diplomát illeti, sajnos van egy rossz hírem: nem a diploma a piacképes, hanem az ember, aki megszerezte. Gondolj csak bele, mennyire gyorsan változik a technika: ami ma naprakész, az három év alatt – pont ennyi kell egy átlagos BA-szak elvégzéséhez – könnyen elavulhat. Emlékezz vissza középiskolás éveidre: melyik tanárt szeretted jobban? Aki tankönyvből felolvasva, magoltatva, unalmasan tanított, vagy azt, aki modern, interaktív, esetleg diákokat is bevonó módszereket alkalmazott? Az elv átültethető a te karrieredre is: ha nem tartod magad naprakészen – erről később még olvashatsz néhány gondolatot –, a tudásod nem lesz piacképes, így a munkáltatók számára sem leszel annyira vonzó. Emlékezz csak a fejezet elejére: minden évben tízezrekkel-százezrekkel-milliókkal szállsz versenybe a jó pozíciókért...

7.1.4.2. *Önmagad ismerete*

A javadalmazás motiváló számodra, vagy szívesebben dolgozol alacsonyabb bérért, nagy hivatástudattal? Szívesen beszélsz emberek előtt, vagy inkább a hallgatóság része szeretsz lenni? Könnyen megy az írás, vagy a beszéd az erősséged? Jól bánsz a számokkal, vagy nem erősséged a matek? Erős vagy csapatmunkában, akár csapatok vezetésében is, vagy inkább egyedül dolgozol? Ha megfelelő időkeretet kapsz, akár komplex problémákat is megoldasz önállóan, vagy jobban szereted az iránymutatást?

Elgondolkodtál már azon, hogy miben vagy jobb másoknál vagy melyek azok a tulajdonságaid, amelyeket fejlesztened kellene? Mindenkinek vannak ilyenjei, persze ezeket sokszor nem egyszerű feltérképezni. A modern világ egyre kevésbé kényszeríti rá az embert az önismeret fejlesztésére, pedig igazi szükség napjainkban lenne rá... A jó hír, hogy erősségei mindannyiunknak vannak, így neked is. A feladat, hogy azonosítsd a pozitív és negatív tulajdonságaidat. Segítségül hívhatsz számos tesztet és eljárást, de akár karriertanácsadó segítségét is igénybe veheted, mindenesetre lényeges, hogy tisztában légy magaddal.

7.1.4.3. *Mi érdekel?*

Ha felsőoktatási tanulmányaidat különösebb szakmai érdeklődés nélkül kezded is el (mondjuk azért, mert úgy gondolod, az adott szak elvégzése után kapható diploma keresett a piacon vagy mert a szüleid, barátaid javasolják, esetleg azért, mert az egyetem közel van a lakhelyedhez – vagy éppen jó távol tőle), e három-öt év alatt biztosan lesz egy-két olyan tudományterület, tantárgy, esetleg tanári személyiség, amely felkelti az érdeklődésedet. (Ha nincs ilyen, gondolkodj el rajta, hogy jó helyen vagy-e.) A közgazdászok közül valakit az elemzés érdekel, mást a pénzügy. A turizmust és vendéglátást tanulók között vannak, akik a szállodaipar felé húznak, mások inkább az utazásszervezés felé. Ahhoz, hogy az adott tudomány- vagy iparterület átfogó ismerete mellett mélyebben beleásd magad egy-egy szegmensbe (hogy aztán megszerezd azt a szakértői tudást, amely egyedivé és versenyképessé tesz téged), már tanulmányaid elején érdemes azonosítani azt a néhány témát, amelyben szívesen elmélyülnél, hiszen a következő lépések nagyrészt az érdeklődésedből táplálkoznak.

7.1.4.4. *A munkaerőpiac megismerése*

Érdemes végiggondolnod, hogy mit tudsz kezdeni azzal a diplomával, amelyet a kezébe veszel majd, ehhez pedig célszerű különféle kérdéseket feltenned magadnak.

- Elhelyezkedhetsz-e a végzettségeddel az országban, vagy csak egy bizonyos földrajzi területen lesz érdemes nézelődnöd (mondjuk azért, mert nem mindenütt van jelen a diplomádhoz köthető iparág)?
- Milyen jövedelmi lehetőségeket nyújtanak a szakmák?
- Mennyire jellemző a túlóra, mennyire hajtós az adott munkakör?
- Melyek azok a cégek, amelyek a legjobbak a választott szakmában, és melyeket érdemes kerülni?
- Milyen külföldi munkalehetőségek közül választhatsz?

A későbbiekben adok néhány konkrét javaslatot a munkaerőpiac mélyebb megismeréséhez, azt azonban már most érdemes rögzíteni, hogy szakterületeden mindenképpen javasolt némi jártasságot szerezned a diplomád megszerzéséig, így előnnyel indulhatsz azokkal a pályakezdőkkel szemben, akik nem készülnek tudatosan a munkavállalói létre.

7.1.5. Az önképzés szerepe

7.1.5.1. *Ha érdekel valami, ásd bele magad!*

Véleményem szerint azért lehet eredményes egy diploma nélküli programozó, mert a folyamatosan változó ipari környezet miatt naprakészen kell tartania a tudását. Attila barátom – remélem, nem veszi zokon, hogy őt hozom példaként – egy remek agyú szoftverfejlesztő, aki nem érezte szükségét az egyetemi tanulásnak, helyette inkább önképzésbe fektette az energiáját. Fokozatosan sajátította az el újabb és újabb kódnyelveket és technológiákat, és ez a fejlődésre törekvés a mai napig is jellemzi. Hozzáállása eredménye pedig az, hogy nemcsak versenyezni tud a diplomás programozókkal, de számos területen képzetebb, azaz versenyképesebb is náluk, ezt pedig hazai és nemzetközi referenciái is megerősítik. Ezt a felfogást érdemes követni az egyetemi tanulmányaid során is. Ha egy-egy téma felkelti az érdeklődésed, ásd bele magad! Ezzel két legyet ütsz egy csapásra: nemcsak jobban fogsz érteni az adott témához társaidnál, de egy fokkal közelebb kerülsz a válaszhoz a „*Hova menjek dolgozni az iskola után?*” kérdésedre is.

7.1.5.2. *Olvass utána, keress rá a neten!*

Ha utánajárnál egy-egy témának, ma már nem muszáj könyvtárba járnod. Számomra, könyvedvelő ember számára fájó ezt leírni, de mivel számos iparág sokkal gyorsabban változik annál, hogy újdonságait meg lehessen írni egy könyvben, sokszor érdemes az interneten elindítani a keresést (persze azért továbbra is biztatok mindenkit a könyvolvasásra, hiszen szerencsére napjainkban is számos zseniális szakkönyv születik). Szakcikk keresésére ott van például a Google Scholar, de ezen kívül is számos szakmai és tudományos adatbázis érhető el – elsősorban angol nyelven –, nem beszélve a különféle minőségi szakmai folyóiratról, blogról, fórumról vagy akár olyan oldalakról, mint a Reddit, amely bár nem tudományos igényességű, szinte nincs olyan téma, amelyről ne találnál rajta valamit. És bár a Wikipédiát sosem javasolnám egy beadandó vagy szakdolgozat megírásához, arra tökéletesen alkalmas, hogy elmélyülj egy-egy témában, újabb horgokra akadj rá, ahonnan tovább bővítheted tudásodat.

7.1.5.3. *Az előadások, meetupok ereje*

Érdekes meghallgatnod olyan embereket, akiknek az érdeklődése hasonló a tiédhez vagy a gondolkodásuk annyira innovatív, hogy téged is cselekvésre serkentenek. Napjainkban számos vállalat, szakértő, szakmai csoportosulás, tanácsadó tart előadásokat, meetupokat az online térben és személyesen is. Ha a rövid, tömör tartalmakat szereted, akkor akár a TED oldalára is felmehetsz, ahol rengeteg valóban inspiráló beszédet hallgathatsz meg – akár magyarul vagy magyar felirattal is – a lehető legkülönbözőbb témákban. Ki tudja, talán egy ilyen előadás vagy beszélgetés pattintja ki benned az első szikrát...

7.1.6. *Mutasd meg magad!*

Ha szeretnéd elkerülni az álláskereséssel járó stresszt (amelyet – ha megfogadsz néhány tanácsot az eddigiek és a következők közül – nem szükségszerűen kell átélned), érdemes a problémák elé menni. Ennek az egyik legjobb módja, ha már egyetemi tanulmányaid alatt megmutatod magadat a cégeknek. A következőkben ehhez olvashatsz néhány egyszerű, de hasznos tanácsot.

7.1.6.1. *Állásbörzék, karrierexpók*

Számos különféle méretű pályaaorientációs rendezvényen ismerkedhetsz meg a munkáltatók ajánlataival. Évente néhány alkalommal a fővárosban rendezik meg a legnagyobb expókat, de a megyeszékhelyek, nagyvárosok, egyetemi városok és maguk a felsőoktatási intézmények is rendszeresen adnak helyet ilyen eseményeknek. A munkáltatók ilyenkor igyekeznek a legjobb színben feltüntetni magukat annak érdekében, hogy felkeltsék a tehetséges álláskereső figyelmét. Ekkor neked van lehetőség egy kicsit versenyeztetni őket, érdemes kihasználni! Kiállítóként én magam is részt vettem több ilyen alkalmon, és mindig igyekeztem nyitott szemmel járni: ha egy-egy érdeklődő fiatal felkeltette az érdeklődésemet, megpróbáltam elérni, hogy megadja elérhetőségét egy későbbi találkozás reményében. Ezeken az eseményeken nemcsak a cégek állásajánlatairól hallhatsz, de megismerheted juttatási és képzési rendszerüket, kínált karrierútjaikat is, valamint (ha van nekik) információkat szerezhetsz egyetemistáknak szóló ösztöndíjas- vagy gyakornoki programjaikról is, sőt, egy-egy nyitott pozícióra akár állásinterjún is részt vehetsz. Menj el minél több hasonló rendezvényre, mutasd meg magad a kitelepült cégképviselőknek! Lehet, hogy éppen itt fogod megtalálni álmaid munkahelyét...

7.1.6.2. *Nyílt napok*

A vállalati nyílt napokon lehetőség van egy kicsit megismerni egy-egy céget. A vállalatok ilyenkor egy napra megnyitják kapuikat az érdeklődők előtt, és tevékenységük általános bemutatása mellett betekintést engednek szervezeti kultúrájukba, termelési- és munkafolyamataikba, megmutatják üzemeiket, irodáikat, technológiáikat. Érdemes részt vened ezeken az eseményeken is, hiszen olyan információkat szerezhetsz, amelyeket az állásbörzéken, karrierexpókon nem hallasz.

7.1.7. *Keresd a céget!*

Számos vállalat adja meg a lehetőséget a fiataloknak arra, hogy már egyetemi tanulmányaik alatt dolgozzanak náluk. Tulajdonképpen ez a kulcsmomentuma annak, hogy diákként tapasztalatot szerezz az adott szakmában (most nem ide véve a duális képzést), amely óriási előnyt biztosít neked a későbbi álláskereső során. Sőt: lehet, hogy keresned sem kell majd az állást, hiszen az fog megtalálni téged, így amikor megszerzed a diplomádat, egy percre sem kell kutakodnod. Hogy mit kell ehhez tenned? Releváns munkatapasztalatot kell szerezned. Lássunk erre néhány lehetőséget!

7.1.7.1. Ösztöndíj-programok, tehetségprogramok

Mit szólnál, ha azt mondanám, hogy egyetem mellett a tanulmányaidhoz, a választott szakmádhoz illő munkát végezhetnél, pénzt is kapnál érte, és a diplomád kézhez vétele után az elhelyezkedésed miatt sem kellene aggódnod? Nos, a vállalati ösztöndíj- és tehetségprogramok pontosan ezt kínálják.

Számos nagyvállalat már egyetemi tanulmányaik alatt „levadássza” a fiatalokat e programok segítségével. Ezek lényege, hogy az ösztöndíjat biztosító céggel szerződést kötsz: vállalod, hogy tanulmányi átlagod nem esik bizonyos szint alá (tehát megfelelően kell teljesítened az iskolában), havonta több-kevesebb munkaórát a leendő szakmádhoz illő tevékenységgel töltesz a vállalatnál (amelyért anyagi juttatást is kapsz), és amennyiben a felek kölcsönösen elégedettek egymással, a diplomád megszerzését követően munkaszerződést írhatasz alá a cégnél. A vállalatok az esetek nagy többségében elvárják, hogy szakdolgozatodat az ő bevonásukkal, az ő iparágukat, technológiájukat, kutatási területüket érintő témából írd, melyhez természetesen megkapod a mentori segítséget is. Biztatlak, hogy szánj egy kis időt e programok feltérképezésére az interneten, nagyon megéri!

7.1.7.2. Szakmai gyakorlat

Ha már tudod, hogy mely területen szeretnél elhelyezkedni, akkor a cégeket is vizsgálhatod aszerint, hogy melyiknél lehetne eredményesebb a nyári vagy év közbeni összefüggő szakmai gyakorlatod. A *szakmai* kifejezést hangsúlyoznám: azzal együtt, hogy egy fiatalnak érdemes végigjárnia a ranglétrát (hiszen ahogy korábban is írtam, véleményem szerint az igazán jó vezetők azokból lesznek, akik alulról dolgozzák fel magukat magas pozíciókba), a gyakorlat lehetőleg ne kávéfőzést, a főnöknek való ugrabugrálást jelentsen, hanem valódi szakmai munkát, amely tanulmányaidhoz, leendő szakmádhoz kötődik.

7.1.7.3. Releváns diákmunka

A nyári szünetben vagy év közben végzett diákmunka célja sokak számára az, hogy legyen a szükséges pénz az albérletre, megélhetésre, bulira, egyéb kiadásokra. Minden tiszteletem azoké a diákoké, akik saját jövedelemmel szeretnének hozzájárulni tanulmányaikhoz, jelentős terhet levéve ezzel szüleikről. A jövedelemtermelő diákmunkánál már csak a *releváns és jövedelemtermelő* diákmunka jobb. Ha teheted, keresgélj a piacon olyan munka után, amely vagy konkrétan kötődik tanulmányaidhoz vagy leendő szakmádhoz,

vagy olyan tevékenységet végezhetsz vele, amely jól mutat majd az önéletrajzodban az álláskeresés során.

7.1.7.4. Gyakornoki programok

A gyakornoki lehetőségekre sok fiatal úgy tekint, mint valami kellemetlen ingyenmunkára, amely csak arra jó, hogy a foglalkoztató cég olcsó munkaerőhöz jusson. Sajnos igaz, hogy vannak olyan vállalkozások, amelyek a gyakornokaikat valamiféle kisegítőként alkalmazzák, de ezeket a cégeket kerülni kell. A gyakornoki munka lényege, hogy friss diplomával a kezdedben, szakmai tapasztalat nélkül dolgozhass egy olyan területen, ahol jól éreznéd magad fizetett munkavállalóként is. Belelátsz a munkafolyamatokba, megismered a piacot, a termelési eszközöket, a szervezeti kultúrát, közben pedig értékes tapasztalatot szerzel. Sok cég nem is ingyen foglalkoztatja a gyakornokokat, szóval érdemes keresgélni a piacon, hiszen egyrészt amíg otthon laksz a családdal, addig a jövő szempontjából hasznos munkával keresheted meg a zsebpénzt, másrészt pedig, ha jól teljesítesz, arra is számíthatsz, hogy a gyakornoki állásodat „rendes” munkaviszonnyal váltja ki a munkáltatód, ezzel pedig te is elindulhatsz az önállósodás útján.

7.1.8. Online jelenlét

Időnként azon kapom magam, hogy boomer-mentalitással szemlélem a világot, noha még negyvenéves sem vagyok. Feltűnik, milyen furán öltözködnek a fiatalok (mintha én nem ugyanezt tettem volna tinédzserkoromban), de az is, hogy folyton a telefonjukat nyomkodják. Viszont ha már úgylis ott a kezdedben a mobil, miért ne fordítanád előnyödre a munkakeresésben?

Egyre több újságcikk számol be arról, hogy a Facebook nem képes magához vonzani a mostani tizen-huszonéves korosztályt, hiszen nekik már más igényeik vannak a közösségi médiát illetően. Ennek ellenére én mégis javaslom a használatát a munkaerőpiac megismeréséhez: számos olyan cég van jelen rajta, amely a munkáltatói márkaépítésének fontos eszközeként tekint rá, azaz megmutatja magát belülről is az érdeklődők számára. Ezen kívül számos önszervező, közös érdeklődésből alakult csoportot találhatsz: van közöttük olyan, amelyben a tagok állásinterjú tapasztalataikat írják le, más csoportokat pedig kifejezetten álláshirdetések megosztására használnak.

A Facebook munkaerőpiaci alteregója a LinkedIn, amely kifejezetten szakmai közösségi oldal. Jelen vannak rajta különféle méretű vállalatok, és a felhasználók is profesz-

sziójukat, szakmai profiljukat csillogtatják. Érdemes regisztrálnod a LinkedIn-re, és készítened egy profilt, amelyet naprakészen tartva folyamatosan a toborzók látóterében maradhatsz. Számos recruiter az önéletrajzok átböngészése után azonnal a jelentkező LinkedIn oldalára navigál, és onnan igyekszik többletinformációkat megszerezni az aspiránsról. Építs kapcsolatokat, kövesd a szimpatikus cégeket és szakembereket, mindig legyen aktuális a profilod, hidd el, nagy előny!

7.1.9. Kapunyitási pánik helyett, avagy miért fontosak mindazok, amelyekről eddig volt szó

A válasz meglehetősen rövid és prózai: azért, mert olyan *önbizalomra* tehetsz szert, amely hatalmas előnyt jelent majd neked akkor, amikor állásokra pályázol.

