



Hrc
Group

Sajtófigyelő

2019.07.19.

Mit tesznek a munkáltatók?

Mikor másolhatja le jogszerűen a munkáltató az alkalmazott okmányait?

Fel van adva a lecke: szabadságot igazságosan

Édes a pihenés – a heti pihenőidő és a heti pihenőnap különbsége

Még mindig a munkaerő-problémák miatt álmatlanok a vezérigazgatók

Munkaerő-kisokos nagyvállalatoknak 7 lépésben

Mi a neurodiverzitás, és miért érdemes alkalmazni egy munkahelyen?

5 jele annak, hogy az új dolgozót kár volt fölvenni

Nem baj, ha egy vezetőnek humora is van

Talált idő: hozzunk ki többet a napjainkból!

Ki érzi majd az adócsökkentést?

2019.07.01-től 2 százalékkal csökkent a szociális hozzájárulási adó mértéke. Ez a változás mind a munkabérek, mind a juttatások terén alacsonyabb munkáltatói terhet jelent. A cafeteria.hu munkatársai 2019.07.16-án zárták azt a kutatást, melyben azt vizsgálták, hogy mit tesznek a munkáltatók a szociális hozzájárulási adó csökkenése után a juttatásokkal.

Míg júniusban például a Széchenyi Pihenő Kártyán az éves kereteken belül adott juttatásra a munkáltató 34,5 százalék adót fizet, addig ez az érték 2019. július 1. után már csak 32,5% lesz.

Így például egy 2019. július 1. után adott 200.000 forintos Széchenyi Pihenő Kártya juttatás esetén 4.000 forint maradhat a munkáltatónál.

Amennyiben ezt az adócsökkentést továbbítja a munkavállaló felé, úgy ők bő 3.000 forinttal többet kaphatnak ugyanazzal a munkáltatói költséggel.

A cafeteria.hu kutatásához kapcsolódó kérdőívet 459 válaszadó töltötte ki.

"Azt tapasztalom, hogy sokféle módon reagálnak a változásra a munkáltatók, és nem létezik egyetlen általános megoldás, mely mindenki számára megfelelő lehet" - foglalja össze az eredményeket Fata László juttatási szakértő.

A válaszadók 10,7 százaléka mondta azt, hogy náluk a cafeteria rendszerben a munkavállalók újra nyilatkoznak a fennmaradó keretről, és a második félévben eszerint az új igénylés szerint kapják majd a juttatásaikat. 10,5 százalék nem nyilatkoztatja újra a munkatársait, hanem a korábban egyeztetett rend szerint, de magasabb nettó összegben kapják a dolgozók a béren felüli elemeket.

A kutatásban résztvevő munkáltatók 10,9 százaléka nem számolja át év közben a tervezett juttatások értékét, hanem év végén határozhatják meg a munkatársak, hogy milyen formában veszik igénybe a fennmaradó összeget. Emellett 9,8 százalék úgy nyilatkozott, hogy az év végén valamilyen fix juttatási formában - nem a dolgozó új nyilatkozata alapján - adja ki a munkavállalóknak az adócsökkenés miatt megmaradt pénzt.

Látható tehát, hogy a válaszadók 41,9 százalékánál az egyéni juttatási értékeket előbb vagy utóbb megkapják a munkavállalók.

Emellett 8,5 százaléknál bár a munkavállalók egyénileg nem kapják meg az adócsökkenés miatt megmaradó pénzt, de a munkáltató ezt visszaforgatja a közösség számára, és mindenki számára hasznos projektekre költi. (pl. közös rendezvények, közös terek, infrastruktúra)

A válaszadók 38,6 százalékánál viszont az adócsökkenésből fennmaradó összeget nem kapják vissza a dolgozók. Ezt a munkáltató más területen használja fel. (A munkáltatók 11 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a felsoroltakon kívül egyéb megoldást követ 2019-ben.)

hrportal.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Mikor másolhatja le jogszerűen a munkáltató az alkalmazott okmányait?

A munkáltatók csak kivételes esetekben másolhatják le jogszerűen az alkalmazottak személyes iratait - mutat rá a BDO Legal Jókay Ügyvédi Iroda.

Gyakori tapasztalat, hogy a munkáltatók általános jelleggel másolják az alkalmazottaik valamennyi személyazonosító okmányát és egyéb iratait, az elkészült fénymásolatokat pedig időkorlát nélkül tárolják. Az okmányok fénymásolása adatkezelésnek minősül, így azt csak az EU általános adatvédelmi rendeletének (GDPR) és a célhoz kötött adatkezelés elvének betartásával tehetik meg a munkáltatók. Az okmánymásolásokat indokaként leggyakrabban elhangzó érvek, mint például: „az elírások utólagos javíthatósága céljából” vagy a „jobb, ha megvan”, biztosan nem lesznek megfelelőek adatvédelmi szempontból. Az ilyen fajta adatgyűjtés ún. készletező adatkezelést valósít meg, amely a hatóság értelmezésében jogellenesnek minősül.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) 2018 szeptemberében kiadott állásfoglalásában kifejtette, hogy az okmánymásolás során is figyelembe kell venni az adatkezelés általános elveit. Ennek értelmében a személyes adatok gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történhet, továbbá a kezelt adatoknak a szükségesre kell korlátozódniuk (adattakarékosság elve). Állásfoglalásában a NAIH kiemelte, hogy a bemutatott érvényes okmányban szereplő személyazonosító adatokat - a dokumentum közhiteles voltára tekintettel - másolatkészítés nélkül is el kell fogadni. A személyazonosító okmányról készült egyszerű másolat ugyanakkor nem bizonyítja hitelesen az érvényes hatósági okmány tartalmát, illetve nem alkalmas arra sem, hogy a személyazonosságot megállapítsa, a másolat megőrzése tehát általánosságban nem lehet célhoz kötött.

A helyes okmánykezelési gyakorlat

A NAIH által kifejtett érvelést igazolja a munka törvénykönyvének áprilisi módosítása is, amely szerint a munkáltató a személyazonosító okmányoknak a bemutatását kérheti, ugyanakkor a jogszabály nem hatalmazza fel a munkáltatót az okmányok lemásolására. Helyes gyakorlat lehet az, ha például az alkalmazott adatainak felvételekor a munkáltató részéről két ügyintéző megtekinti a személyes adatokat igazoló okmányokat, együttesen megállapítják azok helyességét, majd

erről egy feljegyzést készítenek, amelyet a munkavállaló helybenhagyólag aláír. Erre akár adatfelvételi formanyomtatványt is lehet alkalmazni. Mivel az okmányok pusztán megtekintése is adatkezelésnek minősül, az alkalmazottak részére valamennyi szükséges információt (adatkezelés célja, jogalapja, időtartama stb.) a GDPR szerinti adatkezelési tájékoztató keretén belül kell megadni.

Mikor jogszerű a másolás?

„Az alkalmazott okmányainak, vagy egyéb iratainak fénymásolását bizonyos esetekben jogszabály

írja elő” - mutatott rá Dr. Simon Emese Júlia, a BDO Legal partnere és adatvédelmi szakértője. „Például az apákat megillető pótszabadság adminisztrálása céljából a gyermek eredeti születési anyakönyvi kivonatáról a munkáltató jogosult másolatot készíteni, és azt megőrizni. Szintén jogszabály írja elő a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató munkaadók

részére, hogy a rehabilitációs hozzájárulás megállapítása céljából vezetett nyilvántartás részeként megőrizték a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos okiratok másolatát.”