Létezik egy sajátos, kifejezetten az élet első húsz-huszonöt évére jellemző krízisállapot, amelyet kapunyitási pániknak nevezünk. Az ettől szenvedő fiatalok nem találják helyüket, nem tudják, mihez kezdjenek, hogyan önállósodjanak, miként állják meg a helyüket a felnőttek világában, a munkaerőpiacon. Hogy ne kelljen átélniük a munkaerőpiacra való kilépéssel járó traumát, diplomát diplomára halmoznak és rendkívül sokáig élnek a szüleikkel. Úgy vélem, hogy az eddig átvett stratégiai eszközök alkalmazásával a kapunyitási pánik kockázata jelentősen csökkenthető. Gondold csak végig:

- **Megismerted magad**, hiszen munkát tettél bele abba, hogy felismerd pozitívumaidat és negatívumaidat, érdeklődésedet, a rád jellemző munkastílust.
- **Többlettudást szereztél a téged érdeklő területeken**, hiszen utánajártál az újdonságoknak, melynek során esetleg az iskolában még nem tanult ismeretekhez is hozzájutottál.
- **Jelen voltál** rendezvényeken, ahol megismerhetted választott szakterületedet, a cégeket, a munka- és karrierlehetőségeket.
- **Máshol be nem szerezhető tudáshoz jutottál hozzá** ösztöndíjasként, gyakornokként vagy csak a nyári szakmai gyakorlataid során, közvetlenül munkavégzés közben, olyan cégektől, amelyek az iskolában oktatott szakmádat magas szinten végzik.

Határozottan állítom, hogy a pályakezdők kezében a megalapozott (azaz tapasztalatra, tudásra épülő) önbizalom olyan fegyver, amely egyértelműen esélyessé teszi őket a munkaerőpiac csataterén.

7.2. GYAKORLATI ESZKÖZÖK AZ ÁLLÁSKERESÉSBEN

Sokan foglaltak már állást azzal kapcsolatban, hogy hol érdemes állást keresni: van, aki a nagy állásportálokra esküszik, más a barátok, ismerősök ajánlásaira. A fejezetben a szerintem legfontosabb tényezőket emelem ki: az önéletrajzt, a motivációs levelet és magát az interjút (és ezeknél sem törekszem a teljességre). Igyekszem minél több személyes tapasztalatból merítkezni, hogy valóban gyakorlatiasak lehessenek a következő oldalak.

7.2.1. Önéletrajz, az énmarketing eszköze

A munkakeresés sokak által rettegett, mások szerint értelmetlen dokumentuma, az a két oldal, amely alapján a HR-es és a munkaerőt kereső cég képviselője kialakítja első benyomását a jelentkezőről. E dokumentum alapján dől el, behívják-e interjúra, azaz bármennyire is nehéz, a témával foglalkozni kell. Fontos kiemelni, hogy az önéletrajz nemcsak arra szolgál, hogy megjelenítse rólad a legfontosabb információkat, hanem arra is, hogy kiemeljen a sokaságból, megkülönböztessen téged a többiektől. Az önéletrajz nem más, mint a te személyes marketinganyagod, amelyben a termék a munkaerőd.

No de mit tegyen egy fiatal pályakezdő, akinek lehet, hogy még csak minimális munkatapasztalata van? Mit lehet tenni azért, hogy ne kerülj a képen látható helyzetbe, vagyis többet tudj mondani annál, hogy „*Nagyon fiatal koromban születtem*”? A következőkben a tartalmilag teljes és sikeres önéletrajz összeállításában igyekszem segíteni, de olvasd el a témának szentelt önálló fejezetet is, amely az önéletrajz készítésének kereteiről szól.



19. ábra A tapasztalat nélküli munkavállaló dilemmája

Forrás: Pinterest

7.2.1.1. Az önéletrajz formaisága

A dokumentum legyen szabályszerű (azaz maximum kétoldalas, követhető, megfelelően tagolt, a legújabb munkahelyektől és iskoláktól haladj a régebbiek felé), ugyanakkor legyen benne valami, ami utal a karriercéljaidra és a személyiségedre.

Manapság már számos letisztult önéletrajzsablon létezik (az irodai szövegszerkesztő programokban és az interneten is), de akár magadnak is szerkeszthetsz egyet. Fontos, hogy az *első oldal felső harmada* nyerje meg az olvasó figyelmét. Erre tökéletes megoldás az elérhetőségeid alatt elhelyezett rövid ars poetica vagy pársoros összefoglaló magadról, mintegy kivonatolva az önéletrajzod tartalmát. Valahogy így: „*Huszonhárom éves kezdő közgazdász vagyok. Pályakezdőként már rendelkezem három év egyetemi tanulmányok mellett szerzett szakmai gyakorlattal. Folyékony angoltudással keresem első munkahelyemet.*” Egy ilyen kezdés mellett sokkal nagyobb esélyed van arra, hogy a HR-es – akinek sokszor szó szerint fél perce van egy-egy jelentkezés átolvasására – az ígéretes jelöltek közé soroljon.

Sokáig népszerű volt az Europass önéletrajz, amely csak látszólag egyszerűsíti a jelentkezők helyzetét: a webes kitöltőoldal végigvezet ugyan a folyamaton, de a végeredmény, maga az önéletrajz egy sablonos, semennyire sem egyedi, könnyen felejthető dokumentum lesz, amely napjaink modern HR-eseinek figyelmét aligha kelti fel. Ha lehet, szánj egy kicsit több időt az önéletrajzod elkészítésére, és hanyagold az Europass-t.

Ügyelj a helyesírássra! Diplomás állások esetében nagyon rossz üzenete vagy egy helytelenül fogalmazott, helyesírási hibákkal terhelt önéletrajznak.

7.2.1.2. Fénykép, e-mail cím

Manapság, ahogyan a személyiségi jogi és antidiszkriminációs törekvések egyre erősödnek, a fotó mintha veszített volna jelentőségéből. Végül is, ha belegondolsz, egy cég nem a szépsége miatt foglalkoztat egy programozót, takarítót vagy autószerelőt... Ha az állás-hirdetés mégis kéri a fényképet, akkor semmiképpen se hagyd le róla, de figyelj arra is, hogy milyen képet használj. Ha az önéletrajz a személyes terméked, akkor a rajta lévő fénykép a logó. Ne legyen régi, ne egy társasági fényképből vágd ki magadat, ha lehet, ne egy buliban készült fotót használj. Lehetőleg ne legyen mögötted háttér, inkább egy homogén, világos felület előtt készüljön rólad a kép. Nem kell az összes fogadat láttatva vi-gyorogni, de egy apró mosoly jót tesz, és az is, ha egy kicsit elegánsabban öltöazol (legalábbis felül, hiszen az önéletrajz-fotók jellemzően deréktól felfelé ábrázolják a jelentke-

zót). Semmiképpen nem előnyös, ha a képen alkoholt fogsz a kezében vagy kerti munka közben, baltát szorongatva pózolsz a fa alatt, és az sem, ha a fotót szelfiként készíted el magadról olyan közletről, hogy az arcodnak csak az egyik fele látható vagy ha a képed kitölti az önéletrajzod teljes első oldalát (sajnos, ezek a példák a való életből származnak)...

Ami az e-mail címet illeti: ha a címedet régen hoztad létre, egy olyan korszakodban, amikor becézéssel illeltek, esetleg valami más befolyásolta a hangulatodat a cím létrehozásakor, gondold át, érdemes-e új címed regisztrálnod. A *szokehajulany@*, a *jozsithebarbar@* vagy az *izompeti@* kezdetű címek (minddel találkoztam a való életben) nem szerencsések akkor, amikor jó benyomást akarsz kelteni magadról. A legjobb, ha az e-mail címet a saját nevedből vezeted le, valahogy így: *vezeteknev.keresztnev@*.

7.2.1.3. *Az önéletrajzot mindig szabd az állásra!*

Volt egyszer egy fiatal, aki tanácsot kért tőlem (ő volt az első tanácskérőm, el se tudnám felejtetni). Nem értette, hogyan lehet az, hogy száznál is több helyre küldte el önéletrajzát, mégis csak néhány helyre hívták be interjúra. Mint kiderült, a fiú pontosan ugyanazt az önéletrajzot küldte el az összes helyre, egyetlen alkalommal sem módosított semmit. Ez egy rossz gyakorlat, szakítani kell vele, hiszen kis túlzással ahány munkakör, annyiféle kompetenciacsomag szükséges a jelentkező részéről.

Alapfeltétel az álláskeresésnél, hogy megtervezd, milyen profilú, földrajzi elhelyezkedésű, méretű stb. cégnél szeretnél dolgozni. Ha ez megvan, célzottan tudsz keresni. A szimpatikus álláshirdetés feladójának pedig utána kell nézni – már ha az állásportálon látható hirdetés alapján ki lehet deríteni, melyik is az érintett cég –, és az önéletrajzodat úgy kell alakítani, hogy az megfeleljen a hirdető cég ismérveinek. Máshogyan kell írni egy multinak, mint egy kkv-nak, nem ugyanaz fogja érdekelni egy közintézmény vezetőjét, mint egy eredményes versenypiaci cég HR-esét.

Ahogy korábban írtam, a toborzást-kiválasztást végző HR-szakemberek sokszor szó szerint fél percig tartják a szemüket egy-egy önéletrajzon, keresve az összeillést a betölteni kívánt pozíció és a sok jelentkező között. Van azonban az előszűrésnek egy sokkal modernebb módja is: a számítógéppel támogatott, kulcsszavas szűrés. Ennek során a meghirdetett állás elvárásait egy algoritmus összeveti a beérkezett önéletrajzok tartalmával, és csak azokat a dokumentumokat juttatja tovább a HR-esnek, amelyekben egyezést talált. Az önéletrajzokkal szemben támasztott elvárás tehát – ha van algoritmus, ha nincs –, hogy tükrözze az álláshirdetésben megfogalmazottakat. Ha a meghirdetett pozíciót közgazdász végzettséggel lehet betölteni, felsőfokú angoltudás kell hozzá, elvárásként jelenik meg a

csapatmunka vagy a munkavállalónak sokat kell utaznia, akkor az önéletrajzban szerepeljen a közgazdász végzettséged, az angoltudásod megfelelő szintje, a csapatmunkában szerzett tapasztalatod és a jogosítványod megléte is. Minél több helyen köszön vissza a hirdetés szövege az önéletrajzodban, annál nagyobb az esélye, hogy a következő körbe jutsz.

Bagatell dolognak tűnik, de sajnos előfordult olyan is, hogy az X cégnek küldött önéletrajzban a Z cég neve szerepelt mint megpályázott munkáltató, és olyannal is számtalan alkalommal találkoztam, amelyen a dátum évekkal korábbi volt (tehát a 2022-ben megpályázott állásra beadott önéletrajzon 2018-as dátum szerepelt). Ebből a HR-esnek vagy a pályáztató cégnek az jön le, hogy a pályázó nem veszi a fáradságot arra, hogy korrekt anyagot adjon be, így anélkül dobják a kukába a dokumentumot, hogy elolvasták volna a tartalmát. Kerüld el az ilyen helyzeteket! Jelentkezz inkább kevesebb helyre, de testreszabott önéletrajzzal!

7.2.1.4. Erősségek és eredmények hangsúlyozása

A cégek elsősorban nem arra kíváncsiak, hogy tételesen mit csináltál az előző munkahelyeiden vagy gyakorlati helyeiden (persze ez is lényeges szempont), hanem arra, hogy ott hogyan teljesítettél, azaz milyen eredményekkel büszkélkedhetsz. Gondolj csak bele a vállalatvezetés helyzetébe: eredményes munkavállalókat akar szerezni, akik hozzájárulnak a növekvő termeléshez, forgalomhoz, bevételhez, költséghatékonyabban, kreatívabb módon dolgoznak.

Legyen a példánk egy marketingjellegű munka. Kétféleképpen írhatod az önéletrajzban ugyanazt a korábbi munkatapasztalatodat, amelyet Facebook-hirdetési gyakornokként szerezteél:

- a) *„Feladataim voltak: hirdetésekhez képek keresése, a hirdetési célcsoportok szűrése, részvétel a hirdetési keretösszeg elosztásának tervezésében.”*
- b) *„Facebook-hirdetési gyakornokként több kampányban vettem részt, amelyek során képeket kerestem a hirdetésekhez, célcsoportokat szűrtem és együttműködtem a senior menedzserekkel a keretösszegek elosztásának tervezésében. Projektjeink segítségével a vállalat forgalma éves szinten 15%-kal nőtt.”*

Érezhető a különbség, ugye? A modell bármilyen munkakör esetében működik, csak egy kis agytorna szükséges hozzá.

Mi a helyzet akkor, ha még nincs munkatapasztalatod? Nos, ebben az esetben (a korábbiakban kivesézett testreszabás jegyében) bátran megemlíthetsz bármit, ami a meghirdetett pozíció szempontjából lényeges lehet: tanulmányi eredményt, diákköri munkát, TDK-szereplést, nyári szakmai gyakorlatot... A lényeg, hogy az általad leírtak összhangban legyenek a hirdető cég elvárásaival.

7.2.1.5. *Soft skillek és kompetenciák – a kevesebb néha több!*

Nincs hibátlan ember, és a tökéletességet a munkáltatók sem várják el a jelentkezőktől (ha mégis ilyen tapasztalsz, állj odébb, nem lesz ott jó helyed). Éppen emiatt semmi szükség rá, hogy a világ összes személyes képességét és készségét felvillantsd. Azokat emeld ki, amelyek a legerősebbek, amelyek valóban megkülönböztetnek téged a többiektől. Valahogy így:

- *„Előadói készség – Eddigi munkám/tanulmányaim során több mint 30 prezentációt tartottam.*
- *Kommunikációs készség – Korábbi munkahelyemen ügyfélszolgálati tevékenység során több száz ügyfelet tájékoztattam.*
- *Csapatmunka – Gyakorlati helyeimen összesen 6 eredményes projektben vettem részt.”*

7.2.1.6. *Az önéletrajz legyen összhangban a valósággal!*

Ezt a javaslatomat tartom a legfontosabbnak, még akkor is, ha felsorolásom utolsó helyére került. Alapvető, hogy csak olyan dolgokat állíts az önéletrajzodban, amelyeket *alá is tudsz támasztani*. Ha egyedül szeretsz dolgozni, ne állítsd, hogy csapatjátékos vagy! Ha félsz kiállni mások elé, ne írd le, hogy remekül prezentálsz! Ha kerülöd a vitát, ne állítsd be magad konfliktusmegoldóként! (Az első fejezetben érintettük már e témakört, itt csak ismétlem magam: olyan munkát keress, amely közel áll a személyiségedhez!) Ha az angoltudásod alapfokú, ne írd az önéletrajzba felsőfokot, mert rémálom lesz az interjúztató *„Now let's change to English, shall we?”* kérdését követő néhány perc.

Az igazán komoly cégek összetett módszerekkel végzik a kiválasztást. Az egyik ilyen módszer az assessment center (röviden AC), amelynek során a jelentkezőket csapatokba rendezik, és olyan feladatokkal szembesítik őket, amelyekkel a megpályázott munkakörben is nagy eséllyel találkozhatnak. Az AC nem ritkán félnapos esemény, azaz akár három-hat órán keresztül tart. Konfliktust kell megoldani, érvelni kell, rövid önálló felké-

szülés után prezentációt kell tartani, szóval meglehetősen összetett az esemény, amelyen több megfigyelő (köztük akár pszichológus is) nézi árgus szemekkel a teljesítményedet. Ha például olyan feladattal szembesülsz, amelyben a csapat többi tagjával szemben kell érvényesítened a saját érdekeidet, akkor nyilvánvalóvá válik, hogy a meggyőzőési képesség, amelyet az önéletrajzodban feltüntettél, valós-e, vagy csak „bepróbálkoztál vele”.

Egy szó, mint száz: nem érdemes valótlan állítani az önéletrajzodban, mert a kiválasztási folyamat során nagy eséllyel fény derül rá. Ha valahogy át is csusszansz a szűrőn, és megnyered a pozíciót, akkor sem lesz idilli helyzeted, hiszen olyan munkakört fogsz betölteni, amire valószínűleg nem vagy alkalmas. Szóval csak őszintén!

7.2.2. Motivációs levél – Összhangban magaddal, összhangban a munkakörrel

A hirdetések sok esetben kikötik, hogy a jelentkezéseket motivációs levéllel együtt kéri. Ilyenkor muszáj írni egyet, de ha nem kéri a cég, akkor is javaslom, hiszen remek lehetőséget teremt arra, hogy felkeltsd a hirdető érdeklődését.

Tapasztalataim szerint a motivációs levél írásának lényege számos pályázó számára nem világos. Ők azt hiszik, a népszerű frázisokat kell benne szerepeltetni: „*nemzetközi nagyvállalati környezetben dolgozni*”, „*egy dinamikusan fejlődő cégnél bizonyítani*”, „*kamatoztatni nyelvtudásomat*”... Természetesen nagyon fontos, hogy a jelentkezőnek legyen motivációja, de egyrészt az imént olvasott kifejezések a motivációs levelek többségében benne vannak, azaz nem adnak hozzá semmit az önéletrajzhoz, másrészt a munkáltatókat nem kizárólag a jelentkezők motivációja érdekli. Sajnos számos blogbejegyzés és cikk viszi tévútra a motivációs levelet írókat, elhítelve velük, hogy a dokumentumnak az a célja, hogy mindent bele kell írni, mert attól lesz jó a motivációs levél, ha Supermanként mutatjuk be magunkat. Nos, a helyzet az, hogy ahogyan az önéletrajz esetében, a kevesebb itt is többet ér.

A lehetőleg egyoldalas, összeszedett motivációs levél az önéletrajzban rögzítettek további mélyítésére, kiegészítésére szolgál, arra való, hogy a *munkáltató motivációját megteremtsd* ahhoz, hogy be akarjon hívni állásinterjúra. Célja az önéletrajzban feltüntetett eredményeid, erősségeid hangsúlyozása. Kerüld az ezerszer elpuffogatott közhelyeket, és mutasd meg, ki is vagy valóban! Hiteltelen az a motivációs levél, amely azt állítja, hogy írója mindenben nagyszerű, szóval inkább emeld ki azt a néhány tulajdonságodat, amely valóban erős, és azt írd le, hogy ezeket a tulajdonságaidat a cég hogyan fordíthatja a

maga előnyére. Ezeket a kérdéseket tedd fel magadnak az írás előtt, összhangban az önéletrajzodban megfogalmazottakkal:

- Miért vagy alkalmas a munkakör betöltésére?
- Mi a közös benned és a megpályázott munkakörben vagy a hirdető cégben?
- Miért lesz jó a hirdetőnek, ha téged vesz fel?

Sokkal jobban mutatnak az ilyen mondatok, mint az agyonhasznált általánosságok:

- *„Pályakezdő vagyok ugyan, de három egyetemi évem során nemcsak 4,5 feletti átlaggal teljesítettem, hanem összesen majdnem egy év releváns munkatapasztalatot is szereztem év közbeni és nyári szakmai gyakorlataim alatt. A többnyire csapatban végzett tevékenységeim során megtanultam a projekt módszertan alapjait, ezért úgy gondolom, könnyen be tudnék illeszkedni termékfejlesztési csoportjukba”.*
- *„Egyetemi tanulmányaim során, Erasmus-diákként összesen három alkalommal töltöttem egy-egy félévet külföldön, így volt lehetőségem megszokni a távollétet az otthonomtól. Szívesen utazom, így meggyőződése, hogy sikeres tagja lehetnék vállalatuk utazó ügynöki csapatának.”*
- *„Hobbim a hosszútávfutás, amely megtanított a kitartásra és arra, hogy sosem szabad feladni. Az elhúzódó és monoton munkafolyamatokat emiatt jól viselem, így hiszem, hogy helyt tudnék állni pénzügyi csapatukban a hó végi zárások fárasztó időszakában is”.*

7.2.3. Hogyan készülj az állásinterjúra?

Az állásinterjú sok pályakezdő rettegett eseménye: egyikük attól fél, hogy nincs tapasztalata, így nem tud miről beszélni, másuknak az a rémálma, hogy nem mer megszólalni, a harmadik pedig a keresztkérdésektől tart. Ha az előzőekben foglaltak szerint készülsz fel az interjúra – azaz megismered magadat, a munkaerőpiacot, a lehetőségeidet, és ehhez igazítod az álláskeresési stratégiádat –, akkor nem érhet meglepetés. Ha mégis úgy érzed, hogy egy kis extra munícióra van szükséged, ez a fejezet rész remélhetőleg segít majd.

7.2.3.1. Az önbizalom fontossága

A korábbiakban már tisztáztuk, hogy koncentrált munkával hogyan szerezhető meg az önbizalom, az állásinterjú pedig az a szituáció, amikor ennek a legnagyobb hasznát veheted. Egy magabiztos, határozott fellépésű interjúalany erényei, eredményei, a munkához szükséges személyes tulajdonságai ismeretében igazán jó képet fest magáról. Ha pedig ez így

van, akkor arról is könnyebb meggyőznie az interjúztatókat, hogy *személyisége* alapján is alkalmas a közös munkára. Végző soron ez az állásinterjú igazi célja, hiszen a kiválasztást végzők az önéletrajz tartalma és a referenciák alapján már felmérték szakmai megfelelőséged alapjait. A személyes találkozón arról kell őket meggyőznöd, hogy *beleillesz* az adott cég szervezeti kultúrájába is.

Ha megvan a magabiztosság, az egy jó pont. Ha az interjú hangulata kötetlen, kollegiális, az is remek, de fontos, hogy a felvételi beszélgetés lépcsőit minden esetben vedd komolyan, mégiscsak a karriered következő időszaka a tét.

7.2.3.2. Az interjúra készülni kell!

Egy állásinterjú tekinthető vizsgahelyzetnek is: oda kell menni, majd a minket fürkésző tekintetek kereszttüzeiben bizonyítanunk kell, hogy rátermettek vagyunk arra, hogy megkapjuk a megpályázott pozíciót. Ilyen értelemben tehát az interjúztató a vizsgáztató, az elnyert állás pedig maga a vizsga eredménye, az „érdemjegy”. Lássunk pár konkrét javaslatot a felkészüléshez!

1. Mindennek az alapja, hogy legyél *összhangban az önéletrajzoddal*. Az ott leírtak alapján hívtak be téged az interjúra, vagyis fontos, hogy egyrészt ismerd a tartalmát – ami nem okozhat gondot, hiszen te írtad –, másrészt a tartalom legyen párhuzamban a valósággal (azaz csak valós dolgok legyenek benne), hiszen kevés kínosabb helyzet adódhat egy állásinterjún, mint az, amikor a füllentéseket kell ki magyarázni.
2. Lényeges, hogy *nézz utána a cégnek*, amelyhez jelentkezel. Valamirevaló vállalat röviden már az álláshirdetéseiben is bemutatja magát, de az interjúra készülve célszerű neked is kutakodnod egy keveset (amelyet elvileg már az önéletrajz írásakor megtettél, így most csak fel kell frissítened az ismereteidet). Sok interjún elhangzik: „*Mit tud a cégünkről?*”. A kérdés feltételének oka elsősorban az, hogy felmérjék, az illető tudja-e, pontosan hova jelentkezik, vette-e a fáradságot arra, hogy egy kicsit utánajárjon ennek. Tartottam olyan interjút, amelyen a jelentkezőnek fogalma sem volt, melyik cégnél jár éppen (mit mondjak, nem csak az interjúalanynak volt kínos az a beszélgetés)... Nem kell oknyomozói újságírói mélységekre ásnunk: ismerd a vállalat fő tevékenységeit, méretét, legfontosabb eredményeit. Belépőnek ez bőven elég, a többit úgyis elmondják majd a cég képviselői a beszélgetésen.

3. *Nézd át a hirdetésben leírt munkaköri feladatokat és a munkakör betöltésének feltételeit*, hogy tudd, várhatóan mire számíthatsz a kiválasztás során! Az állásinterjú központi kérdése, hogy el tudod-e végezni azokat a feladatokat, amelyeket az adott pozíció megkövetel, illetve hogy végzettséged, tapasztalataid, személyes jellemzőid alkalmassá tesznek-e arra, hogy téged válasszanak. Számos kiválasztási eljárás létezik, amelyek során ezekről igyekeznek meggyőződni az illetékesek: kérdésekkel, próbafeladattal, esetleg assessment centerrel vagy más módszerrel, de a kiválasztás célja, hogy a munkakör és a jelentkező összeillése bebizonyosodjon. Ha nem érnek váratlanul a kiválasztás fókuszpontjai, akkor fenntartható lesz az önbi-zalmad, és egy lépéssel előrébb jársz.
4. *Készülj a leggyakoribb kérdésekre!* Vannak olyan témák, amelyek szinte minden interjún felmerülnek, ezekre pedig lehet és kell is készülni. Természetesen nem szükséges egy előre bemagolt válaszkészlettel menni egy felvételi beszélgetésre, hiszen ahogy egy vizsgán, úgy itt is okozhat gondot a biflázásra épülő, a személyi-séget és strukturált gondolkodást nem bizonyító teljesítmény, de valóban nem árt néhány területre előre készülni. Lássunk ezek közül párat, a teljesség igénye nél-kül.
- *„Meséljen magáról!”* – A klasszikusok klasszikusa ez a kérdés. Amennyire egyszerűnek tűnik, annyira bonyolult: mégis mit meséljek magamról vadi-degeneknek, akik arról döntenek, hogy alkalmas lehetek-e a megpályázott pozícióra? Én azt javaslom, válaszodat fordítsd az előnyödre: egy-másfél percben alapozd meg a beszélgetés további részét azzal, hogy kiemeled leg-fontosabb eredményeidet, erényeidet, pozitív tulajdonságaidat és azt, hogy tulajdonképpen miért érzed magad alkalmasnak az munkakörre. Ha ez a vá-laszod megfelelően összeszedett, a beszélgetés menetét máris pozitívan be-folyásoltad.
 - *„Miért jelentkezett erre a pozícióra? / Miért a mi cégünkhöz jelentkezett?”*
– Meglehetősen gyakori kérdés, amely során a kérdező a motivációról szeretne meggyőződni. Válaszodban erősítsd tovább azokat a pozitívumo-kat, amelyeket korábban (az önéletrajzodban és a motivációs leveledben) már kiemeltél magadról. Egy ilyen válasz például jó lehet: *„Meglehetősen pörgős személyiség vagyok, ezért kifejezetten élvezném egy ügyfélkapcsola-ti pozíció tempóját, pláne egy ilyen gyorsan növekvő vállalat kötelékein be-lül, mint az Önöké. Szeretek új dolgokat kipróbálni, így nem ijesztene meg,*

ha ebben a munkakörben minden nap más és más problémát kellene megoldanom és egyszerre több ügyet kellene kezelnem. Korábban szereztem már tapasztalatot ügyfélszolgálati munkakörben, úgy érzem, Önöknél sikerrel tudnám ezt kamatoztatni.”

- *„Milyen negatív tulajdonságai vannak?” – Népszerű kérdés, de bármennyire is úgy tűnik, nem az a célja, hogy olyan jellemzőket keressenek, amelyek alapján azonnal ki tudják zárni a jelentkezőt a kiválasztási folyamatból. Senki sem tökéletes, viszont mindenkinek vannak olyan hibái, amelyek kezelhetők vagy egy adott feladat elvégzése szempontjából kevésbé lényegesek. Egy irattáros interjún természetesen ne mondd azt, hogy felületes és rendetlen vagy, de az sem célszerű, ha ügyfélszolgálati munkakörre pályázóként nem szereted az embereket. Azt javaslom, erre a kérdésre őszintén válaszolj, de valami olyan hibádat emeld ki, amely nem teszi reménytelené a helyzetedet. Mondjuk így: „Néha előfordul, hogy túl gyorsan töreksem az kitűzött eredmény elérésére. Tudom, hogy ez azzal jár, hogy hibázhatok munka közben, ezért már dolgozom azon, hogy egyszerre lehessen gyors és alapos”.*

Alapvetés, hogy eszedbe jusson, amit korábban már tisztáztunk: személyes tulajdonságaid legyenek összhangban a megpályázott munkakörrel, azaz ne válassz a személyiségedtől idegen pozíciót!

7.2.3.3. Megjelenés, etikett – Az első személyes benyomás ereje

Olcaysoy Okten (2018) cikkében kutatásokra hivatkozva kiemeli, hogy amennyiben a kiválasztást végzőknek pozitív első benyomásaik alakulnak ki az állásinterjú alanyairól, akkor nagyobb eséllyel inkább népszerűsíteni fogják a betöltendő munkakört (a pozícióra vonatkozó részletek ismertetésével), nem pedig a rettegett keresztkérdésekkel igyekeznek majd minél több információt megtudni a jelentkezőkről. A Personality and Social Psychology Bulletin 2009-es tanulmánya azt is megállapítja, hogy az öltözködéstől a testtartásig számos tényező van hatással a benyomások kialakulására (Rowh, 2009).

Egyértelmű tehát, hogy az első személyes benyomás kialakítása alapvető fontosságú, ráadásul az ezt meghatározó tényezők – amelyek közül néhányat alább érintünk – függetlenek a szakmai tudásodtól vagy a munkatapasztalatodtól.

Az állásinterjú viselkedési szabályairól önálló könyvek születtek, így ha mélyebben érdekel a téma, bátran nézz utána. Én most néhány olyan elemi szabályra hívom fel a figyelmet, melyek betartásával megítélésed már biztosan nem lesz negatív.

- *Érkezz időben!* Késni nem illik, főleg nem egy ilyen fontos eseményről. Vedd figyelembe, hogy dugóba kerülhetsz, késhet a busz, az időpont akkor is fix. Inkább indulj el korábban, hogy mindenképpen odaérj időben a beszélgetésre. Ha valami áthidalhatatlan akadályba ütközöl, értesítsd a megadott kapcsolattartót, hogy késni fogsz. Ügyelj arra is, hogy túl korán se érkezz a helyszínre. A legjobb, ha 5-10 perccel a megbeszélt időpont előtt érsz oda, így lesz időd megigazítani a fizimiskádat, kicsit lehűlni, inni egy pohár vizet, összeszedni a gondolataidat, vagyis szalonképessé tenni magad az alkalom előtt.

(Zárójelben emelném ki, hogy nemcsak az interjúztató ideje a drága, hanem a tiéd is. Ha a másik oldal részéről tapasztalsz nagy késést, indokolatlanul sokat váratnak, nem jelzik, hogy elhúzódik a beszélgetések időpontja, akkor nyugodtan dönthetsz úgy, hogy ezt nem vállalod.)

- *Öltözz megfelelően!* Én sosem vártam el, hogy az interjúalany kiöltözve jöjjön a találkozóra (főleg akkor nem, ha szakmunkás pozícióra zajlott a kiválasztás). Véleményem szerint bőven elegendő, ha az interjúra egy fokkal elegánsabban öltözöl annál, amit maga a munkakör megkíván (természetesen ha vezetői vagy reprezentatív, vagyis öltönyös-kosztümös állásra pályázol, akkor nincs apelláta, elő kell venni a legszebb ruhádat). Egy blúz, egy ing, egy egyszínű és visszafogott szoknya vagy nadrág, esetleg egy zakó vagy blézer az esetek döntő többségében elegendő. Hölgyek esetében a kerülendő a túl intenzív smink, az uraknál elvárt az ápolt arc (természetesen nem kell tükörsima bőrrel érkezni, de a szakáll és bajusz legyen interjú-kompatibilis).
- Lényeges a *szemkontaktus*, a *mimika*, a *testtartás*! Természetesen nem kell farkasszemet nézni az interjút lebonyolítókkal, de az érdeklődésedet, a figyelmet tükrözi, ha felveszed a szemkontaktust a veled szemben ülővel. Ha így teszel, kontrollálni tudod a beszélgetést: visszajelzést kaphatsz arról, hogy a másik fél megértette-e a mondandódat, és azt értette-e, amit közölni akartál. Ha esetleg az interjúztató felvonja a szemöldökét, arra következtethetsz, hogy valami olyat mondtál, ami valamiféle reakciót, érzelmet váltott ki belőle.

Ugyancsak lényeges, hogy milyen testtartást veszel fel a beszélgetés közben. Ne fond keresztbe a karjaid, ne folyj le a székről, ne hintázz, használd a széket rendel-

tetésszerűen! Természetesen nem elvárás, hogy az egész beszélgetést egyetlen pozitívumában üld végig, de testtartásod mindvégig mutasson érdeklődést, komolyságot. A mosoly, a kedves, pozitív arckifejezés sokat nyom a latban. Ha a beszélgetés légköre oldott, nem fog nehezedre esni ellazulni, ez pedig látni fog az arcodon is. A mimika és gesztikuláció fontos, hiszen nyomatékot ad mondanivalódnak és jelzi érdeklődésedet, ezért törekedj rá, hogy ne faarccal ülj végig egy felvételi beszélgetést.

7.2.3.4. Beszélj és kérdezz!

- *Legyél közlékeny* (de ne túlságosan)! Ahogyan egy-egy egyetemi vizsgáztató is akkor dolgozik szívesen, ha a vizsgázóból nem kell harapófogóval kihúzni a válaszokat, úgy az interjú vezetői is azt szeretik, ha az állásra jelentkező szívesen beszél. Próbáld meg minden kérdésre részletesen válaszolni, de ne legyél terjengős, maradj tárgyyszerű. Magánéleti jellegű dolgokról sem kifejezetten tilos beszélni (bár ilyesmit nemigen szoktak kérdezni a téma érzékenysége miatt), de csak akkor tedd, ha úgy érzed, hozzátesz az interjú sikerességéhez (egy hosszútávú futó például bátran tehet említést egy-egy kemény versenyéről, mert ezzel kitartását bizonyítja, amely a munka világában is hasznos tulajdonság).
- *Feltétlenül kerüld a korábbi munkahelyeid vagy iskoláid negatív minősítését!* Interjúvezetői emlékeim közül az egyik legkellemetlenebb az volt, amikor egy egyébként szakmailag rendkívül felkészült és tapasztalt jelentkező folyamatosan a korábbi munkáltatóit kritizálta, azok bizalmas, belső információit teregette ki, kiemelve, hogy ő tulajdonképpen tökéletes, még a volt főnökeinél is okosabb, de a cégek nem értékelték őt, szóval mindenhol el kellett jönnie. Természetesen elképzelhető, hogy valakinek annyira balszerencsés az élete, hogy sorozatosan rossz szul alakulnak a dolgai, de az interjúztatónak tulajdonképpen mi is marad meg az elmeséléséből? „*Ha a korábbi munkahelyeiről így nyilatkozik, már-már a hitelrontás határán lavírozva, akkor velünk nem ugyanezt teszi majd egyszer?*”
- *A kérdés joga a tiéd is.* Nemcsak akkor érdemes kérdezned a beszélgetés során, ha valamilyen fontos információt nem tudtál meg a munkaköréről vagy a vállalatról. Kifejezetten jó képet fest egy interjúalanyról, ha feltesz néhány kérdést a beszélgetés során, hiszen ezzel érdeklődését igazolja (és persze a jól működő cégek vezetői szívesen is mesélnek vállalataikról). Ráadásul van néhány olyan kérdés, amelyek

feltételével a saját képességeidre, céltudatosságodra is fel tudod hívni a figyelmet.

Lássunk is párat:

- „*Mi a siker ismérve a vállalatuknál / ebben a munkakörben?*” – Itt azt mutatod magadról, hogy fontos számodra az eredmény, és utalsz arra, hogy céltudatosságodat készen állsz a cég érdekében hasznosítani.
- „*Hogyan járulhatnék hozzá én a cég sikereihez?*” – Az előző kérdés egy fokkal konkrétabb megfogalmazása.
- „*Melyek a vállalat legfontosabb kihívásai a következő időszakra?*” – Ha ezt kérdezed, azt mutatod, hogy előrelátó vagy, képes vagy a változásokat rugalmasan kezelni tudó stratégiai gondolkodásra, és akár hosszabb távon is szívesen dolgoznál a cég előtt álló feladatok megoldásán.

A fejezet végére érve bízom abban, hogy az összefoglalt folyamattal és figyelemfelhívó gondolatokkal bátran vágysz neki a munkahelykeresésnek. Felkészülésed támogatására a továbbiakban találsz kérdéseket, melyekkel ellenőrizheted, hogy készen állsz-e.

Kérdések

1. Miért fontos az önismeret az álláskeresés során?
2. Milyen módszerei vannak az önképzésnek, a szakterülethez kapcsolódó információk megszerzésének?
3. Hogyan érdemes a meghirdetett pozícióra szabni az önéletrajzot és a motivációs levelet?
4. Mire érdemes felkészülni az állásinterjú előtt?
5. Hogyan alakítható ki magadról pozitív benyomás az interjúztatókban?

Irodalomjegyzék

- **Olcaysoy Okten, I. (2018):** *Studying First Impressions: What to Consider?* Association For Psychological Science, Washington DC. URL: <https://www.psychologicalscience.org/observer/studying-first-impressions-what-to-consider>. Utolsó elérés: 2022.11.05.
- **Rowh, M. (2012):** *First Impressions Count. In: gradPSYCH Magazine Vol. 10. No. 4.* American Psychological Association, Washington DC. URL: <https://www.apa.org/gradpsych/2012/11/first-impressions>. Utolsó elérés: 2022.11.05.