Egyedi - jogszerű - indok lehet fentiek mellett a másolatkészítésre olyan eset, mint például amikor banki ügyintézés miatt van szükség az aláírásra jogosult munkavállaló iratainak elektronikus továbbítására, vagy az okmányokat külföldi kiküldetés miatti vízumügyintézés céljából szükséges

lefénymásolni stb. Természetesen minden esetben egyedileg kell meggyőződni arról, hogy a fénymásolásra megfelelő jogalapunk van-e, és tudunk-e megfelelő célt társítani az adatkezeléshez. A munkáltatóknak ugyanakkor fontos figyelembe venniük, hogy ezek a gyakorlatban igen speciális helyzetek, az okmányok fénymásolása vagy szkennelése általános jelleggel nem tekinthető jogszerűnek.

Bár az alkalmazottak okmányainak jogellenes másolása miatt a NAIH mindezidáig nem szabott ki bírságot, de a munkáltatóknak mindenképpen érdemes figyelembe venniük a jogellenes adatkezelési gyakorlatuk kockázatait. A GDPR szerint egy-egy jogellenes adatkezelés esetén a kiszabható bírság akár 20 millió euró is lehet. Ugyanakkor a NAIH eddig ismert határozatai tükrében nem tűnik valószínűnek 20-30 millió forintnál nagyobb összegű bírság kiszabása jogellenes okmánymásolás miatt, ha az adatokkal egyébként visszaélés vagy más jellegű incidens nem történt.

hrportal.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Fel van adva a lecke: szabadságolás igazságosan

A nyári szabadságolás gyakran okoz fejtörést az egyébként is munkaerőhiánnyal és fluktuációval küszködő termelő cégeknek. Hogyan lehet igazságos a vezető, ha szinte mindenki egyszerre akar szabadságra menni?

„Az igazságtalanság érzése a fluktuációt egyik legerősebben pörgető motor a szervezeteken belül. Tiszta játékszabályokkal mindez megelőzhető. Az igazságosság érzését az egyszerű és örökérvényű szabályok és azok következetes betartása alapozza meg” – mondta Tóth Nikolett pszichológus, a HR-Evolution tanácsadója.

A munka-magánélet egyensúlya egyre fontosabb munkavállalói igény, amit nem lehet elég komolyan venni. A téma gyakran több szempontból is komoly feszültséget okoz. Akadnak munkavállalók, akik, ha nem kapnak szabadnapot a felettesüktől, inkább beteget jelentenek. Néhányan pedig ugyan nem mennek el táppénzre, ugyanakkor érezhetően máshogy teljesítenek, demotiváltak.

Azonban akárhogy is igyekszünk, el kell fogadnunk, hogy vezetőként nem lehet mindenki kedvére lenni, ha a szabadságok igazságos megszervezéséről van szó. Viszont néhány szempont figyelembevételével, az igazságosság elvét állandóan szem előtt tartva elkerülhetők a konfliktusok, ugyanakkor a munkavállalói elégedettség és a szervezeti bizalom is növelhető.

Transzparencia és kommunikáció

Az új munkavállalók információs csomagjától kezdve a folyamatos, kétirányú kommunikációs eszközök használatáig minden lehetőséget ragadjunk meg, hogy a munkavállalókat érintő kérdésekben tisztán és egyértelműen állást foglaljunk.

A szabadságok igénylésének folyamata pont egy ilyen kérdés. Amikor a szabadságigénylés belső céges policy-jét alakítjuk ki, vegyük figyelembe a szervezet sajátosságait és adottságait – például, hogyan kap szerepet benne esetleg egy nyári gyárleállítás. A témára irányuló kommunikációban különösen fontos kiemelni a csúcsidőszakokat, amikor előreláthatóan nehezebb vállalaton belül megoldani a munkaerőhiányt – tanácsolja Tóth Nikolett.

Mindezt pedig egyértelmű, érhető kommunikációval adjuk át, lehetőleg vizualizálva, folyamatábrával, lényegre törően. Számos olyan szoftveres felület vagy egyéb támogató rendszer létezik, amelyekben a kollégák előre láthatják a szabad kapacitásokat.

Emberséges vezető, együttműködő munkavállaló

Tóth Nikolett szerint kulcskérdés, hogy a vezetők képesek-e éreztetni a kommunikációjukban, hogy a szervezet megbecsüli a munkavállalóit, tiszteletben tartják a szabadidejüket, és a pihenésük fontos a számukra.

A szabadságok igazságos menedzselése a HR támogatásával tud a legkönnyebben megvalósulni. Ugyanis a középvezetők sokszor nincsenek birtokában a döntéshez szükséges információknak, hogy a kollégáknak pontosan hány szabadnap jár, ebből mennyi használható fel, mikor volt utoljára szabadságon, és így tovább – mondta a HR-Evolution szakértője.

Jó eszköz lehet, ha vállalaton belül az egyes részlegek csapatonként közösen átbeszélik és együtt tervezik meg a nyári időszak szabadságait. Ez a mikroszintű tervezés komoly belső feszültségtől kímélheti meg a vezetőket és a kollégákat. Itt a vezető fontos szerepet lát el – ő ismeri a legjobban a szervezet adta lehetőségeket, ideális esetben az ő feladata kezdeményezni a csúcsidőkre vonatkozó szabadságolások tervezését.

Több tervezés, kevesebb meglepetés

Egy részletesen, HR támogatással kialakított szabadságolási terv áttekintést ad a lehetőségekről. Egy ilyen terv megmutatja, hogy egyáltalán kik azok a munkavállalók, akik a nyári időszakban hosszabb egybefüggő időszakokra tarthatnak igényt.

A szabadságolási terv mellett egy átgondolt helyettesítési terv is támasz lehet a szabadságok menedzselésénél. Ahhoz viszont, hogy egy ilyen terv működőképes legyen, komoly előkészületek szükségesek – ilyen például a munkavállalók több gépre történő betanítása, kvalifikálása. Egy így létrejött „B tervvel” a műszakvezetők biztonsággal el tudják engedni a kollégákat még egy sűrű időszakban is pihenni, hiszen a helyettesítés megoldott.

[\(\[hrportal.hu\]\(http://hrportal.hu\)\)](http://hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Édes a pihenés – a heti pihenőidő és a heti pihenőnap különbsége

A munka törvénykönyve kétféle lehetőséget nyújt a munkavállaló heti pihenésének biztosítására: heti pihenőnapokat vagy heti pihenőidőt kell adni a számára. Mi a különbség a kettő között? Mikor melyiket érdemes alkalmazni?