8. A MUNKAERŐKÖLCSONZÓ ÉS KÖZVETÍTŐ CÉGEK HELYE ÉS SZEREPE A MUNKAVÁLLALÁSBAN

BODA ANTÓNIA – FEKETE EDINA – MAGYARI FLÓRA FANNI

„Ha van cél, vezet oda út is...”

Ebben a fejezetben a munkaerő kölcsönző és közvetítő cégek működésébe tekinthetsz bele azzal a céllal, hogy el tudd helyezni a munkavállalást támogató folyamatok között. Szándékunk, hogy megismerd azokat a lehetőségeket, amiket mi nyújtani tudunk számodra, segítve a sikeres munkahelykeresést vagy akár munkahelyváltást. Összefoglaljuk számodra azokat a gyakorlatokat és figyelem felhívó gondolatokat, amelyeket munkánk során szem előtt tartunk. Bízunk benne, hogy ezzel hozzájárulhatunk személyes fejlődésedhez és az ügyintézés gördülékeny lebonyolításához.

Kulcsszavak: közvetítés, kölcsönzés, folyamat, felkészülés

8.1. A MUNKAERŐPIACI KÖRNYEZET

Koronavírus járvány, háborús helyzet, energiaválság- néhány kulcsszó, ami a jelenlegi környezetünket jellemzi. Egy folyamatosan és gyorsan változó környezetben élünk. Nem kérdés, hogy a munkaerőpiac jelenleg rendkívül feszült és kiszámíthatatlan, ami azt jelenti, hogy nagyfokú rugalmasságra és alkalmazkodóképességre van szüksége minden szereplőnek a folyamatban.

A legfontosabb kulcsszavak: IDŐ, ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG, VÁLTOZÁS.

A mai világban a bizonytalanságot a megjósolhatatlan jövő okozza leginkább. Ezért kell a jelenre fókuszálni, és a jelen állapotából lehet /kell meghozni a döntéseinket.

Elmondható, hogy szinte minden szektorban munkaerőhiány van. A fizikai, betanított munkák esetében ez azt jelenti, hogy aki akar, most biztosan talál magának munkát. Talán nem pont olyat, amilyen az előző volt, de minél szélesebb tapasztalatot szerez valaki, annál értékesebbé válik ő maga is.

Más a helyzet a magasabb végzettséget igénylő pozícióknál. A vállalatok továbbra is az alkalmas, képzett jelölteket részesítik előnyben. Jó hír a friss diplomásoknak, hogy a jelenlegi helyzetben több esélye lett a pályakezdőknek. Ami nem változott, hogy a szak-

mai alkalmasságot és a tapasztalatot nem lehet kiváltani. Sokan szeretnének szakmát váltani például a vendéglátás, turizmus területéről. Ők a szakmájukon kívül pályakezdőnek számítanak, ami az elhelyezkedésben okozhat nehézséget. Az alkalmazkodóképesség itt kap fontos szerepet. Aki nem képes változtatni, újat tanulni, az sokkal nehezebben jut munkához.

Az egész életen át tartó tanulás válik a munka világába való bejutás és bennmaradás általános feltételévé. Gondoljunk bele, hogy a hétköznapiakban mit jelent az állandó tanulás: e nélkül korlátozódnak a lehetőségeink az ügyintézésben a munkában vagy nem tudjuk képviselni magunkat. A munka világában ez már biztosan így van. Fontos tudni, hogy mekkora felelősségünk van ebben saját magunknak!

Az első kérdés mindig az, mit tehetünk mi magunkért? S utána jön a következő: ha ez nem elég, kikhez fordulhatok segítségért? A következő részekben mindkét kérdés megválaszolásához adunk segítséget számodra.

8.2. A MUNKAERŐ KÖLCSÖNZÉS

A következő szakaszban bemutatjuk számodra azokat az alapinformációkat, amelyekkel megértheted és azonosíthatod a tevékenységi területet. Kezdjük először a definícióval:

A munkaerő-kölcsönzés olyan tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi. Rugalmas foglalkoztatási forma, ami mindhárom szereplőnek előnyös.

Kik a szereplők?

- **Kölcsönbeadó:** Az a munkáltató, aki a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót munkavégzésre, munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönvevőnek átengedi és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönvevővel megosztva gyakorolja.
- **Kölcsönvevő:** Az a munkáltató, aki a munkaerő-kölcsönzés keretében átengedett munkavállalót foglalkoztatja és munkáltatói jogait, illetve kötelezettségeit a kölcsönbeadóval megosztva gyakorolja.
- **Kölcsönzött munkaerő:** A kölcsönbeadóval munkaviszonyt létesítő munkavállaló, aki munkáját a kölcsönvevőnél, annak javára végzi.

Összefoglalva:

A munkaerő-kölcsönzés egy olyan foglalkoztatási forma, amelyben a kölcsönvevő helyett a kölcsönbeadó, vagyis a munkaerő-kölcsönző cég köt szerződést a munkavállalóval. Így a munkaviszony létesítésével járó adminisztratív teendőket velük kell bonyolítani, de a munkavégzés tartalmi részleteit és az ehhez kapcsolódó irányítást a kölcsönvevő határozza meg, ahol a tényleges munkavégzés zajlik.

Mit kap az álláskereső a kölcsönbeadó cégtől?

Röviden: **Jogbiztonságot és támogatást!**

Egy olyan szolgáltatást, ahol profi szakemberek dolgoznak azon, hogy neki munkát találjanak. Az álláskeresőssel járó feladatok egy részét így leveszik az álláskereső válláról.

Egy biztonságos hátteret, ahol segítenek neki az elhelyezkedésben, és akár a munkahelyváltásban is.

A munkaerő-kölcsönző cég leinformált, megbízható partnerekkel dolgozik együtt, így biztosítják a jogszabályban előírt legális foglalkoztatási kötelezettségeket, kizárt a fekete munka. Amennyiben a dolgozó másik munkát szeretne, azt a kölcsönbeadó cég keretein belül könnyen és gyorsan meg tudja valósítani, egyszerűen módosítható a kikölcsönzés helye. Általában a kölcsönbeadó kínálatában több lehetőség közül is tud választani a jelölt.

Az álláskereső másik módja, amikor csak a vágyott állás felkutatásának folyamatában vesz részt külső szolgáltató: ez a **Munkaerő-közvetítés**. Ebben az esetben a munkavállaló a Megbízó cég/ saját állományában kerül felvételre. A Munkaerő-közvetítő csak az „ajtóig kíséri el” a jelöltet.

8.3. MUNKAERŐ KÖZVETÍTÉS

Az előbbiekhöz hasonlóan határozzuk meg először a fogalmat.

A munkaerő-közvetítés olyan tevékenység, amelynek keretében a munkaerő-közvetítő cég a megbízó partnerei részére megfelelő munkavállalókat kutat fel, választ ki és javasol felvételre.

A tevékenység magában foglalja a toborzást, keresést és a kiválasztást. A munkaerő-közvetítő cég összeköti a vele kapcsolatban lévő, állást kínáló céget az álláskeresővel. A közvetítő feladata, hogy a munkaviszony létrejöhessen kettejük között.

Mit kap a munkaerő-közvetítő cégektől az álláskereső?

Időt takarít meg a kereséssel, és **szakértő támogatást** kap a munkába lépés napjáig.

Munkakörétől függően az alábbi területeken kaphat még segítséget, díjmentesen:

- önéletrajz összeállításában, javításában;
- a megfelelő pozíció kiválasztásában;
- az interjúra való felkészülésben;
- a közvetítő tárgyal a berről a partnercéggel;
- bérpiaci ismereteinknek köszönhetően információt, hogy mennyit ér a munkaerő-piacon;
- egyéb felmerülő kérdésekben;
- dedikált HR tanácsadó a teljes kiválasztási folyamat alatt;
- minden esetben visszajelzést a felvételi eljárás eredményéről ill. elutasításról (telefonon, e-mailben).

8.4. A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉSI ÉS KÖLCSÖNZÉSI FOLYAMAT

A következő részben megismertetünk azokkal azzal a folyamattal, amire ilyen szervezetek esetében számíthatsz.

8.4.1. Munkaerő-közvetítés:

A közvetítési folyamatba az álláskereső jelöltek bekapcsolódhatnak aktív érdeklődésükkel:

- jelentkezésüket leadhatják egy, vagy akár több meghirdetett pozícióra is,
- jelentkezhetnek a munkaerő-közvetítő adatbázisába,
- a social felületeken nyitottá / nyilvánossá tehetik a profiljukat ahol a jelöltkereső cégek, HR szolgáltatók (munkaerő-közvetítők) rájuk találhatnak

Néhány tipp, amelyet mindenképpen kövess, ha munkaerő-közvetítésen keresztül keresel munkát. A kapcsolatfelvétel során feltétlenül ellenőrizd a megkereső legális státu-

szát: ha közvetlenül vállalati a megkeresés, mindenképp kontrolláld nyilvánosan elérhető céges adatbázisokban: létező cég-e, mióta működik, tulajdonosi háttér stb.

Ha munkaerő-közvetítő céggel veszed fel a kapcsolatot, a fentieken túl nézz utána annak is, hogy rendelkezik-e munkaerő-közvetítési engedéllyel. Magyarországon mind a munkaerő-kölcsönzési, mind a közvetítési tevékenység engedélyköteles - az engedélyt a Kormányhivatal adja ki, amely amellet, hogy számos működési feltétel meglétét ellenőrzi – pénzbeli letét elkülönítését is előírja a legális működés folytatásához.

Fontos: Ne lépj kapcsolatba olyan közvetítővel, aki nem tudja igazolni, hogy rendelkezik e tevékenységre engedéllyel.

A kapcsolatfelvételt követően a sikeres közvetítési folyamathoz számos dokumentumot, információt kell magadról megadnod. Ne ijedj meg ettől, szükséges ez a felek elvárásainak pontos illesztéséhez, de arra érdemes figyelni, hogy a személyes adataid értékek, ezért mindig csak a releváns adatkört kezelheti a keresés során a munkaerő-közvetítő.

Nem mindegy az sem, hogy milyen célra, és meddig történik a személyes adatok kezelése.

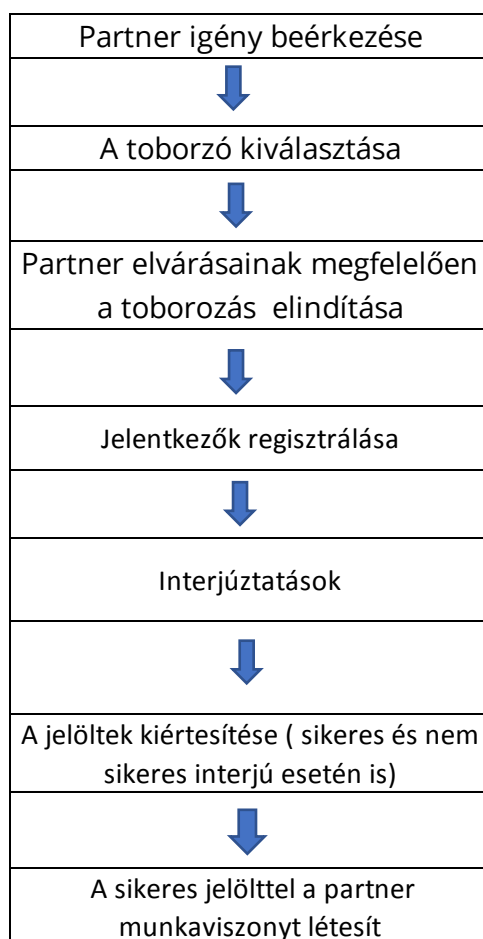
Ha pl. csak egy megadott pozíció keresési folyamatához adtad hozzájárulásod az adatkezelést illetően, akkor a keresés lezárásával (akár sikeres, akár sikertelen volt az), törölni kell az adathalmazt. Arra azonban van lehetőség, hogy – külön hozzájárulásod alapján – a közvetítő cég adatbázisába kerülhess, nyitva hagyva ezzel annak lehetőségét, hogy a későbbiekben is megkeressenek testhez álló egyéb állásajánlatokkal. Az adatkezelés azonban ekkor sem határozatlan időre szól, időtartamát az adatkezelőnek észszerűen szabályoznia kell. Tény, hogy nem a legolvasmányosabb dokumentum egy cég esetében az ún. „Adatkezelési tájékoztató”, de igen hasznos, ha belenézel: minden fent említett sarokpontnak szerepelnie kell benne. Legyen gyanús, ha a munkaerő-közvetítő hozzáférhető felületein (honlap, irodában kifüggesztve stb.) nem találsz adatkezelési tájékoztatót. A személyes adatok védelmére egyébként egységes Uniós szabályozás létezik - Adatvédelmi rendeletnek (röviden: GDPR) hívják - így biztosítva az érintettek számára, hogy a személyes adataikat az Európai Unió minden tagállamában (ideértve az anya-leányvállalatok relációját is) egységes elvek és szabályok mentén kezelik.

A közvetítési folyamat lezárására vagy elutasítással vagy sikeres felvétellel kerülhet sor. Bármelyik kimenet esetén a munkaerő-közvetítővel megszűnik a kapcsolat (kivé-

ve, ha fenntartottad igényedet az adatbázisban tartásra). A sikeres közvetítést követően lehetőség van egyfajta után követésre, melynek lényege, hogy 1-3 hónappal később megkeres a közvetítő azzal, hogy milyennek értékeled a váltást, hogy érzed magad az új pozícióban.

8.4.2. Kiválasztás folyamata egy HR szolgáltatónál

Munkaerő közvetítési megbízásaink keretein belül ügyfeleink számára felkutatjuk, előszűrjük az elvárásoknak megfelelő munkavállalókat. A következő ábrán láthatsz példát a kiválasztási folyamatra.



20. ábra

Forrás: a szerzők saját szerkesztése

A tevékenység magában foglalja a toborzást, előszűrést és a kiválasztást, mely online, illetve személyes interjúk formájában valósul meg első körben a közvetítő céggel,

majd a jelölt anyagának pozitív elbírálása után megbízó partnerünk telephelyén személyesen, illetve virtuális interjú formájában.

A toborzók végzik a vevők által meghatározott kiválasztási szempontok alapján a megfelelő képzettséggel és készséggel rendelkező munkavállalók kiválasztását.

A jelöltek pályázati anyagát kizárólag az ő hozzájárulási nyilatkozattételükkel továbbíthatjuk partnereink részére, ezért nem történhet meg olyan eset, hogy egy olyan vállalathoz kerül pályázati anyaguk, ahova nem szeretnének pályázni.

A közvetítő cég tanácsadója tájékoztatja a jelöltet a pozícióról és annak részleteiről. A jelölt részére ezen szolgáltatásunk díjmentes, a közvetítési díj minden esetben a vállalati ügyfelünket terheli. Tanácsadó / toborzó munkatársaink minden esetben naprakész piaci ismeretekkel rendelkeznek, amennyiben egy adott pozícióra való jelentkezés nem sikerül, úgy további ajánlatokat tudunk felkínálni az adatbázisunkban szereplő jelöltek részére.

8.4.3. Dokumentációk a közvetítés folyamatában

Az interjúztatás folyamatában a toborzó is készíthet jegyzeteket. Az alábbi szempontok alapján:

3. táblázat:

Általános információk	
Név	
Megpályázott pozíció	
Bérigény	
Felmondási idő	
Benyomások az interjún, készségek, személyiség	
Ami az önéletrajzból kimaradt, egyéb infók	

Forrás: saját szerkesztés

A jelöltek számára is készül írásos tájékoztató, amit elektronikus formában vagy papír alapon kaphat meg. Ennek a célja, hogy nyomon tudd követni a lehetőségeidet, nyugodtan át tudd gondolni, és megalapozott döntést tudj hozni. Szükség esetén, ennek a segítségével további kérdéseket is meg tudsz fogalmazni a közvetítő cég felé.

Munkavállalói tájékoztató_ fizikai állományban dolgozók számára

(Kék galléros munkakör)

Kérjük, figyelmesen olvassa el a munkakörhöz tartozó információkat, ha további kérdései merülnének fel a lehetőséggel kapcsolatban, kérjük, jelezze a toborzó kollégánknak.

Cég neve, telephelye:

Cégismertető:

Munkakör:

Rövid leírás a feladatokról:

Munkarend (munkaidő, műszakok száma, műszakrend):

Munkaterület jellemzői/körülmények:

Elvárások:

Bérezés (alapbér, műszakpótlékok, bónuszok, cafetéria, egyéb):

(Pontos tájékoztatást a bérekkel kapcsolatban telefonon keresztül vagy személyesen az interjún tud kérni.)

Munkaruha:

Munkába járás lehetőségei:

Egyéb tudnivalók:

Szállás információk:

Bízunk benne, hogy elnyeri tetszését a lehetőség és egy remek munkahely részévé válik.

8.4.4. Munkaerő-kölcsönzés:

Ebben, a korábban már definiált háromoldalú jogviszonyban a keresés, toborzás folyamata nagyrészt megegyezik a közvetítés kapcsán már megismert folyamat résszel azzal a különbséggel, hogy a munkaerő-kölcsönző vállalkozás „saját magának keres” humán erőforrást.

Amennyiben a partner az interjúztatás eredményeként megfelelőnek minősített munkavállalókat kijelöli és a munkavállaló számára is elfogadhatók a munkavállalás körülményei, abban az esetben a munkavállalóval munkaviszonyt létesít. Amennyiben a kiválasztási folyamat eredménytelen akár partner, akár a munkavállaló részéről, abban az esetben a toborzó/projekt vezetője a partnerrel történő egyeztetést követően újra indítja a kiválasztás folyamatát.

A szakmailag megfelelt jelöltek esetében az egészségügyi alkalmasságot (előzetes munkaköri orvosi alkalmassági és szükség szerint személyi higiénés vizsgálatot) Beutalóval lehetőség szerint a kölcsönvevő foglalkozás-egészségügyi szolgálatának igénybevételeivel a megbízott foglalkozás-egészségügyi szolgálattal vizsgálattja.

Említettük, hogy a munkaerő-kölcsönzés is engedélyköteles tevékenység. Különösen fontos, hogy e tevékenység legalitását saját érdekében ellenőrizd, hiszen e konstrukcióban a fizetésedet ettől a kölcsönző cégtől fogod kapni.

Maga a munkaviszony (társadalombiztosítási szempontból biztosítási jogviszony) a kölcsönbeadóval jön létre, de mégiscsak munkaviszony kicsit speciális munkaszerződéssel. A legfontosabb igazodási pont számodra, hogy tudnod kell, a jogviszony során mit kell (el)várnod a kölcsönbeadótól és mit a kölcsönvevőtől.

Bérrel kapcsolatos információkért pl. a kölcsönbeadót, míg a munkaidővel, szabadság igényeddel kapcsolatos kéréseiddel a kölcsönvevőt keresd. Lehet, hogy elsőre furcsa ez a kettős munkáltatói helyzet, de gyorsan megszokható, illetve segít a kölcsönbeadó az eligazodásban, kérdezd bátran a munkatársait.

A kölcsönbeadóval bonyolított munkaviszony létrehozást követően (szerződéskötés, nyilatkozatok a jogviszonnyal, státusszal kapcsolatban) a munkavégzés a kölcsönvevőnél történik, a munkaidőt e foglalkoztató tartja nyilván, melyet az elszámoláshoz legalább havi gyakorisággal a továbbít a kölcsönbeadó részére, amely szervezet a munkabért elszámolja, kifizeti a kölcsönzött munkavállalók számára, továbbá teljesíti a beállási és befizetési kötelezettségeket a megfelelő hatóságok felé.

A munkaerő-kölcsönzés egyik előnye a munkavállaló szempontjából, hogy a munkaviszony fenntartása mellett kölcsönvevőt (kikölcsönzést) lehet váltani. Ha a szakmában, de már nem akarsz aktuális kölcsönvevőnél dolgozni, egyszerűen keresd meg a kölcsönbeadót, aki – jó esetben – ajánl neked egy másik munkahelyet, azaz kölcsönvevőt. Nem kell felmondani, újból szerződést kötni, egyik napról a másikra akár egy más munkahelyen dolgozhatsz, miközben munkaviszonyod folyamatos marad.

Lehet olyan élethelyzet, hogy szeretnél kilépni a munkaviszonyból, ez kölcsönzés esetén is előfordulhat: a megszüntetési szándékodat ilyenkor a kölcsönbeadóval (és nem a kölcsönvevővel) kell közölnöd – némileg a felmondási szabályok is eltérnek a tipikus munkaviszonyhoz képest. Erről a korrekt kölcsönbeadó tájékoztatja munkavállalóit, tanácsot is kérhetsz e körben.

Ne tedd: a szó nélkül köddé váló, vagy a „holnap már nem jövök” üzenettel búcsúzó munkavállalókat egyetlen munkáltató sem szereti – s ebben a munkaerő-kölcsönzés sem kivétel.

Azon túl, hogy az efféle munkaviszony megszüntetés jogellenes – ezért akár bíróság előtt is felelned kell – igen kellemetlen a kölcsönbeadó számára, hiszen az ő vállalása a te munkavégzésed a kölcsönvevő felé, s azzal, hogy hirtelen cserbenhagyod, komoly üzleti kárt is okozol.

A munkaviszony megszűnését követően a jogviszonyra vonatkozó igazolásaidat is a kölcsönbeadótól fogod megkapni.

A következőkben térjünk át a szervezeti keretektől hozzád. Fontos, hogy Te is tegyél meg minden tőled telhetőt. Ehhez néhány ajánlást olvashatsz tőlünk.

8.5. ÁLLÁSHIRDETÉSI CSATORNÁK ÉS JELENLÉT A MUNKAERŐPIACON

Célunk az összeállítással, hogy azonosítsuk számodra azokat a lehetőségeket, amelyekkel nagy biztonsággal eredményes lesz a keresési folyamatod. Ezzel egyidőben téged is megtalálhatnak a munkáltatók közvetlenül, akár a munkaerőt toborzó cégek.

A munkába lépéshez vezető út egyik legfontosabb állomása a megpályázni kívánt pozíció kiválasztása és az ahhoz tartozó leghatékonyabb hirdetési csatorna felkutatása. Kiemelten fontosnak tartjuk, hogy az álláskereső (passzív vagy aktív egyaránt) már az állásra való jelentkezése előtt felmérje, hogy milyen készségei, végzettsége és tapasztalatai vannak s ennek mérten próbálja magát “eladni” a munkaerőpiacon. Ha ezt az irányt követi jó eséllyel sikerül a pályázata.

A hirdetési csatornák előtt egy kis kitérő, hogy mit is jelent az offline és online kifejezés ebben a vonatkozásban:

Offline-nak hívunk minden olyan csatornát, felületet, amihez nincs szükség internetre. Ez egyrészt a kézzel fogható (szó szerint is) hirdetési felületeket jelenti, mint az újságok, szórólapok, plakátok, de ide tartoznak például a tévé és rádió reklámok valamint a szabadtéri hirdető oszlopok is. Sokszor utalnak rá úgy, hogy minden, ami az online ellentéte.

Online csatorna pedig minden, amihez internetre van szükség. Ide soroljuk az online hirdetési oldalakat, a munkáltatók saját web oldalait, a közösségi médiát, a digitális újságokat és médiát.

8.5.1. Hirdetési csatornák KÉK (fizikai munkakörök) galléros munkakörökre specializálódva

Ahhoz, hogy sikerrel járj mindenképp tájékozódnod kell az On-line csatornákon is. A jelenlegi trendek alapján egyre több munkakör jelenik meg ezeken a felületeken. Az alábbi honlapokat ajánljuk a figyelmedbe.

HR szolgáltató cégek weboldalai pl.

- www.pannonwork.hu
- CVonline.hu
- profession.hu
- Workline.hu
- Jofogas.hu
- Jooble.hu
- simplejob.hu
- www.startapro.hu
- <https://tutimunkak.hu>
- <https://maxapro.hu>
- <https://aprohirdetesingyen.hu>
- <https://www.allasmindenkinek.hu>
- indeed.hu

ONLINE és SOCIAL MEDIA felületek:

- Fizetett FB hirdetések (melyek célcsoport specifikus megjelenést biztosítanak az üzenőfalán történő megjelenéssel)
- Helyi FB állás csoportok
- Instagram
- Tik-tok
- Google ADS hirdetés

Tájékozódhatsz a hagyományos módon is. Ez ma már ritkábban alkalmazott megoldás, de van esély, hogy ilyen formában is találkozhatsz lehetőségekkel.

OFFLINE hirdetési csatornák:

- Szórólapok, plakátok és óriásplakátok, újsághirdetés, vagy egyszerűen az „ablak”-ban.

8.5.2. Hirdetési csatornák FEHÉR galléros munkakörökre specializálódva

Ahogy a fizikai munkakörök esetében, úgy a szellemi állományra vonatkozóan is vannak olyan felületek, ahol tájékozódhatsz.

- Profession.hu
- Workline.hu
- CVonline.hu
- simplejob.hu

Célzottan munkakör specifikusan:

- Mernokallasok.hu
- Nofluffjobs.hu
- Dreamjobs.hu
- LinkedIn Job post
- Google Ads hirdetés

Az „Állásportálok”-ról szóló fejezetben olvashatsz a regisztrációs folyamat részleteiről. Itt erre mi nem térünk ki.

8.5.3. Szem előtt a munkaerőpiacon

Ahhoz, hogy a munkáltatók rád találjanak fontos számodra a on-line jelenlét is.

A közösségi médiában és az online karrierplatformokon való aktivitás mellett javasoljuk számodra következőket:

- **Adatbázisokba való regisztráció** és CV feltöltése: Profession.hu, CVonline.hu, Workline.hu és egyéb HR szolgáltatók saját adatbázisa pl. www.pannonwork.hu
- Saját **LinkedIn** profil létrehozása/ felépítése, mely napjainkban a HR-esek egyik központi csatornája. Ezen a platformon ugyanis nem csak állásajánlatok közt válogathatunk, hanem profilunkkal láthatóak lehetünk egyéb piaci szereplők/ munkaadók számára vagyis szakmai adatbázis is egyben.
- Mivel erről önálló fejezetben is olvashatsz, ezért itt és a most csak egy dolgot szeretnénk kiemelni: Adataink beállításánál hagyjuk láthatóra e-mail elérhetőségünket ezzel is megkönnyítjük a LÁTHATÓBBÁ válást. Átlagosan egy HR-es 1-2 percet tölt egy-egy önéletrajz elolvasásával vagy LinkedIn-profil átnézésével, ezért érdemes fokozott figyelemmel nekivágni és a valóban releváns szakmai tapasztalatokra fókuszálni. A kulcsszavak használatával elérhetjük, hogy ezen szűk időintervallumon belül mennyit a toborzó rászán - egy-egy profil csekkolására fel tudja mérni, hogy alkalmasak lehetünk-e az adott pozícióra.

8.6. MIT TEHETSZ MAGADÉRT?

Ebben a fejezetben összefoglaljuk számodra azt a felkészülési folyamatot, amelyben mi a siker kulcsát látjuk.

8.6.1. Végezz önvizsgálatot!

A munka szempontjából az önismeret annyit tesz: ismerd meg erősségeidet és gyengeségeidet. Hasznos segítség ilyenkor például a SWOT analízis. Segít tudatosítani magadban, hogy miben vagy jó és milyen munkát/ életet képzelsz el magadnak. A lenti táblázat segítségével felmérheted, mi az, ami segít és mi gátol a céljaid elérésben. Segít átlátni a jelen-

legi helyzetet, így könnyebb kijelölni egy reális célt, ami lehet a munkával kapcsolatos, de az élet egyéb területein is hasznos.

4. táblázat:

AKADÁLYOK		TÁMASZOK	
Belső	Külső	Belső	Külső
<i>belső gátak, félelmek</i>	<i>rosszakarók</i>	<i>tulajdonságaid</i>	<i>kapcsolatok</i>
	<i>végzettség hiánya</i>	<i>erősségeid</i>	<i>tanfolyamok</i>
	<i>pénz hiánya pl.</i>	<i>motivációd</i>	<i>pénz</i>

Forrás: saját szerkesztés

Jó lehetőség még az önismeretre, hogy teszteled magad; kérj visszajelzést magadról/tevékenységedről. Kérhetsz a korábbi munkáltatódtól, munkatársaktól vagy akár a hozzád közelállókól is. Minden információ hasznos, ha segít jobban rálátni a fenti külső és belső tényezőkre.

8.6.2. Az önéletrajz

Az álláskereső egyben egy választás is, ami a te jövőképedről szól.

Ha ez megvan, ezután tudod megírni azt az önéletrajzt, ami rólad fog szólni, s nem csak egy sablon lesz. A munka világában az önéletrajz a névjegyed, amit szó szerint le fogsz tenni valaki asztalára. Ebben tapasztalt szakemberek tudnak segíteni, amennyiben szükségesnek érzed. Ennek az önéletrajznak egy célja van, hogy eljuss a személyes interjú lehetőségéig.

Az önéletrajz készítéséről másik fejezetekben részletesen olvashatsz, ezt most mi nem tárgyaljuk.

8.6.3. Interjú

A következő lépés az interjú.

A tapasztalatunk azt mutatja, hogy ahány vállalat annyi féle interjú típus létezik. Fontosnak tartjuk, hogy az általunk alkalmazott néhány típust bemutassuk számodra. Eltérő megfogalmazásokkal találkozhatasz, de ez ne ijesszen meg. A gyakorlatban az alkalmazó számára elfogadott definícióval találkozhatasz. A lényeg, hogy a tartalom és a figyelem mire irányul. Így biztosan nem ér meglepetés a gyakorlatban.

Interjú-típusok

Számos módon osztályozhatjuk az interjúkat, például, hogy hány interjúalany és hány személy vesz részt rajta, hogy a kérdések előre megírtak-e és mindenkinek ugyanazokat teszik-e fel, vagy leginkább egy beszélgetésre hasonlít az interjú, hogy tapasztalatokat, vagy inkább a kompetenciákat próbálják felmérni a beszélgetés során. A teljesség igénye nélkül például az alábbiakra számíthatsz:

Alapvetően megkülönböztethetünk egyéni és csoportos interjúkat. Ez utóbbiak speciális formája például az **AC (Assessment Center)**, amikor egy kiválasztási nap keretében különböző egyéni és csoportos feladatokban, szituációs játékokban vizsgálják a jelöltek viselkedését és mérik fel képességeiket. Itt általában több jelölt és több megfigyelő van jelen, a módszer alkalmas a kommunikációs készség, a csapatmunka, a konfliktuskezelési módszerek, prezentációs képességek, kreativitás, érvelési kompetenciák modellezésére. Egy ilyen kiválasztási napra mindenképp érdemes kipihenten, frissen érkezni, mert gyakran egész napos és nagyon fárasztó, ugyanakkor a résztvevők számára akár önmagukkal kapcsolatban is nagyon tanulságos és hasznos lehet.

Az egyéni interjúk esetében gyakori az **élettrajzi interjú**, amikor megkérik a jelentkezőket, hogy mutassák be magukat, és alapvetően végig haladnak a tanulmányokon, szakmai életúton egy viszonylag kötetlen beszélgetés keretében.

Az egyéni interjúk másik formája a **strukturált interjú**, amikor minden egyes jelöltnek pontosan ugyanazokat a kérdéseket teszik fel az interjúztatók. Ezeknek előnye, hogy könnyebb a jelöltek válaszait összehasonlítani, így objektívebb adatok nyerhetők be.

Az interjú - attól függően, hogy mit próbál vizsgálni - lehet **viselkedés-alapú**, melynek alapfelvetése, hogy a jövőbeni viselkedés legjobb indikátora a múltban tanúsított viselkedés. Az interjú során az interjúztató rákérdez olyan korábbi helyzetekre, amelyekhez hasonló a megpályázott munkakörben is előfordulhat és arra keresi a választ, hogy a múltbeli szituációkban mutatott viselkedésminták alapján a jelölt a bejósolható jövőbeli viselkedése megfelel-e az elvártaknak. Itt általában nagyon részletesen kérdeznak az egyes esetekről és azok konkrét, pontos, részletes leírását várják a jelöltektől. (Pl. mesélj el rész-

letesen egy helyzetet, amikor a csapat tagjai nem értettek egyet veled! Mit tettél ebben a helyzetben?)

A kiválasztás lehet továbbá **készségalapú**, amikor nem a tapasztalati évek száma vagy bizonyos végzettségek megléte a hangsúlyos, hanem elsősorban a pozíció betöltéséhez szükséges készségeket keresik az toborzással foglalkozó szakemberek a jelöltekben. Ennek előnye, hogy sokkal több emberből tudnak válogatni a vállalatok, a későbbi beválaszt is jobban bejósolja, továbbá az így kiválasztott munkavállalók munkával való elégedettsége is magasabb általában.

8.6.4. Hogyan készülj fel az interjúra?

Az interjúra való felkészülés egyénenként eltérő. Különböző tanácsadók is mást tarthatnak fontosnak. Mivel többen foglalkozunk ezzel a kérdéssel ezért mi is megosztanánk veled azokat a mi nézőpontunkat abban bízva, hogy tudunk még hozzá tenni új gondolatokat. Közel 30 éves tapasztattal a hátunk mögött, még mindig a felkészülésben látjuk a siker zálogát. Ehhez hozzá tartozik, hogy ismerjük azt a vállalatot és munkakört, amit meg szeretnénk pályázni.

Mindenképpen célszerű a vállalatnak utána olvasni, tisztában lenni a megpályázott pozícióval, a vállalat alapvető értékeivel. Gondold át és fogalmazd meg magadban, hogy miért szeretnél az adott céghez az adott pozícióra menni. Magától értetődőnek tűnhet ugyan, de gyakran találkozunk azzal, hogy az interjúalanyok nem rendelkeznek információval ezekről. Általában pozitív pont az interjúk során, ha a pályázónak vannak előre összeírt kérdései, akár a céggel, a pozícióval, a csapattal, a körülményekkel kapcsolatban.

Gondold át a saját elképzeléseidet, mik a fontos szempontok számodra az álláskeresés során, milyen pozícióban, milyen csapatban, milyen vezetővel dolgoznál szívesen.

- Készülj fel a cégből és a pozícióból!
- Írj össze kérdéseket!
- Pihend ki magad!
- Gondold át, hogy miket szeretnél kiemelni a korábbi tapasztalataidból!
- Gondolkozz el rajta, hogy magadról miket szeretnél mindenképpen elmondani!
- Igyekezz úgy kiszámítani az odaútat, hogy ne kelljen rohannod, kényelmesen meg tudj érkezni! Azon aggódni, hogy esetleg el fogsz késni, felesleges stressz, semmi szükséged rá az interjú előtt.

Bár teljesen eltérő gondolkodásmóddal és szemlélettel dolgozhatunk, úgy véljük, hogy vannak olyan területek, amik biztosan szóba kerülnek. Ezekre néhány példa következik.

Valószínűleg kérdeznek majd

- arról, hogy a jelenlegi helyedről miért jönnél el,
- bérigényedről és a lehetséges kezdési dátumról,
- mi az, amit tudsz a cégről/pozícióról és miért érdekes az számodra,
- a jövőre vonatkozó szakmai terveidről,
- természetesen a tanulmányaidról és a szakmai tapasztalataidról.

A következőkben néhány példa, ami már olyan információkat mutathat, hogy egy adott szituációban hogyan állod meg a helyed, vagy azt, hogy a munkához való viszonyod milyen. Kérdezhetnek még arról, hogy

- hogyan kezeled a stresszes helyzeteket, az időnyomást,
- hogyan kezeled a munkahelyi konfliktusokat,
- voltak-e valaha nehézségeid a vezetőiddel,
- mivel lehet téged motiválni,
- milyen számodra az álommunka.

Valamilyen formában bizonyára rákérdeznek majd arra, hogy miben érzed erősnek magad, akár kérhetik, hogy példákkal támaszd alá a válaszod, illetve arra is rákérdezhetnek, hogy miben szeretnél fejlődni, illetve a pozíció betöltéséhez szükséges kompetenciákkal kapcsolatban is bizonyára tesznek fel kérdéseket, így érdemes előzetesen elolvasni, hogy az elvárások között mi szerepel és átgondolni, hogy az ott leírt készségek közül miben vagy erős és ezt milyen példával tudod alátámasztani.