A heti pihenőnap jelentése

A heti pihenőnap fogalmának megértéséhez fontos tanulmányoznunk a „munkanap” munkajogi definícióját: munkanapnak számíthat egy naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégyszáz óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári nappal is beosztható. Ez azt jelenti, hogy a munkaidő-beosztás szerint például egy hétfői munkanapot nemcsak úgy lehet meghatározni, hogy az hétfőn 0 órától 24 óráig tart, hanem a munkavállaló hétfői munkanapja a naptári naptól eltérően tarthat például okáért azon hétfő reggel 5 órától másnap kedd reggel 4:59-ig. Vagyis a munkanapok „elcsúszhatnak” a naptári napokhoz képest. Ezt a definíciót kell – az alábbi eltéréssel – alkalmazni a heti pihenőnapok, illetve munkaszüneti napok behatárolására is. Ha a munkavállaló egyik heti pihenőnapja szombatra esne, akkor ezt a munkáltató nemcsak úgy határozhatja meg, hogy a munkavállalónak szombat 0 órától 24 óráig van lehetősége pihenni, hanem lehetséges az is, hogy a munkavállaló „szombati pihenőnapja” szombaton hajnali 3 órától másnap vasárnap 2:59-ig tart. A heti pihenőnapok és a munkaszüneti napok kapcsán azonban be kell tartani egy fontos korlátozást e 24 órás időablakok elcsúsztatásánál: abba mindenképpen bele kell foglalni az adott naptári nap 7 órájától 22 órájáig terjedő időszakot. Ennek a szabálynak nyilvánvalóan az a célja, hogy a heti pihenőnap, munkaszüneti nap ne szakadhasson el érdemben az adott naptári naptól, hanem a munkavállalónak az adott szombati, vasárnapi stb. napja a nappali időszakot tekintve érdemben a rendelkezésére álljon. Az tehát nem lehetséges, hogy a munkaidő-beosztás szerint a munkavállalónak a vasárnapi heti pihenőnapja vasárnap déltől hétfő délig tartson, hiszen az nyilvánvalóan elvonná a vasárnapi pihenés tényleges élvezetét a munkavállalótól. (Ugyanígy nem rendelhető el, hogy például „a munkavállaló március 15-éje” március 15. 18:00 órától március 16. 17:59-ig tartson.) Az viszont még szabályos, ha a vasárnapi pihenőnap vasárnap reggel 7 órától hétfő reggel 6:59-ig tart.

Megjegyzendő, hogy bár ezt a korlátozást a törvény csak a heti pihenőnapoknál és munkaszüneti napoknál írja elő, ez – heti pihenőnapos rendszer alkalmazása esetén – többnyire kihat a munkanapok kereteinek meghatározására, hiszen a munkanapok és a heti pihenőnapok, illetve munkaszüneti napok egymással összefüggő láncolatot alkotó 24 órás időszakok. Ha a munkáltató a heti pihenőnapok rendszerét alkalmazza, figyelembe kell vennie egy további értelmező rendelkezést: a munkajog

ugyanis a „hét” fogalmát is kicsit eltérően határozza meg a naptári héttől. Egy „hét” alatt vagy egy rendes naptári hetet, vagy egy megszakítás nélküli 168 órás időszakot kell érteni, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható (azaz ha a munkáltató a fentiek szerint a munkanapokat elcsúsztatja a naptári napoktól). Vagyis a fenti elcsúsztatási rendhez igazodva a „hét” is elcsúsztatható a naptári hetekhez képest.

Heti pihenőnapból főszabály szerint kettőt kell beosztani egy hétre. Fontos kérdés, hogy mikor kell lennie ennek a két pihenőnapnak. A törvény alapján főszabály szerint az úgynevezett általános munkarend szerint kell beosztani a munkaidőt, tehát hétfőtől péntekig, öt munkanapra – így a heti pihenőnapokra marad a szombat-vasárnap. Ettől a felek munkaszerződésben is eltérhetnek, ha ez a szerződéses rendelkezés a munkavállaló érdekében történik (tehát pl. a munkavállaló tanulmányai miatt szeretne inkább szombaton dolgozni, és más napon pihenni). Azonban a munkáltató ilyen szerződéses felhatalmazás nélkül, egyoldalúan is bevezethet úgynevezett egyenlőtlen munkarendet (munkaidőkeret vagy a kevésbé gyakran alkalmazott elszámolási időszak alkalmazásával). Ilyenkor a heti pihenőnapok is áttehetők a hétvégén kívüli más napokra. Viszont ez az átrendezési lehetőség nem korlátlan, a munkáltatónak a következő szempontokat kell figyelembe vennie.

- Hat egybefüggő munkanap után legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani. Természetesen a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak teljes tartamát tekintve a heti két pihenőnapnak átlagban meg kell lennie. Így, ha az egyik héten a munkáltató megspórol egy pihenőnapot, azt a munkaidőkeret (elszámolási időszak) teljes időszakában valamikor korábban vagy később ki kell adnia, tehát egy könnyebb időszakban a munkavállalónak hosszabb pihenésre lesz lehetősége.

- Ha valaki bizonyos, a munkarend szempontjából nehezített körülmények között dolgozik, így tehát megszakítás nélküli, többműszakos vagy idényjellegű tevékenység keretében, akkor az előző pontban foglalt szabály nem alkalmazható, hanem egy még kimerítőbb munkarend alkalmazható: ilyenkor elegendő, ha egy hónapban egy pihenőnapot oszt be a munkáltató. A megspórolt pihenőnapokat a munkaidőkeret vagy elszámolási időszak folyamán persze ugyanúgy valamikor ki kell adni.

- A heti pihenőnap beosztásának fontos korlátját jelenti a vasárnapra történő, rendes munkaidő beosztásának törvényi korlátozása. Tudvalevő, hogy vasárnapra rendes munkaidő csak meghatározott munkavállalói csoportoknak osztható be. Ha tehát nem a törvény által meghatározott, ilyen munkavállalói csoport tagjáról van szó, úgy a heti pihenőnap vagy pihenőidő beosztásánál a vasárnapokat mindenképpen érinteni kell. Ha viszont az adott munkavállaló számára vasárnapra törvényesen osztható be rendes munkaidő, havonta akkor is legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani. Ez alól kivételt jelent, ha olyan részmunkaidős foglalkoztatotról van szó, aki munkaszerződése szerint kizárólag hétvégén dolgozik.

A heti pihenőidő jelentése

A munkáltató úgy is dönthet, hogy nem heti két, 24 órás pihenőnappal számol, hanem ehelyett úgynevezett heti pihenőidőt alkalmaz. Utóbbi nem más, mint egyetlen, legalább 48 órát kitevő, megszakítás nélküli pihenőidő. Fontos különbség tehát a pihenőnapokhoz képest, hogy míg a pihenőnapok teljes naptári napokra vagy azok – a fenti időablakot tiszteletben tartó – elcsúsztatásával kapott „napokra” adandók ki, a heti pihenőidő esetén nincs ilyen feltétel. Heti pihenőidő tehát tarthat például péntek 12 órától vasárnap 11:59-ig. Viszont a heti két pihenőnapos rendszerhez képest az is különbség, hogy a heti pihenőidő nem darabolható ketté, hanem egybefüggőnek kell lennie az erre kijelölt, legalább 48 órának.

Melyek az előnyei, hátrányai a heti pihenőidős rendszernek?

- Mint láthattuk, a heti pihenőidőnél nincs szabály az időablak vonatkozásában, tehát megengedhető a naptári napokat nagyban átfedő munkanapok és heti pihenőidő kijelölése. Számolni kell azzal, hogy ez hosszútávon jelentősen megterhelheti a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét, családi életét, és ez pszichés vagy fizikai ártalmakhoz, illetve munkahelyelhagyáshoz vezethet.