Az interjú egy párbeszéd. Fontos, hogy aktív részese légy a folyamatnak. Remélhetőleg az interjú során kellő részletességgel mesélnek neked a pozícióról, de mindenképpen pozitív benyomást kelt, ha te is felteszel néhány kérdést.

Rákérdezhetsz például:

- a csapatösszetételre,

- milyen számukra az ideális jelölt, ők mit várnának/mit szeretnének az új munkatárstól,
- új pozícióról van-e szó vagy megürült az állás,
- vannak-e tréningek/oktatások a munkavállalók számára,
- hogy fog kinézni a betanulási/betanítási folyamat,
- mi az, amit a legjobban szeretnek a vállaltban.

Néhány gondolat számodra arról, mi az amit vegyél figyelembe a párbeszéd során.

Ne tedd:

- Ne válaszold egy kérdésre, hogy „Benne van az önéletrajzomban.”
- Ne adj egyszavas válaszokat.
- Ha azt kéri mesélj a tapasztalataidról, igyekezz megtalálni az arany középutat. Nem szükséges túlrészletezni, ugyanakkor az sem jó, ha túl szűkszavú vagy. Igyekezz minden korábbi pozíciód lényegét 3-4 mondatban összefoglalni. Kitérhetsz esetleg arra, hogy mikben segített neked fejlődni az adott tapasztalat. Ha valami kifejezetten érdekli az interjúztatót, úgyis rá fog kérdezni.
- Érdeemes kronológiai sorrendben haladni a tapasztalatokkal és nem ugrálni az időben, nem csapongani. Így összeszedett és kongruens lesz az összkép.
- Semmiképp nem érdemes valótlanítást állítani és „terelni” sem célszerű egy interjú során. Ha vannak „megkérdőjelezhető” pontok az önéletrajzban, pl. elhúzódozó tanulmányok, nagyobb szünet két munka között, gyakori váltások, erre mindenképp érdemes felkészülni egy rövid, egyenes, őszinte válasszal.
- Nem árt, ha a CV-det egy átlagos e-mail címről küldöd. Ugyan nem ez lesz a döntő, de azért első benyomásként nem árt, ha nem egy komolytalannak ható e-mail címről érkezik a pályázat.
- Sose szidd az előző munkáltatód. Finoman és elegánsan elmondhatod, ha az elégedetlenség volt az oka annak, hogy eljöttél, hiszen fognak kérni indoklást, de ne menj bele pletykákba és csúnya részletekbe.

Tedd:

- Ha még nem rendelkezel kellő interjú tapasztalattal, megkérheted egy barátodat, hogy gyakoroljatok az alapvető kérdéseken.

- Az első benyomás igenis fontos, figyelj az alapokra: érkezz időben, igyekezz mosolyogni, határozottan kezet fogni és tarts szemkontaktust a beszélgetés során.
- Mindig legyen nálad a kapcsolattartó telefonszáma. Ha bármi történik útközben és késnél esetleg nem találsz oda, hívd fel, jelezd.
- Ma már rengeteg helyen tartanak online interjúkat, lehetőleg érdemes előtte kipróbálni, hogy működik-e jól a technika, hogy az interjú elején esetlegesen felmerülő technikai probléma ne okozzon szükségtelen stresszt. Ha mégis megtörténik, érdemes tudni, hogy az interjúztatók ezzel kapcsolatosan elnézőek, nem ez fogja meghatározni az interjú kimenetelét, így semmiképp ne aggódd túl a helyzetet. Célszerű azonban ilyenkor (is), ha kéznél van az interjúztató telefonszáma és fel tudod hívni.
- Az öltöny és a kosztüm már szinte egyik pozíció esetében sem elvárás, de azért lehetőség szerint öltözz az alkalomnak megfelelően. Ha valamiért ez nem lehetséges, akkor elején elmondhatod, hogy elnézést kérsz, de nem volt alkalmad átöltözni.
- Ha egy kérdést nem értettél meg teljesen, elmondhatod, hogy nem pontosan érted, mire gondol és kérj udvariasan pontosítást.
- Ha egy kérdésre nem tudod a választ, elmondhatod, hogy nem tudod, de megpróbálhatsz hangosan gondolkodni. Értékelni fogják mind az őszinteséged, mind a próbálkozást.
- Egyáltalán nem baj, ha izgulsz.
- Tudd, hogy az interjúztatónak is az a célja, hogy jó jelöltet találjon és betöltse a pozíciót és abban a reményben találkozik veled, hogy te leszel a megfelelő jelölt. Ő is a te oldaladon áll, közös a célok.
- Ha úgy érzed mindent megtettél, mégsem rád esett a választás, fel a fejjel. Ez nem azt jelenti, hogy te nem vagy elég jó. Jó viszont, ha tudsz kérni visszajelzést, hogy miért nem téged választottak. Megnyugtató lehet és akár tanulságos is.
- Ha úgy érzed, nem sikerült igazán jól az interjú, esetleg valamit hibáztál, abból igyekezz tanulni. Ne rágódj rajta sokat, de gondold át, hogy mi történt és vajon miért, hogy a legközelebbi interjú már jobban sikerüljön. Erre is igaz: gyakorlat teszi a mestert.

Bízunk benne, hogy a fentiekben megfogalmazott gondolatok hozzájárulnak a sikeres elhelyezkedéshez.

Ebben a fejezetben a kölcsönzői/ közvetítői oldalról mutattuk be részletesen, hogy a vállalatok milyen módon, módszerekkel, hol keresik fel a munkavállalókat és milyen szempontok alapján döntenek egy-egy új munkaerő felvétele mellett. Ugyanakkor legalább ilyen fontosnak tartjuk, hogy megfelelően felkészítsük a munkavállaló jelöltet arra, hogy munkahely keresés esetén milyen előzetes lépéseket tud ő maga megtenni, gondoljunk csak a megfelelő közösségi média profilokra, a megfelelő önéletrajz elkészítésére. Jelen gazdasági környezetben fontos, hogy tisztában legyünk a munkaerő-piac sajátosságaival, hiszen itt is nagy szerepe van a kereslet-kínálati oldal egyensúlyának, ennek ismerete fontos a reális elvárások kialakításához. Pályázóként a legfontosabb, hogy tudjuk, hogy milyen munkahelyet keresünk, előkészüljünk az önéletrajzunkkal, a fentiekben leírt tudással felvértezve felkészüljünk az interjúra és nem utolsósorban tisztában legyünk a foglalkoztatási formákkal és az álláshirdetések megtalálásának módjával. A fejezet összeállításakor arra törekedtünk, hogy a sikeres elhelyezkedéshez szükséges információval ellássuk a leendő munkavállalókat és rámutassunk, hogy munkaerő-közvetítő, -kölcsönző cégek segítségével ebben a folyamatban komoly segítséget kaphat egy pályázó.

Kérdések:

1. Mit jelent a munkaerő-kölcsönzés?
2. Milyen segítséget kaphatsz, a közvetítő cégtől az álláskeresés alatt?
3. Hogyan válj láthatóvá a munkaerőpiacon?
4. Hogyan érdemes felkészülni az állásinterjúra?
5. Mit tegyél és mit ne az állásinterjún?

9. A NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT SZEREPE

A MUNKAERŐPIACON–KÓPHÁZI ANDREA – RESPERGER RICHÁRD

*„A krízis kétesélyes: vagy rombol, vagy épít,
de benne rejlik a változás esélye és ígérete.”*
Bagdy Emőke

A fejezet célja, hogy bemutassa számodra a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat működését és azokat az eszközöket, amelyekkel hozzájárulhatnak a sikeres munkavállaláshoz. Sajnos előfordulhatnak olyan helyzetek az életedben, amikor átmenetileg vagy huzamosabb ideig munka nélkül maradsz. Ebben a helyzetben is van megoldás. A következő részben átfogó képet kaphatsz arra vonatkozóan, hogy mit tehetsz akkor, ha nem lesz munkád. A Foglalkoztatási Szolgálat tanácsadói támogatást adhatnak a munkahelykereséshez, képzéshez és a munkahelyek megtalálásához is. Számos eszköz áll rendelkezésükre, amelyekkel sikerre viheted a folyamatot és munkát vállalhatsz. Abban az esetben, ha végzettségedhez illeszkedően nem jársz sikerrel, van lehetőséged arra is, hogy pályamódosítással helyezkedj el. Erről is kaphatsz információt a következő oldalakon.

Kulcsszavak: NFSZ, álláskeresési regisztráció, járadék, támogatások, pályamódosítási lehetőségek

9.1. A SZERVEZET JELENLEGI FELÉPÍTÉSE HAZÁNKBAN

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ)** hazánk legnagyobb hálózattal rendelkező és legkiterjedtebb állasközvetítő szervezetrendszere. Ingyenes szolgáltatásokkal, foglalkoztatási programok működtetésével segíti az álláskeresőket, a munkavállalókat és a munkaadókat.

Feladata: a kormány foglalkoztatáspolitikájához igazodva segítse a munkaerőpiac hatékony működését, aktivizálja a szereplőket, elősegítse a társadalmi integrációt, az esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést biztosít mindenki számára.

Küldetése: a foglalkoztatás elősegítése, bővítése, továbbá aktív segítségnyújtás az álláskeresőknek és munkáltatóknak a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában.

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ)** – mint állami foglalkoztatási szerv - honlapján részletes tájékoztatót találhatsz az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételről és az ellátásokról, továbbá az aktuális foglalkoztatási programokról és támogatásokról is tájékozódhatsz.

Két dologra szeretném felhívni a figyelmed. Egyrészt, hogy a Foglalkoztatási törvény 2005. november 1-jei változása óta a „*regisztrált munkanélküli*” helyett a nyilvántartott „*álláskereső*” a hivatalos elnevezés. Továbbá jogosultság esetén az álláskeresők számára folyósított ellátás hivatalos elnevezése a korábbi „*munkanélküli segély*” elnevezés helyett az „*álláskeresői járadék*”.

Másrészről pedig, hogy hazai közigazgatás 2011-ben történt átszervezésével létrejöttek a fővárosi és megyei kormányhivatalok, a 2015. évi VI. törvény értelmében pedig a korábbi munkaügyi központok *foglalkoztatási főosztályok*, és a járási hivatalok keretében működő kirendeltségek pedig *foglalkoztatási osztályok* lettek. Ez a változás pedig az jelenti, hogy napjainkban a Foglalkoztatási Osztályok³⁶ foglalkoznak az álláskeresők nyilvántartásba vételével, valamint többek között fogadják az álláskeresői járadék iránti kérelmeket, kapcsolatot tartanak a foglalkoztatókkal, munkaközvetítést végeznek, információt nyújtanak, tanácsadást végeznek, fogadják a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket, szervezik és ellenőrzik a közfoglalkoztatást és ellátják a közérdekű munka végrehajtásával kapcsolatosan hatáskörükbe utalt feladatokat.

Álláskeresőként a Járási Foglalkoztatási Osztályokon tudsz személyesen ügyet intézni, vagy elektronikus úton az NFSZ honlapján. <https://nfsz.munka.hu>

A következő részekben folyamatosan végig vezetlek a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységein. Részletes útmutatást és további információkat fent megjelölt honlapon találhatsz.³⁷

³⁶<https://www.kormanyhivatal.hu/download/2/d3/f1000/Foglalkoztat%C3%A1si%20Osz%C3%A1ly%20feladatai.pdf>

³⁷ <https://nfsz.munka.hu/tart/allaskeresok>

9.2. ÁLLÁSKERESŐKÉNT VAGY SZOLGÁLTATÁS IGÉNYBEVÉTELÉRE TÖRTÉNŐ REGISZTRÁCIÓ

Legelőször nézzük meg, milyen feltételeknek kell teljesülnie ahhoz, hogy álláskeresőként regisztrálhass.

„Álláskereső az a személy, aki:

- munkaviszonyban/vállalkozói jogviszonyban nem áll, vagy vállalkozói jogviszonyát a jogszabályban meghatározott módon szünetelteti és egyéb keresőtevékenységet sem folytat - ide nem értve az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszonyt és a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyt -,
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat,
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban nem részesül,
- munkát akar és tud vállalni, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik • a mielőbbi elhelyezkedés érdekében a járási hivatal foglalkoztatási osztályán nyilvántartásba veteti magát és
- a járási hivatal foglalkoztatási feladatokat ellátó osztályával együttműködik .

...

A nyilvántartásba vételhez szükséges (érvényes és eredeti) okmányok:

- Személyi igazolvány
- Lakcímet igazoló hatósági igazolvány (lakcímkártya)
- Taj kártya
- Adó igazolvány
- Iskolai, illetve szakképzettséget igazoló okirat(ok)³⁸

Fontos tudni: A nyilvántartás további részleteiről, szabályairól a honlapon olvashatsz, vagy személyesen is tájékozódhatsz a hivatalban.

³⁸https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/3/9/doc_url/Tajekoztato_az_allaskeresokent_torteno_nyilvantartas_ba_vetelrol.pdf

A Foglalkoztatási Szolgálat lehetőséget biztosít számodra abban az esetben is, ha már a 90 napos járadékfizetési jogosultságod megszűnt. Ekkor regisztráltathatod magad az általuk nyújtott szolgáltatások igénybevételére.

„Foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló személyként vagy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem álló személyként - kivéve álláskeresőt - kérheti szolgáltatást kérőként nyilvántartásba vételét a járási (fővárosi kerületi) hivatal, foglalkoztatási osztályánál.

Szolgáltatást kérőként rendelkezni kell a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel, és vállalni kell, hogy a foglalkoztatási osztállyal kapcsolatot tart. A feltételek együttes teljesülése esetén kérelmére a foglalkoztatási osztály nyilvántartásba veszi és így ingyenesen részt vehet a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokon: munkaközvetítésen, információnyújtáson, tanácsadáson.

A foglalkoztatási osztállyal való kapcsolattartás során, ha rendelkezik egyéni cselekvési tervvel, vállalni kell az abban előírt szolgáltatásokban történő részvételt, - az álláskereső kivételével - mérlegelni kell a felajánlott foglalkoztatási lehetőséget, és eredményéről tájékoztatni kell a foglalkoztatási osztályt, meghatározott időpontban személyesen meg kell jelenni a foglalkoztatási osztálynál.”³⁹

Fontos tudni: A szolgáltatások igénybe vételére addig lehetsz jogosult, míg a meghatározott kapcsolattartási és beszámolási kötelezettségednek eleget teszel.

9.3. KI JOGOSULT ÁLLÁSKERESÉSI JÁRADÉKRA

Álláskeresői járadékra abban az esetben vagy jogosult, ha már a területileg illetékes Foglalkoztatási Osztályon regisztráltál. A jogosultság feltételei az alábbiak:

- „álláskereső,
- amennyiben a kérelmét megelőző 3 évben legalább 360 nap jogszerző idővel rendelkezik, azaz munkaviszonyban állt
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani

³⁹ https://nfsz.munka.hu/cikk/1602/Tajekoztato_a_szolgaltatast_kerokent_torteno_nyilvantartasba_vetelrol

... Már meglévő regisztráció esetén az ellátás iránti kérelmet kell benyújtania, ugyanis az álláskeresői járadék igénylése kérelem benyújtásával indul, amely lehetséges az alábbi módokon:

- személyesen
- ügyfélkapun keresztül
- online (elektronikus ügyintézés)

Milyen dokumentumok szükségesek az álláskeresői járadék megállapításához?

- "TB kiskönyv"/OEP igazolvány a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról (a munkáltató adja ki),
- bankszámlaszám, amennyiben rendelkezik vele és a folyósítást arra kéri
- munkáltatói igazolás (egyszerűsített foglalkoztatás esetén),
- a munkáltató által kiállított igazolólap az álláskeresői járadék és álláskeresői segítség megállapításához a 34/2009.(XII.30.) SZMM rendelet 1§ (4) alapján
- adatlap a bírósági végzéssel megállapított tartási kötelezettségről, amelyet a munkáltató állít ki
- jövedelemadó adatlap a munkaviszony megszüntetésekor, amelyet a munkáltató állít ki
- a vállalkozói tevékenység megszüntetéséről nem szükséges igazolás, mivel annak bejelentését követően a közhiteles nyilvántartásból ez az információ lekérdezhető
- külföldről hazaérkező munkavállaló esetében U1 munkaviszony igazolás az utolsó munkavégzés tagállamából

... Az álláskeresőnek van lehetősége az álláskeresői járadék folyósítása időtartamának hátralevő idejére eső összeg egy összegben történő kifizetését kérni abban az esetben, ha az álláskeresői járadékban részesülő álláskereső, a járadék folyósítási idejének kimerítését megelőzően határozatlan időtartamú teljes, vagy legalább napi négy óra munkaidejű részmunkaidős munkaviszonyt létesít. Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 27.§ (9) bekezdésben meghatározott egy összegben kifizetendő juttatás mértéke a még hátralevő időtartamra járó juttatás összegének 80 százaléka. ...

Fontos, hogy az álláskereső járadék folyósítási idejére az álláskereső jogosult TB ellátásra.”⁴⁰

Jó tudni: Akkor is érdemes regisztrálnod álláskeresőként, ha csak átmenetileg vagy munka nélkül, mert a jövőre vonatkozóan meg van a terved vagy a következő állásod. Jelenleg a járadék folyósításának maximális időtartama 90 nap, ugyanakkor, ha már a regisztrációt megelőzően 10 nap munkában töltött idővel rendelkezel, az egy nap járadékfizetésre jogosít. Egy összegben is kérheted, ha 90 napra vagy jogosult, de már előbb el tudsz helyezkedni. Abban az esetben, ha egy összegben kéred legalább 360 nap jogszerező idővel (munkában töltött nap) kell rendelkezned, hogy a 90 napnyi álláskereső járadékra újra jogosultságot szerezz. A járadék összegéről a honlapon található „álláskereső járadék kalkulátor” segítségével tájékozódhatsz.