- A heti pihenőidő rendszere jelentősen megrövidítheti a munkavállaló tényleges pihenését. Hiszen ha heti két pihenőnappal számolunk, amelyet a munkáltató például az általános munkarend szerint szombatra és vasárnapra ad ki, akkor a munkavállaló többnyire már péntek délutántól (munkaidő végétől) hétfő reggelig (a hétfői munkakezdetig) pihen. Tehát a két nap mellé kapott még néhány órát. (Elképzelhető persze, hogy a pénteki munkaideje éjfélig van beosztva, hétfőn pedig szintén 0 órakor kezd, de ez kevésbé gyakori.) Míg 48 órás, naptári napokon átívelő heti pihenőidő esetén nagyon is elképzelhető, és elő is fordul, hogy például a pénteki munkanapra elrendelt munkaidő pénteken 19:59 óráig tart, ezt követi a 48 órás pihenőidő, majd vasárnap 20:00 órától már kezdődik is a következő munkanapi munkaidő. Ezzel a rendszerrel tehát egy jóval intenzívebb munkaritmussal állítható be, csak ismét kérdéses, hogy hosszútávon – figyelembe véve a munkavállaló egészségi és szociális helyzetét és adott esetben egy munkaerő-hiányos piaci környezetben a megterhelő munkahely elhagyásával kapcsolatos motivációit – hasznos-e egy ilyen rendszert bevezetni.

A heti pihenőidő beosztásával kapcsolatban szintén figyelembe kell venni korlátozásokat.

- A vasárnapra való beosztás korlátozásai a heti pihenőnapnál írtakkal egyezően itt is fennállnak.

- Egyenlőtlen munkaidő-beosztás (munkaidőkeret, elszámolási időszak) esetén 48 órás, megszakítás nélküli heti pihenőidő helyett elegendő, ha a munkavállalónak hetenként legalább 40 órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló, megszakítás nélküli heti pihenőidőt biztosítanak. Viszont ekkor a munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani, vagyis egy (vagy több) másik heti pihenőidőhöz toldva vissza fogja kapni a lespórolt órákat.

Végezetül meg kell említeni, hogy rendkívüli munkaidő mind heti pihenőnapra, mind heti pihenőidőre beosztható (a rendkívüli munkaidőre vonatkozó törvényi korlátozások megtartásával, és megfelelő pótlékfizetés mellett). Mindkét esetben elképzelhető tehát, hogy a munkavállaló pihenés helyett valójában dolgozni fog.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Még mindig a munkaerő-problémák miatt álmatlanok a vezérigazgatók

Hogyan hidalnák át a vezérigazgatók világszerte a munkavállalók szakképzettségi hiányosságait? Miként segítheti a technológia a munkahelyi produktivitást? Ki a felelős az automatizálás miatt elbocsátott munkavállalókért? Ezekre a kérdésekre is választ ad a PwC Talent Trends 2019: Upskilling for a Digital World tanulmánya, amely 3200 első számú vezető válasza alapján készült.

Világszerte a vezérigazgatók 79 százaléka aggódik amiatt, hogy a munkavállalók alapvető készségeinek hiánya veszélyezteti vállalatuk jövőbeli növekedését – állapította meg a PwC kutatása. Ez az arány 2014-ben még 63 százalék volt, ami azt mutatja, hogy a készségek hiányával kapcsolatos aggodalom az új technológiák megjelenésével összhangban nőtt az elmúlt öt évben.

A felmérésben résztvevők válasza alapján a készségek hiánya a világ minden részén a fő aggodalmak között szerepel. A japán (95%), illetve a közép- és kelet-európai (89%) vezérigazgatók aggódnak a leginkább, míg olaszországi (55%) és törökországi (45%) kollégáiknak van a legkevesebb álmatlan éjszakájuk a készségek hiánya miatt. Azok közül, akik a leginkább nyugtalanok, 55% mondta, hogy vállalatuk emiatt nem képes hatékonyan innoválni, 52%-uk pedig a humántőke-költségeik vártnál gyorsabb növekedését említette.

A továbbképzés és az átképzés feljebb kerül a vezérigazgatók prioritásainak listáján

A felmérés szerint a vezérigazgatók elképzelése a szakképzettségi hiányosságok áthidalásának módjáról változóban van. A vezérigazgatók közel fele (46%-a) véli úgy, hogy a jelentős mértékű át-, illetve továbbképzés a legfontosabb kezdeményezés a potenciális szakképzettségi szakadékok megszüntetésére, és mindössze 18%-uk mondja azt, hogy az iparágukon kívülről vennének fel munkaerőt. Kitekintve a hazai helyzetre: az idén év elején készült magyarországi vezérigazgató felmérés válaszadóinak 23%-a választaná az át- vagy továbbképzést, illetve 16%-uk toborozna más iparágból.¹

Ez ellentétben áll a korábbi években végzett felmérésekkel, amelyek szerint a vezérigazgatók megvizsgálták annak lehetőségét, hogy más – különösen az innovációban már előrébb járó – ágazatokból vegyenek fel akár alkalmi munkaerőt.

„Bár a munkavállalók átképzése más lehetőségekhez képest – ilyen például az elbocsátott dolgozók végkielégítése és a szükséges készségekkel rendelkező új munkatársak felkutatása – jelentősebb befektetést igényel, mégiscsak vonzóbb megoldás, ami ráadásul kedvező fogadtatásra talál a

munkavállalók körében” – mondta Bencze Róbert, a PwC Magyarország People & Organisation csapatának igazgatója.

Egy több mint 12 000 munkavállaló részvételével végzett globális felmérés szerint például a munkavállalók örömmel töltenek havonta két napot a munkaadójuk által a digitális készségeik fejlesztése érdekében nyújtott képzéssel.

Elmozdulás a „jó munka” és a bizalom felé

A továbbképzésre történő hangsúlyáthelyezés hátterében az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI) növekvő alkalmazása áll. Noha ezek a technológiák elkerülhetetlenül kiszorítanak egyes munkavállalókat, a vezérigazgatók eltérő véleményen vannak a változás mértékéről és sebességéről.

Egyértelmű, hogy a digitális felkészítésbe történő beruházás csak egy része annak, ami a jövő munkaerejének megteremtéséhez szükséges, mivel a munkavállalók új készségek elsajátítására való ösztönzése erős tanulási kultúrát feltételez, amely elválaszthatatlan része egy minőségi munkahelynek.

„A munkáltatóknak meg kell felelniük a »jó munka« iránti egyre növekvő igénynek, ami az eredményes és megelégedettséget okozó munkaélményt jelenti, amely megfelel bizonyos minőségi elvárásoknak. A technológia lehetővé teszi a hatékonyság növelését és a költségek kézben tartását, ugyanakkor lehetőséget ad arra is, hogy a munkával eltöltött időt produktívabbá és teljesebbé tegyük” – tette hozzá Bencze Róbert.

A „jó munka” megteremtéséhez a vállalatoknak jó minőségű munkaerő-adatokra lesz szükségük – és míg a vezérigazgatók 86%-a szerint a megfelelő állományi adatok létfontosságúak, mindössze 29%-uk tartja megfelelőek a saját adatait.

A vezérigazgatók megosztottak abban, hogy az automatizálás és a mesterséges intelligencia (MI) következtében elbocsátott munkavállalókkal szemben ki tartozik felelősséggel: 66% úgy véli, hogy a kormányoknak ösztönzőket kellene biztosítani az MI fejlesztésére és használatára, míg 56%-uk úgy gondolja, hogy az államnak védőhálót kellene biztosítani az elbocsátott munkavállalók számára. Ez a vita a jövőben várhatóan folytatódni fog.