9.4. NYUGDÍJ ELŐTTI ÁLLÁSKERESÉSI SEGÉLY (NYES)

Amennyiben olyan helyzetbe kerülsz, hogy idősödő munkavállalóként nem találsz és az alábbi feltételeknek megfelelsz, akkor érdemes igényelned a „Nyugdíj előtti álláskereső segélyt:

- „az a természetes személy, aki álláskereső járadékra jogosult (álláskereső, munkát akar vállalni, de önálló álláskereső nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani)
- a kérelem benyújtásának időpontjában a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt éve hiányzik (megállapításhoz szükséges életkor), és
- legalább 45 napon át álláskereső járadékban részesült, vagy a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskereső járadék folyósítása kereső tevékenység miatt megszűnt és az álláskereső álláskereső járadékra ismételten nem szerez jogosultságot és az álláskereső járadék folyósításának időtartamát kimerítette, és
- az álláskereső járadék folyósításának kimerítését, vagy az előzőekben részletezett megszűnést követően három éven belül betölti a megállapításhoz szükséges életkort, és
- rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel, és
- korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, táncművészeti életjáradékban és átmeneti bányászjáradékban nem részesül.”⁴¹

⁴⁰ https://nfsz.munka.hu/cikk/78/Ki_jogosult_allaskeresesi_jaradekra

Jó tudni: Ha az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb 5 év hiányzik és, ha legalább 45 napon át álláskeresői járadékban részesültél már, ezt a lehetőséget igénybe tudod venni. A szolgálati időt a nyugdíjbiztosítási szerv igazolja.

9.5. KÖLTSÉGTÉRÍTÉS

Abban az esetben, ha regisztrált álláskereső vagy és az alábbi feltételek teljesülnek jogosult vagy költségtérítésre:

- „az álláskeresői járadék, nyugdíj előtti álláskeresői segély megállapításával,
- a munkahelykereséssel,
- a lakóhelyétől a járási hivatal foglalkoztatási osztályához történő oda-visszautazással,
- vagy a járási hivatal foglalkoztatási osztálya által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazással kapcsolatos, tömegközlekedési eszköz igénybevételeivel felmerült indokolt helyközi/helyi utazási költséget meg kell téríteni.”⁴²

9.6. VÁLLALKOZÓVÁ VÁLÁS TÁMOGATÁSA

Amennyiben vállalkozóvá szeretnél válni a közeljövőben érdemes időközönként érdeklődni a foglalkoztatási osztályokon, mert ez a fajta támogatási forma csak időszakonként elérhető, amikor meghirdetik. Ezek általában vissza nem térítendő pénzügyi támogatások.

„A munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint vállalkozóvá válást elősegítő támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek, akit legalább egy hónapja álláskeresőként nyilvántartanak, aki az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott szolgáltatás keretében a vállalkozás indításához szükséges jogi, pénzügyi készségeket megszerzi, és aki a szolgáltatás keretében üzleti terv készítésével bemutatja az indítani kívánt vállalkozás hatékonyságát és működésének részleteit.

⁴¹ https://nfsz.munka.hu/cikk/79/Ki_jogosult_nyugdij_elotti_allaskeresesi_segelyre

⁴² https://nfsz.munka.hu/cikk/80/Tajekoztato_a_koltsegtertesrol_az_allaskereso_reszere

Hat hónapon keresztül a kötelező legkisebb munkabér 100%-ának megfelelő mértékű támogatás és legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér tizenötszörösének megfelelő mértékben egyszeri visszatérítendő vagy vissza nem térítendő tőketámogatás nyújtható.”⁴³

9.7. KÉPZÉSI TÁMOGATÁS

„Munkaerőpiaci alkalmazkodás támogatásaként a munkaerőpiaci programban meghatározottak szerint az állami foglalkoztatási szerv **legalább a kötelező legkisebb munkabér 70%-ának** (de legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér 150%-nak) megfelelő összegű havi támogatást nyújthat **álláskeresőt ösztönző juttatásként** annak az **álláskeresőnek vagy csoportos létszámleépítéssel érintett foglalkoztatottnak**, aki a munkaerőpiacon történő elhelyezkedése érdekében jogszabályban meghatározott képzésen vesz részt. A támogatás iránti kérelem a munkaerőpiaci program Hirdetményében meghatározott információk (időpont, támogatási feltételek, támogatás mértéke) alapján nyújtható be.”⁴⁴

Jó tudni: amennyiben a foglalkoztatási osztályok által szervezett ingyenes képzéseire szeretnél részt venni, akkor érdemes időközönként érdeklődni, hogy mikor milyen képzési lehetőségek vannak. Jellemzően piaci jellegű (nem iskola rendszerű) képzési pl. targonca vezető, motorfűrész kezelő, tehergépjármű vagy kamionvezető stb...

9.8. ÚTAZÁSI VAGY LAKHATÁSI TÁMOGATÁS

„Utazási támogatást a munkába járáshoz csak meghirdetett munkaerőpiaci program keretében, az állami foglalkoztatási szerv nyilvántartásba vett állást kereső személy, foglalkoztatásra irányuló jogviszony létrehozása esetén, a jogviszony létesítésének napjáig kérelmezheti a járási (fővárosi kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályánál, ha a munkaerőpiaci programban foglalt feltételeknek megfelel, a lakhelyétől 60 km-nél közelebbi, de a lakhelyétől eltérő településen található a munkavégzés helye.

⁴³https://nfsz.munka.hu/cikk/1596/Tajekoztato_munkaeropiaci_program_kereteben_kerelmezhető_vállalkozó_választ_elősegítő_támogatásról

⁴⁴https://nfsz.munka.hu/cikk/584/Álláskeresőt_ösztönző_juttatás_általános_szabályai_képzésben_résztvevők_reszere

A havonta adható támogatás mértéke a lakóhely és a munkavégzés helye közötti távolság tekintetében minden 10 km után a kötelező legkisebb munkabér 5%-ának megfelelő összeg.”⁴⁵

„Lakhatási támogatást csak meghirdetett munkaerőpiaci program keretében, az állami foglalkoztatási szervnél legalább egy hónapja nyilvántartásba vett állást kereső személy, legalább hat hónap időtartamra szóló és legalább heti húsz óra munkaidejű foglalkoztatásra irányuló jogviszony létrehozása esetén, a jogviszony létesítésének napjáig kérelmezheti a járási (fővárosi kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályánál, ha a munkaerőpiaci programban foglalt feltételeknek megfelel, nem rendelkezik lakóingatlanal a munkavégzés helyén, valamint olyan településen, amelynek a munkavégzés helyétől való távolsága nem éri el a 60 km-t.

A havonta adható támogatás mértéke a lakásbérleti díj tekintetében legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér 70%-ának megfelelő összeg.”⁴⁶

Jó tudni: amennyiben valamilyen támogatási formában vesz részt (vállalkozóvá válás vagy képzés) és nem rendelkezel lakóingatlanal a munkavégzés helyén vagy az utazási költségeidhez járulnak hozzá, vagy lakhatási támogatást nyújtanak.

9.9. SZOLGÁLTATÁSOK

A foglalkoztatási osztályok különböző ingyenes szolgáltatásokat is nyújtanak, az álláskeresőknél, hogy munkaerőpiaci elhelyezkedésüket elősegítsék.

9.9.1. Munkaerőpiaci információk nyújtása

„Az állami foglalkoztatási szerv részéről nyújtott olyan szolgáltatás, mely tájékoztatást nyújt a helyben, vagy a térségben elérhető foglalkoztatási lehetőségekről, elősegíti az elhelyezkedést, önfoglalkoztatást (vállalkozóvá válást), információt nyújt a térségben elérhető tanulási lehetőségekről, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerőpiaci helyzetéről, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőiről, az öntájékozódási lehetőségekről, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról és szolgáltatásokról, a helyileg elérhető munkaerőpiaci programokról.

⁴⁵https://nfsz.munka.hu/cikk/1548/Altalanos_tajekoztato_munkaeropiaci_program_kereteben_kerelmezhető_munkaba_jarashoz_kapcsolodo_utazasi_tamogatasrol

⁴⁶https://nfsz.munka.hu/cikk/1549/Altalanos_tajekoztato_munkaeropiaci_program_kereteben_kerelmezhető_lakhatasi_tamogatasrol

Mi a tájékoztatás célja?

- A munkaerőpiaci információnyújtás célja, hogy a szolgáltatást kérő teljes körűen, vagy igényeinek megfelelően kapjon tájékoztatást az alábbiakról:
- Állami foglalkoztatási szervként eljáró járási (fővárosi kerületi) hivatalok foglalkoztatási osztályai nyilvántartásba vételi feltételeiről, folyamatáról;
- az álláskeresői ellátások igénylésének módjáról, ügymenetéről (álláskeresői járadék, nyugdíj előtti álláskeresői segély, utazási költségtérítés);
- az álláskereső jogairól és kötelezettségeiről;
- regisztrált (nyilvántartott) álláskeresőként igényelhető foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, megyei és uniós munkaerőpiaci programokról;
- szolgáltatást kérőként igénybe vehető foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról,
- az adott területre aktuálisan jellemző munkaerőpiaci kereslet és kínálat jellemzőiről;
- a megyében, kistérségben elérhető képzési lehetőségekről;
- az öninformálódást és álláskeresőt segítő honlapokról (pl. nfsz.munka.hu; VMP; KarrierM);
- a térségben jellemző foglalkoztatási formákról, jogviszonyokról, az egyszerűsített foglalkoztatás jellemzőiről.

...

Kinek ajánlott különösen a szolgáltatás?

- aki először szembesül a munkanélküliséggel;
- akinek hosszabb idő után szűnt meg a munkaviszonya;
- aki csoportos létszámleépítéssel érintett;
- aki nincs tisztában azzal, hogy továbblépéséhez milyen segítséget tud igénybe venni az illetékes járási (fővárosi, kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályán;
- akik munkahelyet, pályát szeretnének váltani. ...⁴⁷

Jó tudni: A szolgáltatás minden érdeklődő számára nyílt és elérhető.

9.9.2. Egyéni vagy csoportos tanácsadás

„Az egyéni tanácsadás bármely szolgáltatást kérő számára elérhető.

⁴⁷ https://nfsz.munka.hu/cikk/1590/Munkaeropiaci_informaciok_nyujtasa_szolgaltatast_keroknek

Kinek ajánlott különösen az egyéni tanácsadás?

- állásukat frissen elvesztőknek,
- csoportos létszámleépítéssel érintetteknek,
- gyermeküket egyedül nevelő és kisgyermekes szülőknek,
- ápolási díjban részesülőknek,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülőknek,
- 50 év felettieknek,
- akik 3-6 hónapja állást keresnek és önálló álláskeresésük nem vezetett eredményre,
- alacsony iskolai végzettségűeknek,
- aktív korú nem foglalkoztatott, nem tanuló személyeknek (se nem dolgozó, se nem tanuló személyeknek),
- akik az előző 6 hónapban nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban.

Mit kell tennie, ha egyéni tanácsadásban kíván részt venni?

- Álláskeresőként, vagy szolgáltatást kérőként nyilvántartásba kell vetetnie magát a lakóhelye, vagy tartózkodási helye szerint illetékes járási (fővárosi kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályán és az ügyintéző részére jeleznie kell egyéni tanácsadásra vonatkozó igényét.
- Ha már nyilvántartott (regisztrált) álláskereső, vagy szolgáltatást kérő, kérje ügyintézőjétől az egyéni tanácsadási lehetőséget.

...

Egyéni tanácsadások fajtái:

Egyéni tanácsadások:

1. Álláskeresői tanácsadás
2. Munkatanácsadás
3. Pályaválasztási tanácsadás
4. Pályamódosítási tanácsadás
5. Pszichológiai tanácsadás
6. Mentori szolgáltatás
7. Munkavállalói készségek, képességek felmérése
8. Tanulási képességek és készségek vizsgálata⁴⁸

⁴⁸ https://nfsz.munka.hu/cikk/1591/Egyeni_tanacsadas

„A csoportos foglalkozás (tréning) egy hosszabb időtartamban (3/5 nap) történő tanácsadási, fejlesztési folyamat. Résztevői állandók, és a csoportfoglalkozás teljes időtartama alatt együtt maradnak. A csoportos foglalkozások meghatározott témára épülnek (pl. álláskeresés, pályaaorientáció, készségfejlesztés stb.).

Mik a csoportos tanácsadás céljai és előnyei?

A csoportfoglalkozás (tréning) során lehetőség nyílik arra, hogy a csoporttagok a csoportvezető irányításával az adott témában egymástól is tanuljanak, egymástól is információkat szerezzenek, valamint az új információkat védett környezetben, gyakorlatok sorozatában (pl. szituációs gyakorlatokban) kipróbálják, ezáltal készségeik fejlesztése valósuljon meg.

A csoportban végzett munka biztonságot ad a résztvevőnek, amely a csoportvezető (tréner) és a csoporttagok pozitív támogatásával valósul meg. Minden résztvevőnek megvan arra a lehetősége, hogy lássa a hasonló gondokkal küzdő csoporttársa hogyan viszonyul a problémához, hogyan beszél arról, milyen megoldásokban gondolkodik. Az ezekből levont következtetések segíthetik saját problémájának megoldásában.”⁴⁹

Jó tudni: Ez egy fejlesztési folyamat annak támogatására, hogy tudsz könnyebben és gyorsabban elhelyezkedni a munkaerőpiacon. A célpiac és a jogosultság és az ajánlás feltételei mindkét tanácsadási típusban megegyezik.

9.9.3. Munkaerő közvetítési szolgáltatás

„A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (a továbbiakban: NFSZ) a munkaközvetítő tevékenységét a szolgáltatást kérőkkel és a foglalkoztatókkal együttműködve folytatja.

A munkaerő-közvetítés alapvető célja, hogy

- az álláskeresőket és a szolgáltatást kérőket a legmegfelelőbb álláshoz segítse,
- a foglalkoztatók elvárásainak legmegfelelőbb munkát kereső személyt közvetítse ki.

Amennyiben a munkáltatók bejelentik üres álláshelyeiket (munkaerőigényüket) a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz, a munkaerőigény alapján a fővárosi kerületi és járási hivatal foglalkoztatási osztálya a NFSZ nyilvántartásba vett ügyfelei között megkeresi és kiközvetíti azokat a személyeket, akik a munkaerő igényben megadott feltételeknek megfelelnek.

⁴⁹ https://nfsz.munka.hu/cikk/1592/Csoportos_tanacsadas

A munkaközvetítés során csak olyan szolgáltatást kérő számára történik közvetítő lap kiállítása, aki vonatkozásában a munkaerőigényt bejelentő foglalkoztató a közvetítő lap kiállítását előzetes egyeztetés keretében támogatta.

A hatékony közvetítés elemei az állásajánlatok felkutatása és összegyűjtése, valamint a munkát kereső személyek álláskereséshez kapcsolódó legfontosabb erőforrásainak, tapasztalatainak, lehetőségeinek és az elhelyezkedésüket befolyásoló tényezők, nehezítő körülmények megismerése. Az NFSZ a munkaközvetítés során törekszik arra, hogy a szolgáltatást kérő számára feltárja a megfelelő foglalkoztatási lehetőségeket, továbbá arra, hogy a foglalkoztatók részére a munkaerőigénynek megfelelő szolgáltatást kérő kerüljön kiválasztásra és közvetítésre.

Az összegyűjtött információk alapján a munkaerő kereslet és kínálat egyezése esetén létrejöhet a sikeres közvetítés.

További részletek: A Virtuális Munkaerőpiac Portál használatával a szolgáltatást kérő érdeklődők önállóan tudnak tájékozódni az érvényes állásajánlatok között.⁵⁰

Jó tudni: Ez egy elektronikus álláskereső portál, ahova a munkáltatók bejelentik a munkaerő igényüket. A kereső programmal a téged érdeklő álláslehetőségeket területre behatárolva le tudod gyűjteni erről az oldalról:

<https://nfsz.munka.hu/cikk/585/Munkaerokozvetites>

9.10. ÁLLAMILAG TÁMOGATOTT INGYENES KÉPZÉSEK

A munkaerőhiány számos szektorra jellemző napjainkban. Ugyanakkor azt is tapasztalhatjuk, hogy a munkaerő kínálata és a munkaerőpiac igénye nem egyezik. Ezért különösen figyelned érdemes arra, hogy melyek azok a hiányszakmák, amelyekben lehetőségek vannak. Az átképzéssel jelentős mértékben javíthatod a piaci pozíciódat.

„A munkaerőpiac az elmúlt években hatalmas átalakuláson ment keresztül, a koronavírus-járvány pedig tovább gyorsította a folyamatokat. A szakértők szerint ráadásul ez csak a kezdet: ahogy még nagyobb teret hódít a digitalizáció és a robotizáció, megváltoznak a gyártási folyamatok, az ágazatok átalakulnak, és teljesen más típusú munkaerőre lesz szüksége. **Egyre nagyobb teret kaphat az átképzés fontossága és a technológiai**

⁵⁰ <https://nfsz.munka.hu/cikk/585/Munkaerokozvetites>

kompetenciák – Magyarországon azonban mindkettőben jelentős elmaradás tapasztalható.⁵¹

A 2019. évi LXXX törvény a Szakképzésről⁵² alapján 2020. szeptember 1-től 16 éven felülieknek az állam két alapszakmát ill. egy szakképesítés megszerzését ingyen biztosítja.

„A 3. § [A szakképzés ingyenessége]

(1) Az állam^{*}

a)^{*} az első kettő szakma megszerzését - ideértve az ahhoz kapcsolódó előkészítő évfolyamban, illetve a műhelyiskolában való részvételt is - az első szakmai vizsga befejezéséig, a második szakma esetén legfeljebb három tanéven keresztül,

b)^{*} a szakmai képzéshez kapcsolódó első szakképesítés megszerzését az első képesítő vizsga letételéig...”

- szakmai oktatás (alapszakmák): <https://szakképzés.ikk.hu/kkk-ptt> - ezekből a szakmák-ból 2 elvégzése ingyenes,

- szakmai képzés (szakképesítések): <https://szakkepesites.ikk.hu> - ezekből a szakképesítések-ből 1 elvégzése ingyenes.

Természetesen az oktatás mellett a vizsgáztatás is ingyenes. Az ingyenesség az állami fenntartású szakképző iskolákban tanuló felnőttekre vonatkozik, a magán- illetve vállalkozásban működő felnőttképzőkre nem.

A Megyei Szakképzési Centrumok szervezik és koordinálják ezeket a képzéseket, amelyeket kiszerveznek a szakképző iskolákba, ahol a tényleges képzés zajlik.