„A munkahelyi modellt az évtizedek óta fennálló viszonylagos stabilitás helyett az állandó változás jellemzi, és nincs biztos nyugvópont. A vállalatoknak számos akadályt kell még leküzdeniük. A siker érdekében a bizalom kiépítése és fenntartása kulcsfontosságú lesz – mind a munkavállalók, mind a kormányok és a társadalom egésze között” – foglalta össze Bencze Róbert.

Az elemzésben megfogalmazott néhány javaslat a vezérigazgatók számára:

- A munkavállalókkal kapcsolatos elemzéseknek javulniuk kell.
- A cégvezetőknek sokkal világosabbá kell tenniük átképzési stratégiájukat és azt, hogy az valójában mit jelent a munkavállalók számára.
- A változó munkahely a munkahelyi menedzsmentben is új megközelítést igényel.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Munkaerő-kisokos nagyvállalatoknak 7 lépésben

A vállalatok egyre nagyobb kihívásokkal találják szembe magukat, ha a szakképzett munkaerő megtalálásáról van szó. Ma már elengedhetetlen, hogy a cégek generációkra szabott üzenetekkel toborozzanak potenciális munkavállalókat, és meg tudják szólítani az ambiciózus, szakképzett tehetségeket, akiknek testre szabott fejlődési lehetőségeket kínálnak. A Schneider Electric hét pontban gyűjtötte össze a saját tapasztalatai szerint leghatékonyabb gyakorlatokat, amelyek segítenek a nagyvállalatoknak a munkatársak megtalálásában és megtartásában.

Több kutatásból is kiderül, hogy a munkaerőpiac legnagyobb része Z és Y generációs fiatalokból áll, előbbiek - az 1995 és 2010 között születettek - pedig 2025-re a globális munkaerő 75 százalékát teszik majd ki. A fiatal munkavállalóknak pedig újszerű igényeik vannak a munkahelyi légkörrel és folyamatokkal kapcsolatban. Szakmai kihívásokra, felelősségteljes munkára vágnak, és azonnali eredményeket akarnak, hiszen a digitalizáció korában nincs idő kivárni a ranglétra kijárását.

1. Működünk együtt oktatási intézményekkel

A leendő munkaerő megszólítását érdemes már az egyetemi évek alatt elkezdni. Ha együttműködést kötünk a számunkra releváns felsőoktatási intézményekkel, akkor már az iskolapadban felkészíthetjük a diákokat a gyakorlati munkára. Fontos, hogy a gyakornokok és a frissdiplomások számára lehetőséget biztosítsunk több szakmai terület kipróbálására is, hogy teljes rálátást kapjanak a szervezet működésére.

2. Biztosítsunk lehetőséget a nemzetközi tapasztalatszerzésre

Felmérések szerint a Z generáció a megmérettetések mellett elsősorban a mentorprogramokat keresi a vállalatoknál. Ezek során a kezdők valódi felkészítésben részesülnek, és bizonyíthatják rátermettségüket, így a vezetők is egyből visszajelzést kapnak a teljesítményükről. Emellett olyan vezetőkre vágnak, akik nemcsak tanítják őket, de segítenek megtalálni a nemzetközi tapasztalatszerzési lehetőségeket is. A globális cégek maguk is profitálhatnak abból, ha a külföldi leányvállalatokkal együttműködve szakmai csereprogramokat vagy egyéb hasonló lehetőségeket szerveznek, mert így új tudást, nézőpontokat hozhatnak be a napi működésbe.

3. Adjunk minél nagyobb önállóságot

Nem hiába tartja a mondás, hogy „Teher alatt nő a pálma”. Ha kellő önállóságot és szabadságot biztosunk az újtó szellemű kollégáknak, és bátorítjuk őket az innovatív gondolkodásra, a szakmai folyamatok megkérdőjelezésére, valamint a saját gyakorlatok kialakítására, akkor magukénak fogják érezni a céget, és úgy képviselik azt, mintha a sajátjuk lenne. Ez viszi előre őket és a vállalatot is.

4. Fordítsunk kellő energiát a tehetséggondozásra

A fiatal kollégák esetében nemcsak a kinevelésre, hanem a megtartásra is nagy hangsúlyt kell fektetni, hiszen a jó szakembereket nem elég megtalálni, meg is kell tudni tartani. A tehetséggondozás ma a vállalatok egyik legkritikusabb sikertényezője, amely kortól függetlenül motiválja a munkatársakat az új tudás megszerzésére, így növeli a dolgozói

elégedettséget. A képzésekből a cégek is profitálnak, hiszen olyan hozzáértő kollégákat kapnak, akiket hosszú távon tudnak alkalmazni.

5. Törekedjünk a sokszínűségre

A munka akkor a leghatékonyabb, ha változatos a csapat összetétele, hiszen a különböző képességek összeadódnak és kiegészítik egymást. Nemzetközi projekteknél ez szinte adott, de helyben is fontos törekedni a vegyes csoportokra.

6. Nyújtsunk többet az alapoknál

A rugalmas munkavégzés és a távmunka lehetősége ma már szinte alapelvárás a multiknál. Érdeemes azonban extrákat is bevetni a munkatársak bevonása és megtartása érdekében. Ilyen lehet például a cafeteria, a masszázs, a sportolási lehetőségek és a magánegészségügyi szolgáltatások biztosítása.

7. Teremtsünk kellemes munkakörnyezetet

A hatékony munkavégzést a kellemes irodai légkör is fokozza, ami az Y korosztály számára a legfontosabb szempontok között szerepel a munkahelyválasztásnál. A vonzó munkakörnyezet sokszor plusz pontot jelent a munkakeresőknél, és egyúttal a fluktuációt is csökkentheti.

hrportal.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Mi a neurodiverzitás, és miért érdemes alkalmazni egy munkahelyen?

Azt tudjuk, hogy érdemes különböző alkatú embereket csapatokba szervezni. Most eljött az ideje, hogy az agyberendezkedésre is figyelmet fordítsunk.

Lehet, hogy eddig helytelenül értékeltük az agyberendezkedés fontosságát? – teszi fel a költői kérdést Jenera Nerenberg a Fast Company számára írt cikkében. Mi lenne, ha a hiperaktivitást, az autizmust, a diszlexiát és a többi speciális agyi-idegrendszeri állapotot nem fogyatékoságnak tekintenénk, hanem természetes adottságnak, amely különleges képességekkel ruházza fel az adott személyt?

Az ilyen kérdésekre adott válaszokból nőtt ki a neurodiverzitás koncepciója, amelynek lényege, hogy elfogadjuk, az agyberendezkedés egyénileg változó, és nincs ebben semmi különös. A neurodiverzitást eddig figyelmen kívül hagyták a munkahelyeken. A legtöbb munkahelyen – az állásinterjútól a döntéshozatalig – a szemkontaktus a fétis, természetes, hogy folyamatos ricsajban kell dolgozni, és általában túlstimulált a környezet – más szóval, a rendszer a „neurotipikus” emberekre épül.

Miért tesz jót az üzletmenetnek a neurodiverzitás?

Néhány cég már megértette a neurodiverzitás fontosságát. A Yahoo külön munkacsoportot hozott létre, amely a neurodivergens munkatársak beilleszkedését és optimális munkavégzését segíti. A csoportot Margaux Joffe, a Yahoo globális marketingigazgatója vezeti, aki maga is hiperaktív, és a hiperaktív nőket segítő The Kaleidoscope Society alapítója.

„Ez jóval több, mint személyes indíttatású dolog, a neurodiverzitásnak jól kimutatható üzleti értéke van” – mondja Joffe. Szerinte sok helyen nem ismerik fel ennek a jelentőségét. „Ez különösen igaz a nőkre és a színesbőrű munkatársakra, akik eleve úgy érzik, hogy száz százalék felett kell teljesíteniük a lappangó hátrányos megkülönböztetés miatt.”

„Egy évbe telt, amire tudatosítottam magamban, hogy figyelemhiányos hiperaktivitás-zavarban 'szenvedek', és mindenáron bizonyítani akartam – folytatja Joffe. – Elmondtam a főnökömnek, mi a helyzet, és hogy munkacsoportot szeretnék létrehozni az ügy kezelésére. Teljes mértékben támogatott. Sokszor pont az jelenti az akadályt, hogy úgy akarunk dolgozni, mint mások. Pedig az erősségeinkre kell koncentrálni és nem szabad megriadni a nehézségektől. Ez mindenkire vonatkozik.”

Nick Walter San Franciscó-i aikido-mester és író egyetért azzal, hogy el kell fogadni, a munkahelyeken különböző agyberendezkedésű emberek dolgoznak. „A társadalom összes szférájában mindenki hozzátesz valamit a közös jóhoz – írja saját autizmusáról szóló blogjában. – És csak akkor tudjuk hasznosítani az egyének különleges potenciálját, ha arra bátorítjuk őket, hogy ne akarják elnyomni magukban azon tulajdonságaikat, amelyekben különböznek másoktól.”

Ez nem altruizmus

Nagyon fontos, hogy egy cég ne azért vegyen fel speciális képességű alkalmazottakat, mert ez jól mutat a társadalmi felelősségvállalásról szóló jelentésében. Az a lényeg, hogy valóban értékelni és tisztelni tudják a diverzitást. A Szilícium-völgy vezető cégei már óriási eredményeket köszönhetnek a náluk dolgozó autistáknak, mint Steve Silberman írja Neurotribes című könyvében. Egy autista fiú édesanyja pedig így vélekedik: „Ne azért kapjanak munkát, mert sajnálják őket vagy mert a diverzitás menő dolognak számít manapság. Azért vegyék föl őket, mert kiválóan meg tudnak felelni bizonyos szerepekben, mivel pontosan azon téren kiemelkedőek, ahol a különleges képességeikre a legnagyobb szükség van.”

Hogyan vezessük be a neurodiverzitást?

* Minden új munkatárssal érzéktessük, hogy a cégnél a neurodiverzitás természetes dolog, ösztönözzük őket, hogy nyugodtan coming outoljanak a saját helyzetükkel kapcsolatban.

* Tegyük lehetővé, hogy akit megőrjít az open office, nyugodtabb körülmények között dolgozhasson.

* A mentális egészségi problémák ne számítsanak tabunak: jöjjenek létre támogató csoportok, ahol szabadon lehet beszélni a kiégésről, az önértékelésről, alvász problémákról, kommunikációról.

* Ösztönözzük a munkatársakat, hogy ebédidőben sétáljanak a közeli parkban, ennek érdekében akár hosszabbítsuk meg az ebédidőt.

Fontos tudni, hogy a neurodiverzitás fogalmába a kevésbé ismert állapotokat is be kell emelni. Az autizmus és a hiperaktivitás közismertek és a popkultúra is foglalkozik velük (Esőember), ám vannak kevésbé tárgyalt és elfogadott állapotok is: például bipoláris zavar, beteges szorongás, dyspraxia (gátolt beszéd-készség idegrendszeri problémák miatt), hiperérzékenység.

A cégek jó része már zászlajára tűzte a nemi egyenlőség eszméjét, elfogadják az introvertált munkatársakat, s most eljött az ideje, hogy megértsék a neurodiverzitás fontosságát is. Amit a Yahoo és más cégek kezdenek bevezetni, ígéretes kezdetnek tűnik. Az a végső cél, hogy a magukat neurodivergensnek valló személyek biztonságban érezzék magukat a munkahelyükön és ki tudjanak bontakozni.

(karrieiplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

5 jele annak, hogy az új dolgozót kár volt fölvenni

Ha az újonc az alábbiak szerint viselkedik, nem sok maradása lesz a cégnél.

A munkaviszony első 90 napja meghatározza, hogy az új kolléga karriere mennyire lesz hosszú távú a cégnél. Kutatások szerint a kiválasztásra és az alkalmazottak tréningjére fordított költségek akár 1,4-szer is meghaladhatják az éves fizetéseket. Ezért a kiválasztás rendkívül fontos része az üzlet pénzügyi stabilitásának.

Ennek eredményeként a HR-ben arra tanítják a szakembereket, hogy már a kezdetek kezdetén felfigyeljenek a jelölteknél mutatkozó figyelmeztető jelekre, és tegyék meg a legtöbbet azért, hogy az illető teljesítményét mihamarabb megfelelő szintre hozzák. Ellenkező esetben már az első 90 napban elveszíthetik az alkalmazottat.

Nem a szakmai tapasztalat hiánya miatt buknak el a legtöbben az első 90 napban

Az emberek gyakran feltételezik azt, hogy az új alkalmazott azért nem tudja elvégezni a rászabott feladatokat, mert nincs meg a megfelelő tapasztalata, készsége hozzá. Azonban a válasz sokkal inkább az alkalmazott személyiségében és hozzáállásában keresendő. Ha ugyanis nem illeszkedsz a cégkultúrába, sokkal nehezebb annak az alkalmazottnak, akivel együtt kell dolgoznod. Senki sem akar olyasvalakivel dolgozni ugyanis, akiben nem bíz. Ez pedig rombolja a csapatmunkát, hosszabb távon pedig teljesítménybeli problémákhoz vezet. Végül a vezetőnek kell eldöntenie, melyik kolléga felelős a kialakult problémákért. Ahogy az pedig lenni szokott, a leggyengébb láncszem hullik ki. Tekintettel arra, hogy az új alkalmazott gyakran egy már meglévő, jól működő csapatba kerül, nagyon fontos, hogy a vezető gyorsan felmérje, mennyire képes az új kolléga felvenni a ritmust, és beilleszkedni a csapatba. Ha ez nem megy, senki sem kényszeríthető arra, hogy együtt dolgozzon vele, ezért sokkal okosabb elbocsátani az újoncot, és olyasvalakit keresni, aki tényleg megtalálja a helyét a kollégák között.

Ez az öt figyelmeztető jel utalhat arra, hogy az új alkalmazott pályafutása nem sokáig tart majd a cégnél:

1. „Mindent meg tudok csinálni”

Akiben nincs alázat, és azzal kérkedik, hogy mindenre képes, az azt sugallja, hogy sokkal jobbnak gondolja magát a csapattársainál. A magabiztosság ugyan fontos, de aki azt állítja, hogy semmi sem okozhat neki kihívást, az valójában időzített bomba. Sokkal jobb, ha a dolgozó tudja, miben különleges. Egy csapatban ugyanis mindenkinek van valami különleges képessége. A jó hozzáállás az, ha az első 90 napban az új csapattag kitalálja, ki mivel járul hozzá a közös teljesítményhez, majd a saját erősségeit is felkínálja annak érdekében, hogy sikeres legyen a csapat.