Jó tudni: azoknak a felnőtteknek is jár ez a lehetőség, akik az előző képzési rendszerben (OKJ) már ingyen szereztek szakképzettséget. A képzéseket esti ill. hétvégi időpontokra szervezik, így munka mellett is elvégezheted. Érdeklődj a megyei Szakképzési Centrumokban arról, hogy milyen képzéseket indítanak. A <https://nive.hu> honlapon tudod megkeresni a meghirdetett képzéseket.

Amennyiben a képzések iránt érdeklődsz és nyitott vagy új szakma elsajátítására figyelmedbe ajánlom az alábbi honlapokat is:

<https://ujratervezes.nive.hu>

⁵¹ <https://www.hrportal.hu/hr/trendek-2022-ben-a-munkaeropiacon-20220331.h>

⁵² 2019. évi LXXX törvény a szakképzésről 3.§

<https://felnottkepzoanfolyamok.hu>

<https://metakepzes.hu>

A fejezetben összefoglaltuk számodra a Foglalkoztatási Szolgálat és a Megyei Szakképzési Centrumok által nyújtott lehetőségeket. A fejezet ismereteivel és folyamataival áthidalhatod és könnyebbé teheted a munkahelykeresést. Sikeren készülhetsz fel akár a pályamódosításra is.

Felhívom a figyelmed, hogy a fejezetben bemutatott információk nem teljes körűek. Részletekről és az aktualitásokról a területileg illetékes Foglalkoztatási Osztályon vagy a honlapon tájékozódj!

Kérdések:

1. Hogyan tudsz álláskeresőnek regisztrálni?
2. Milyen dokumentumokkal kell rendelkezned ahhoz, hogy nyilvántartásba vegyenek?
3. Hogyan kapcsolódhatsz be a vállalkozóvá válást elősegítő támogatásba?
4. Álláskeresőként milyen jellegű képzéseket vehetsz igénybe?
5. Amennyiben a piaci igények eltérőek a jelenlegi képzettségedtől, milyen pályamódosítást támogató lehetőségeid vannak?

Irodalomjegyzék:

<https://www.kormanyhivatal.hu/download/2/d3/f1000/Foglalkoztat%C3%A1si%20Osz%C3%A1ly%20feladatai.pdf> (letöltve: 2022. 11. 28.)

<https://nfsz.munka.hu/tart/allaskeresok> (letöltve: 2022. 11. 28.)

<https://www.hrportal.hu/hr/trendek-2022-ben-a-munkaeropiacon-20220331.html>

(letöltve: 2022. 11.23.)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900080.tv/> (letöltve: 2022.12.01.)

ÚTMUTATÓ A KÖNYV HASZNÁLATÁHOZ

A fejezetek azonos tematikával készültek. Minden fejezet előtt rövid tájékoztatást kaphatsz arról, hogy miről olvashatsz. A megfogalmazott kulcsszavak lefedik a fejezet kiemelkedő tartalmi elemeit.

A fő részekben a szerzők által fontosnak vélt tartalmakat találod. Javaslatokkal, példákkal támogatva a könnyebb érthetőséget.

Valamennyi fejezet végén találhatsz ellenőrző kérdéseket. Ezek megfogalmazásával célunk, hogy ellenőrizni tudd, hogy haladsz a tartalom elsajátításával. Megértetted – e a teendőket, tudod-e használni, amit olvastál. Tanulás-tudás-képesség. Erre mindig figyelj oda! Az, hogy valamiről ismeretekkel rendelkezel, nem jelenti azt, hogy használni is tudod. Fontos, hogy a leírtak gyakorlatba történő átültetésével folyamatosan dolgozz.

1. lépés. Önismeret

Foglald össze a rád vonatkozó információkat!

A virággyakorlat, a tudatos munkavállalás önismereti kérdései, a I. rész 2. fejezet, II. rész. 5.6.7.8. fejezet adnak ehhez támpontot

2. lépés: Dokumentumok elkészítése

A dokumentumtípusok alapján válaszd ki a számodra legalkalmasabb verziót!

Az önéletrajztípusok, javaslatok az önéletrajz készítéséhez I. rész 2.,3., II. rész 6., 7. fejezetek

3. lépés: Készítsd el, vizsgálj felül az on-line jelenléted!

Közösségi média, on-line jelenlét I. rész 3. II. rész 8. fejezet

4. lépés: Munkalehetőségek felkutatása!

Nézz körül az állásportálokon! Használd a kapcsolati hálód!

Milyen lehetőségeid vannak az álláskeresésre: I. rész 3., II. rész 5.,6.,7.,8.,9. fejezetek

5. lépés: Készülj fel a kiválasztási folyamatra!

Szabd a munkakörre a dokumentumaid! Szedd össze a gondolataid az interjúra!

Útmutatást I. rész 2. 3., II. rész 5.,6.,7.,8. fejezetekben kaphatsz

6. lépés: Fogalmazd meg az elvárásaid! Szerződés-kötés és béralku!

Útmutatást I. rész 2.4. fejezetekben kaphatsz

7. lépés: Mit tehetsz, ha nem járok sikerrel?

Keress további lehetőségeket! Kérj szakértői támogatást!

Útmutatást a II. rész 8. 9. fejezetekben kaphatsz

a szerkesztő

ZÁRSZÓ

A könyv végére értél. Bízom benne, hogy számos értékes és a gyakorlatban hasznos információt gyűjtöttél össze.

Az első részben olvasott tartalom segít eligazodni az úton, amelyet végig kell járnod. A másodikban gyakorlati példákkal szemléltetett megoldásokat láthattál.

Az elmélet és a gyakorlat összeolvasztását tűztük ki célul azzal a szándékkal, hogy olyan anyagot adjunk a kezédbe, amely biztonságot és kapaszkodót is jelent a változó világban. Tudjuk, hogy a munkahelykeresés/munkahelyváltás/pályamódosítás nagyon nehéz folyamat. Munkánkkal ezt szeretnénk megkönnyíteni.

Indulj el!

A könyv egy olyan segédlet számodra, amellyel felkészülés valamennyi szakaszát támogatni tudod. A használatához készült útmutató vezeti a felkészülésed.

Bíztatlak arra, hogy kezdj hozzá a felkészüléshez. A gyakorlás, tapasztalatszerzés jelentheti a jó eredményt.

A könyv valamennyi szerzője támogat a jövőben is az utadon.

Keress bennünket bátran!

Eredményes utazást kívánok és azt, hogy találj meg, amit keresel. Sok sikert!

a szerkesztő

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Mindenek előtt szeretnék köszönetet mondani szerzőtársaimnak szorgos és kitartó munkáért, azért, hogy napi teendőik mellett erre is időt szántak. A több éves egyetemi oktatásban együtt töltött idő, a közös értékek eredménye most ez a munka, ami nélkülük nem jöhetett volna létre. Köszönöm szakmai lektoraink –Dr. Kántor Gyöngyi és Fábíán Gergely - építő kritikai észrevételeit és az együtt gondolkodás lehetőségét. Köszönöm Mizda Balázs Károly kollégának, hogy technikai tudásával a könyv elnyerhette végleges formáját. Végül, de nem utolsó sorban valamennyi szerző nevében köszönöm „A Soproni Felsőoktatásért Alapítvány”-nak, hogy befogadta a művet és támogatta a megjelenését.

Dr. Kópházi Andrea
szerkesztő

SZERZŐINK

Dr. Kópházi Andrea PhD, munkaügyi és személyügyi szakképesítéssel rendelkezik, Diplomáit a Pécsi Tudományegyetemen személyügyi szervező – okleveles humán szervező - munkajogi szakokleveles tanácsadó szakán szerezte. Doktori disszertációját 2006-ban 'Alkalmazott menedzsment és a hatékonyság összefüggései' témában védte meg, summa cum laude minősítéssel. Pályáját 1986-ban kezdte, különböző HR-es munkakörökben eltöltött 13 év szakmai gyakorlat után, HR vezetői munkakörből 1999-ben került át oktatói munkakörbe. 2007-től egyetemi docens. Oktatási tevékenysége a szervezeti magatartás, szervezetfejlesztés, üzleti tanácsadás, vezetői képességfejlesztés és a humánmenedzsment témaköröket öleli fel. 2008-tól több száz vezető képzésében közreműködött. 1997-től humán tanácsadási, szervezetfejlesztési és tréneri munkát is végez. Folyamatosan vezetője és közreműködője innovációs projekteknek. Több szakmai és tudományos szervezet tagja. Mintegy 70 publikáció és szakmai előadás fűződik a nevéhez. Küldetése, hogy széleskörű humán és menedzsment ismereteire, több évtizedes szakmai tapasztalatára alapozva olyan eszközöket, módszereket, rendszereket fejlesszen ki, melyek hozzájárulnak az egyének folyamatos fejlődéséhez és a szervezetek hatékonyságának növeléséhez.



Boda Antónia, a Pannon-Work Zrt. Észak-Nyugat magyarországi régiós közvetítési vezetője, felsőfokú végzettséggel, szociális munkás / pszichológiai tanácsadás specializáció szakképesítéssel rendelkezik. A Pannon-Work cégcsoportnál 8 éve dolgozik a kiválasztás területén, tevékenységi köre kiterjed a régiós (Győr-Moson-Sopron, Veszprém és Komárom-Esztergom megye) partnerekkel való szoros együttműködésre, az ügyfelek és jelöltek részére nyújtott szakmai tanácsadásra, közép- és felsővezetői kiválasztások lebonyolítására, ill. oktatási és egyéb intézmények számára nyújtott pályaaorientációs tanácsadásra. Mindezek mellett belső kiválasztások lebonyolításával aktívan támogatja a vállalat belső HR osztályát is. Az ügyfelei között egyaránt megtalálhatóak start-upok, magyar tulajdonú kis- és középvállalatok, illetve multinacionális vállalatok is.



Csenteri-Dénes Ildikó, HR Business Partner & Coach személyügyi szakképesítéssel rendelkezik, diplomáját a Tessedik Sámuel Gazdasági Főiskola személyügyi szervező szakán szerezte, majd 2019-ben szerzett Life- és Business Coach végzettséget. Pályáját 2000-ben kezdte egy budapesti fejtárgyszakos cégénél, majd utána a vállalati oldalon különböző szinten tevékenykedett gyártó és kereskedelmi vállalatok HR osztályán belül. 2 alkalommal vett részt zöldmezős beruházású vállalatok felépítésében, ahol alkalmanként több száz ember toborzásával és kiválasztásával foglalkozott. Három alkalommal HR vezetője is különböző gyártócégeknek, majd 2018-ben ezt a tevékenységet hátrahagyva megalapította a CSDI HR Trend & Style HR Tanácsadó és Coaching irodáját, ahol munkaerő-közvetítéssel, HR outsourcinggal, life- és business coachinggal, munkavállalói és vezetői mentoringgal, szervezetfejlesztéssel, HR tanácsadással, valamint a tudatos munkavállalás és tudatos foglalkoztatás oktatásával foglalkozik. Több éve vendégelőadóként közreműködik a Soproni Egyetem Munkaerőpiaci felkészítő kurzusában. Küldetése, hogy testileg-lelkileg egészséges emberek dolgozzanak lelkileg egészséges munkahelyen. Weboldala: www.csdi.hu.



Fekete Edina Katalin, a Pannon-Work Zrt soproni kirendeltségének vezetője. .. Diplomáit a Soproni Egyetemen szerezte szociálpedagógus, majd emberi erőforrás tanácsadó szakon. 2017 óta dolgozik HR területen. Tevékenységi köre kiterjed az általa vezetett kirendeltséghez tartozó partnerek részére nyújtott szakmai tanácsadásra, főként a diákmunka, harmadik országbeli foglalkoztatás és munkaerő kölcsönzés területén. Több éve vendégelőadóként közreműködik a Soproni Egyetem Munkaerőpiaci felkészítő kurzusában. Jelenleg a PTE- Biblioterápia szakán képezi magát. Meggyőződése, hogy az emberközpontú gondolkodás lesz a vállalati kultúra jövője, ezért az ott tanultakat is e téren kívánja kamatoztatni.



Hódi Gábor, Tanulmányait a Kiss Ferenc Erdészeti Technikumban végezte kitűnő minősítéssel. Ezt követően a Soproni Egyetem Erdőmérnöki Karán tanult. 2010-ben felvételt nyert a német Objektive Vermögensberatung AG. magyarországi leányvállalatához. Először független pénzügyi szaktanácsadói képzést kapott, majd menedzsment ismereteket szerzett. 2011-ben léptették elő fiókvezetőnek. 2012-ben országos minőségdíjjal ismerték el munkáját. Azóta szaktanácsadóként segít mintegy 1000 családot pénzügyi döntéseikben, valamint oktatóként adja át 12 évnyi tapasztalatát az újonnan érkező kollégáknak. Évek óta vendégelőadó a Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Karán. Jelenleg területi vezetőként dolgozik. 12 éve vállalkozó.



Akaratát és elszántságát úszás, íjászat, országúti versenykerékpározás során bizonyította. Egyetem mellett hegyet is mászott. Feljutott 14 darab 4000 méteres hegy csúcsára az Alpokban és sikeresen részt vett két expedíción Kirgizisztánban, melyek során mindkét esetben feljutott a 6.148m magas csúcsra.

Kécskefalvi László, okleveles andragógus, emberi erőforrás-tanácsadó, felnőttképzési szakértő. Szakmai pályafutása során alapvetően végig (részben vagy egészben) képzési-felnőttképzési területen tevékenykedett. Karrierje elején dolgozott nyelviskolai adminisztrátorként, később volt EU-s közoktatási projekt képzési munkatársa, közlekedési vállalat képzési szakértője és HR business partnere (ahol a képzéstervezés mint önálló terület mellett hozzá tartozott egy üzletág különféle szintű vezetőinek támogatása HR-stratégiai kérdésekben). Jelenleg egy képző cég szakképzést támogató üzletágának operatív vezetője. Ezek mellett a Pest Megyei Kormányhivatal nyilvántartásba vett felnőttképzési szakértője és több éve a Soproni Egyetem vendégelőadója a Munkaerőpiaci felkészítő kurzuson.

Magyari Flóra Fanni, Régiós közvetítési vezető Közép - Magyarország Magyari Flóra Fanni, a Pannon- Work Csoport Közép-magyarországi Régió szellemi közvetítésekért felelős csapatának vezetője. Pszichológia szakon 2011-ben szerezte diplomáját, majd HR területen kezdte el szakmai pályafutását. Munkája során megismerte a magyar KKV-k és multinacionális vállalatok folyamatait, munkaerőpiaci helyzetét. A recruitment szolgáltatói oldalán több, mint 10 éves tapasztalattal rendelkezik, ezen belül 8 éve foglalkozik IT recruitmenttel. 2017 óta dolgozik a Pannon-Work csapatában, feladatai közé tartozik a szellemi toborzási folyamatok irányítása a fővárosi és Pest megyei régióban.



Mizda Balázs Károly, okleveles közgazdász vállalkozásfejlesztés szakon, gazdaságinformatikus, iparjogvédelmi szakértő, diplomáit a soproni Nyugat-magyarországi Egyetemen szerezte, pénzügyi szolgáltatásközvetítői szakképesítéssel rendelkezik. 2011-től egyéni vállalkozóként informatikai és pénzügyi szolgáltatások nyújtásával foglalkozik, a megszerzett hatósági vizsgák alapján. 2017-től a szervezetfejlesztési pontok adta lehetőségek kihasználásával, üzleti tanácsadók mentorálását is végzi. Oktatási tevékenysége az Elektronikus szolgáltató rendszerek, a Human controlling, a Munkaerőpiaci ismeretek, a Szervezetfejlesztés gyakorlata, az Üzleti tanácsadás, a Vállalatgazdaságtan gyakorlata, és a Vállalati erőforrás-gazdálkodás szakterületekre terjed ki. Számos alkalommal mentorált szakdolgozatokat, Tudományos Diákköri dolgozatokat. A Hallgatók támogatása mellett a frissen érkező kollégák mentorálásában is részt vesz, már a kiválasztási folyamat legelejétől. Oktatási tevékenysége a piaci környezetben megszerzett szakmai tapasztalat továbbadására épül.



Dr. Nagy Ildikó Katalin, tanár, műszaki menedzser, jogász, munkajogász, jogász-közgazdász, integritás tanácsadó és tréner szakképesítésekkel rendelkezik. Diplomamunkáiban a hazai munkaerő-kölcsönzés jogi vonatkozásait, a pedagógus életpályamodell munkajogi szabályozási hátterét, valamint a pedagógusok körében az atipikus munkaformák alkalmazásának lehetőségét és dolgozói igényét vizsgálta. Pályáját 1987-ben kezdte, majd 25 év szakmai gyakorlat után, oktatási központ vezetői munkakörből váltott a jogász tevékenység gyakorlására. Jogászként, azon belül is munkajogászként, továbbá a Jogi és Humánpolitikai Osztály vezetőjeként dolgozik egy, a köznevelési intézmények fenntartását ellátó központi hivatalnál. Fő munkatevékenysége mellett az Eötvös Loránd Tudományegyetem megbízási szerződéssel alkalmazott oktatója. Oktatási tevékenysége a humán erőforrás területén dolgozó szakemberek munkajogi képzésére koncentrálódik. Munkahelyi-, oktatási- és tréneri tevékenysége egyaránt a munkajog és a humánmenedzsment szakterületen nyilvánul meg.



Dr. Resperger Richárd PhD, okleveles közgazdásztanár, a gazdálkodás- és szervezéstudományok doktora. „A magyar gyermekvédelem a változások tükrében, kiemelten a gyermekvédelmi szakellátás a 21. század elején” című doktori értekezését 2014-ben védte meg summa cum laude minősítéssel. Pályázati referens és alapfokú iparjogvédelmi szakképesítéssel is rendelkezik. Egyetemi oktatói pályáját 2008-ban kezdte Sopronban, az akkori Nyugat-magyarországi Egyetemen. 2017-től adjunktus



a Soproni Egyetem Lámfalussy Sándor Közgazdaságtudományi Karán. Jelenlegi oktatott tantárgyai a Mikroökonómia, Makroökonómia, Közgazdasági alapismeretek, Közgazdaságtan. Magyar és angol nyelven is tart órákat. Az oktatási, kutatási feladatai mellett a soproni Közgazdász Klub vezetője, előadások és konferenciák szervezője. Fő kutatási témái a gyermekvédelem, szociális védelem, munkaerőpiac, szegénység. Több szakmai és tudományos testület tagja. Közel ötven publikáció fűződik a nevéhez, számos konferenciakötet szerkesztője, tanulmányok szerzője.