2. „Ki kell elégítened az igényeimet”

Azok az újdonsült munkaerők, akik magas követelménylistát állítanak fel a kollégáiknak, mielőtt belekezdenének a tényleges munkába, rengeteg többletfeladatot generálnak a többieknek. Az új kollégáknak arra kell koncentrálniuk, hogy megtalálják a módját, hogyan tudják mások munkáját is könnyebbé tenni. Minél több értékkel járul valaki hozzá a csapatmunkához, annál hamarabb fogadják el a többiek.

3. „Csak azokkal vagyok hajlandó együttműködni, akik számítanak”

Azok, akik csak fejeseikkel vagy befolyásos személyekkel hajlandóak szóba állni a cégnél, nem csapattagok, hanem opportunisták. Amikor egy új alkalmazott nem mutat érdeklődést például a recepciós vagy egy más osztályon dolgozó beosztott iránt, a csapattagokkal sem fog tudni majd együttműködni. Az új alkalmazottaknak új barátságokat kell kötniük a cégnél, hiszen sosem lehet tudni, miben számíthatnak majd a segítségükre.

4. „Mindig a következő nagy kihívást keresem”

Az az új jövevény, akinek nagyratörő vágyai vannak már az elején, és folyamatosan a saját előrelépéséről beszél, valószínű narcisztikus tulajdonságokkal rendelkezik. A „minden csak rólam szól” attitűd miatt képes is mindent megtenni a saját sikere érdekében, könyökölni és átgyalogolni másokon. Természetesen minden újoncnak kell látnia az új munkakörében rejlő kiaknázható területeket, de bizonyítania is kell az előrelépéshez. Ha jól végezzük a munkánkat, akkor bizalmat és tiszteletet vívunk ki, ami később meghozza a gyümölcsét.

5. „Elvégzem a munkám, de ne várják tőlem, hogy túlteljesítsek”

Az az újonnan jött kolléga, aki csak a minimumot teszi bele a munkába, vagyis megúszós stratégiát alkalmaz, nem fog kölcsönös partneri viszonyt kialakítani a munkáltatóval. Minden új kapcsolat extra erőfeszítést igényel, ám ha a kollégát láthatóan nem érdekli, hogy a felettese elégedett-e a teljesítményével, akkor nem túl elkötelezett. Az új kollégáknak nem csak arra kell figyelniük, hogy megfeleljenek az elvárásoknak, de meg is kell haladniuk őket. Ez nem jelent feltétlenül túlórárt – inkább extra erőfeszítést azért, hogy az elvárhatón túl is mutasson valamit magából.

A kiválasztás során tehát vegyük észre a figyelmeztető jeleket. Ha pedig újjak vagyunk a cégnél, legyünk proaktívak és teljesítsünk megfelelően. Különben új állás után nézhetünk, hamarabb, mint ahogy terveztük.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Nem baj, ha egy vezetőnek humora is van

A humor az optimizmus kifejezése és a feszültségek pozitív becsatornázásának remek eszköze, ám ehhez az szükséges, hogy ne kinevessünk másokat, hanem együtt nevessünk a többiekkel, akár a munkahelyünkön is.

Ugyanakkor amellet, hogy a humorérzék fontos erény, érdemes nagyon óvatosnak lenni, mert egy-egy viccesnek szánt megjegyzést a másik a személyisége különbözősége vagy éppen aktuális hangulata okán bántónak érezhet.

Mindannyian olyan vicces megjegyzéseket, anekdotákat szeretünk hallani, amelyek bennünket nem sértenek. Vagyis a humornak kettős feltétele van: A saját értékrendünk is megjelenik a humorunkon keresztül és a másik érzékenységét sem szabad megsértenünk.

A vezetőknek külön érdemes figyelniük arra, hogy éppen a vezetői pozícióból fakadóan (a munkatársai életében sajátos szerepet tölt be, hiszen az előléptetéstől és béremeléstől az elbocsátásig számít a szava) a humoros megjegyzés is – sajnos – másképpen hangzik a szájukból. Nagyon fontos ezért, hogy egy vezető még ilyenkor is figyeljen az „arany szabályra”: „amint szeretnétek, hogy az emberek veletek bánjanak, ti is úgy bánjatok velük”.

Ugyanakkor érdemes megőrizni vezetőként is a humorérzékét, s nemcsak a harmonikusabb kapcsolatok okán. A kutatások szerint a humor(érzék) a vezetők bónuszán is látszik. „Más szóval, a „viccesebb” vezetők, nagyobb bónuszokat kaptak”.

A humorban is van tabu téma, illetve megnyilvánulási mód – különösen a munkahelyen. Az etikett szerint nem javasolt a vicceselés, illetve semmiyen olyan témában az élcelődés, amely bárki számára érzékeny téma, vagy (rosszabb esetben) sértő lehet: politika, vallás, világnézet, szexualitás, egészségügyi problémák stb. ... és – noha mostanában ritkább egymás megajándékozása karácsonykor, a viccesnek szánt ajándékkal is érdemes nagyon óvatosnak lenni!

Az ügyfelekkel való kapcsolatban a derűs, pozitív attitűd fontos szerepet játszik.

Néha a problémák megoldása során a humor, illetve a humorral fűszerezett önirónia jó ötlet lehet, ha az finom és nem jelenti a felelősség áthárítását másra (kolléga, vezető, beszállító, ügyfél stb).

A „beszólás” azonban nem tartozik a humor kategóriába. (Lévén egy személyes(kedő) megjegyzés, mely élcnek a másik a (szenvető) alanya. A beszólással (még ha nevetés is kíséri) megszegésre kerül a humor azon elve, hogy valamin együtt nevetünk.

A humor olyan fontos szerepet játszik az életünkben, hogy számtalan kutatás, kísérlet vizsgálat irányult a humor és a humorérzék hajtásának és jelentőségének megismerésére.

Egy csokornyi ilyen vizsgálatot gyűjtött össze Andrew Tarvin:

1. A humor megakadályozza a kiégést

A humort olyan kommunikációs eszköz, amely hatékonyan megakadályozhatja a kiégést és segíti a stresszel való megküzdést.”

2. A humor motivál

A humor jelenléte a szervezetekben összefüggésben áll a munkavállalók moráljával, pozitívabb szervezeti kultúrával,... és a motiváció növelésével.

3. A humor javítja a szellemi képességeket

A humor felszabadítja az agyban lévő kémiai szerotonint, ami javítja a fókuszot, növeli az objektivitást és javítja az agyi kapacitást.

4. A humor javítja a döntéshozatalt

A pozitív hangulat rugalmasabb döntéshozatalt eredményez és nagyobb analitikai pontosságot tesz lehetővé.”

5. A humor növeli a problémák megoldásának képességét

A tanulmányok kimutatták, hogy egyszerűen a vígjátékok nézése javíthatja a kreatív problémamegoldó képességeket.

6. A humor (meg)hallgatásra ösztönzi az embereket

A megfelelő humor következetes használata azt eredményezi, hogy mások el akarják olvasni, illetve meg akarják hallgatni, amit mondunk.

7. A humor segíti a tanulást

A humor, mint pedagógiai eszköz bizonyítottan csökkenti az osztálytermi szorongást, kedvezőbb légkört teremt, valamint elősegíti a tanulási folyamatot.

8. A humor növeli a szerethetőséget

Az ártatlan humor növeli a szerethetőséget és az személyes vonzerőt.” Érdekes azonban tudni, hogy a két nem mást ért humorérzéken. Mi nők azokat a férfiakat szeretjük, akik megnevettetnek, a férfiak azokat a nőket, akik nevetnek a vicceiken. Vagyis egy nőnek nem kell humoros történetekkel szórakoztatnia a társaságot, sőt könnyebben vonzóvá válik azáltal, ha „csak” nevet a férfi viccein.

9. A humor növeli a hitelességet

A humort használók a többiek szemében sokkal hitelesebbnek és hozzáértőbbnek tűnnek. (Vagyis egy-egy komoly prezentációba vagy előadásba is érdemes humoros elemeket csempészni.)

10. A humor erősíti az immunrendszert

A nevetés javíthatja az immunrendszer működését a stresszhormonok, mint például a kortizol termelésének blokkolásával, és az immunhisztokerek, például a béta-endorfin felszabadulásának növelésével.

+ 1. A humor növeli a boldogságot

Egy – szó szerint(!) – egy emberöltőn át tartó vizsgálat során kiderült, hogy a humor(érzék) a boldog élet egyik – legegészségesebb – hozzávalója.

Néha nem is olyan könnyű megőrizni a humorérzékünket vagy derűs lélekkel megtalálni az elsőre annyira nem vonzó helyzetek napos oldalát, de ez a 11 pont is bizonyítja, hogy érdemes...

és nem csak karrierünk érdekében...

(piacesprofit.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Talált idő: hozzunk ki többet a napjainkból!

Elfoglaltnak lenni trendi, de vajon tényleg igaz, hogy nincs időnk sportolni, olvasni vagy a barátainkkal találkozni?

Bárcsak több szabadidőnk lenne – sóhajtunk fel gyakran az ágyba dőlve egy-egy zsúfolt munkanap végén, és talán még azzal a gondolattal is eljátszunk, mit csinálnánk, ha adódna egy-két plusz óránk a következő napunk során. Van, aki képzeletben a futócipőjét köti, hogy elkezdje a felkészülést a vágyott félmaratonra, más a hőn áhított cukrásztanfolyamon látja magát, és biztosan akad olyan is, aki egy nagy családi kirándulást vizualizál – vagyis csupa olyan dolgot, amit állítólag az idő hiányában nem tudunk megvalósítani. És hogy mi az igazság? Egyáltalán nem csak az időn múlik, mi fér bele a napjainkba, heteinkbe, egyszóval az életünkbe!

Sok kicsi sokra megy?

Laura Vanderkam időgazdálkodási szakember szerint él egy tévhit a köztudatban, aminek nagyon sokan bedőlnek: eszerint, ha a napunk során bizonyos tevékenységekre szánt időből valamilyen úton-módon lecsípünk egy keveset, a nyert perceket pontosan arra fordíthatjuk, amit igazán szeretnénk beiktatni a napirendünkbe. Széles azoknak a táborra, akik azt az analógiát követve például reklámok nélkül nézik végig kedvenc filmjeiket, mondván, két óra alatt legalább fél órát megspórolnak, amit aztán mondjuk mozgásra fordíthatnak. De vajon tényleg így tesznek? Aligha! Aki ugyanis rendszeresen mozogni akar, nem ül naponta több órát a televízió előtt. Ahhoz tehát, hogy tényleg legyen időnk arra, ami után épp vágyakozunk, máshol kell keresnünk a megoldást.

A flexibilitás csodája

Az életünket nem időspórolással alakítjuk, hanem csak éljük az életünket, és az időnk alkalmazkodik hozzá – vallja a téma szakértője. Vegyünk például egy váratlan helyzetet, amelynek megoldása nem tűr halasztást: egy nap arra megyünk haza a munkából, hogy csőtörés miatt elázott a lakásunk. Miután kibosszankodtuk magunkat, valószínűleg azonnal cselekszünk – függetlenül az aznapi programunktól. Egyeztetünk a szomszédokkal, vízvezetékszerelőt keresünk, feltöröljük a vizet, kitergetjük az elázott szőnyeget, amennyiben szükséges, felkutatunk egy festőt, aki eltünteti a beázás nyomait. Mindez valószínűleg sok, akár hat-nyolc-tíz órát is kitesz a hetünkben, a probléma súlyosságától függően. Vagyis úgy is fogalmazhatnánk, hogy naponta találtunk egy-egy extra órát (vagy akár többet is), pedig, ha hétfőn megkérdeztek volna bennünket arról, hogy tudnánk-e naponta egy órát sétálni munka után, szinte biztosan nemmel felelünk, mondván, hogy nagyon sok a dolgunk... És lám, mégiscsak ott volt az a hiányzó egy óra!

Döntésünk szerint

Tetszik, vagy sem, de valójában minden egyes percben mi választjuk meg, mivel is töltjük a rendelkezésünkre álló időt! Ahogy a fenti példa mutatja, a vészhelyzet jellegéből adódóan írta felül aktuális időbeosztásunkat, hiszen halaszthatatlanul fontos volt – vagyis személyes prioritásunkon múlik, mire találunk egy-két-három plusz órát hetente és mire nem. Amikor tehát azt mondjuk valamire, hogy nincs időnk rá, az valójában azt jelenti, hogy az adott dolog jelenleg nincs fent a fontossági listánkon. Például amikor azt állítjuk, hogy munka és család mellett már nem jut időnk a nyelvtanulásra, azt úgy fordíthatnánk le, hogy jelenleg az adott idegen nyelv ismerete nem lényeges számunkra. Ha az lenne, mert mondjuk ezen múlna, hogy megkapjuk azt az állást, ami régóta az ál munk, valószínűleg minden nap akadna fél óránk, hogy kezünkbe vegyük az angol könyvet.

Aminek helye van

Hogyan találhatunk tehát helyet az életünkben mindannak, amit őszintén szeretnénk? Laura Vanderkam szerint ehhez magunkba kell néznünk, és tisztáznunk kell, melyek azok a dolgok, amelyek valóban sokat nyomnak a latban számunkra – ezt ajánlott a magánéletünk és a munkánk tekintetében is megtennünk. Képzeljük el, hogy december végén azzal a jóleső érzéssel tekintünk vissza az évünkre, miszerint az elmúlt hónapok minden tekintetben csodálatosak voltak. Vegyük sorra, mi mindennek köszönhető ez a nagyszerű végkifejlet: előléptettek bennünket vagy vállalkozást indítottunk, lefutottuk a maratont, minden héten egy esetét egy jó barátunkkal töltöttünk. Ezek azok a célok, amelyeken az előttünk álló hónapokban dolgozhatunk, vagyis ezek adnak irányt a számunkra ténylegesen megfelelő időbeosztáshoz. Bontsuk le kis lépésekre a távoli mérföldköveket, majd kezeljük úgy ezeket, mint a beázást: álljanak a prioritási sorunk elején, vagyis ezeket írjuk be először a naptárunkba, így garantáltan lesz rájuk időnk, éppen annyi, amennyit szeretnénk.

(profession.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)