



Hrc
Group

Sajtófigyelő

2019.08.16.

A hőségben kiemelt figyelmet kell fordítani a munkavállalók egészségének megőrzésére

Most már tényleg nem lehet megúszni a bírságot GDPR ügyekben

Volt egyszer egy cafetéria?

Idénymunka: megoldhatatlan dilemma?!

A magasabb megtartás titka: a Maslow szükségletek piramisa

A kiválasztási folyamat és a próbamunka elhatárolása

Így fog mellé a HR-es, miután fáradt rutinná vált az interjúztatás

Jobban megy a munka, ha nem írják elő, mit vegyünk fel

Megmentő szerep: miből ismerheted fel, hogy belekerültél?

Te képes vagy elfogadni a dicséretet?

A hőségben kiemelt figyelmet kell fordítani a munkavállalók egészségének megőrzésére

A munkaadóknak a hőségriasztás idején kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a dolgozók, főként a tűző napon fizikai munkát végzők egészségének megőrzésére, így többek között figyelniük kell a rendszeres pihenőidő beiktatására, illetve gondoskodniuk kell az ivóvíz ellátásról - közölte a Pénzügyminisztérium (PM) munkavédelmi főosztálya.

A közlemény szerint a hőségben a dolgozóknak megfelelő hőmérsékletű, 14-16 Celsius fokos ivóvizet kell biztosítani a higiénés követelmények betartásával. A rendszeres pihenőidő beiktatását, valamint a munkavállalók cseréjét, hogy az egyes dolgozók csak kevés időt töltsenek a tűző napon, munkaszervezéssel kell biztosítani. Ezen felül a főosztály azt javasolta, hogy a napsugárzás szempontjából kritikusnak tekinthető napszakban - 11-15 óra között - lehetőség szerint hűvösebb, árnyékos munkahelyen folytatódjon a munkavégzés.

Kiemelték, hogy a munkaidőkeretben - például 12 órás beosztásban - dolgozó munkavállalók a hőségriasztás időszakában nagy megterhelésnek lehetnek kitéve, amennyiben egymást követő napokon kell dolgozniuk és az éjszakai meleg miatt szervezetük nem tud megfelelően regenerálódni. Bár konkrét jogszabályi előírás nincs a munkaidőkeretben dolgozó munkavállalók esetében - hőségriasztás idején - a munkaszervezési intézkedésekre, a munkavédelmi hatóság tapasztalatai és a korábbi években előfordult munkavállalói panaszok miatt a munka-pihenési rend átütemezését, illetve gyakoribb és hosszabb pihenőidők beiktatását javasolják a hőségriasztás idejére - közölték.

Felhívták a figyelmet: zárt munkahelyeken ellenőrizni kell az alkalmazott légtechnikai berendezéseket, klímaberendezéseket és gondoskodni kell ezek rendszeres műszaki karbantartásáról, tisztításáról, fertőtlenítéséről.

A munkavédelmi oktatásnál mindezekon felül arra is fel kell készíteni a dolgozókat, hogy felismerjék és kezelni tudják a hőség okozta túlzott igénybevétel és a hőség tüneteit, valamint fontos, hogy mindig legyen mobiltelefon a munkaterületen, ha segítséget kell hívni - áll a közleményben.

(hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Most már tényleg nem lehet megúszni a bírságot GDPR ügyekben

Egy évvel a GDPR türelmi idejének lejárta után nem lesz olyan be nem jelentett adatvédelmi incidenssel kapcsolatos ügy, amelyben nem szab ki bírságot a NAIH – mondta Péterfalvi Attila hatósági elnök a Deloitte szakértőinek.

A Deloitte két tanulmányt is publikált ebben a témában: egy regionális jelentést és egy globális kitekintést a GDPR első hat hónapjáról. A tanulmányokban megvizsgálták azokat a területeket, amelyek leginkább problémát okoztak adatkezelési szempontból, illetve azokat a joggyakorlatokat, amelyek segítették az egyes országokban a piaci szereplőket.

A felmérés kiterjedt a felügyeleti hatóságok kapcsolódó gyakorlatára és a szektorális kezdeményezésekre is.

„Az európai gyakorlatban hosszabb távon arra lehet számítani, hogy a kiszabott bírságok szintje közelíteni fog egymáshoz. Ennek összehangolása időigényes lesz, főleg, hogy minden tagországnak saját bírságolási gyakorlata van, azonban

nem tartható fenn az a gyakorlat, hogy egy bizonyos jogsértésért ne ugyanaz a mértékű bírság kerüljön kiszabásra az Európai Unión belül mindenhol.

Először olyan mérvadó ügyeknél várható egységes bírságolási gyakorlat, ahol az egyablakos ügyintézés keretében szankcionálnak. Ezeknél a kiszabott bírság összege is szavazással dől majd el” – mondta Péterfalvi Attila, a NAIH elnöke.

„A GDPR szabályozás egyik kritikus technológiai pontja, hogy az adatkezelők megfelelő technikai kontrollokat vezessenek be, a jogosultságkezelés, tevékenységnaplózás és adatszivárgás területén. Ezenkívül az eddigi tapasztalatok alapján nem került a piaci szereplők fókuszába a cookie-k kezelése, amelyek a végfelhasználó készülékére települnek, lehetővé téve ezáltal az adatgyűjtést és adattovábbítást a felhasználói szokásokról” – mondta Szöllösi Zoltán, a Deloitte kockázati tanácsadási üzletágának technológiai szakértője.

A GDPR bevezetése óta számos hazai jogszabályváltozás, harmonizációs törvénymódosítás történt, amelyekre nagy szükség volt. Ilyen például a Munka Törvénykönyvének módosítása, amelybe több olyan terület is bekerült, ami megkönnyíti a munkáltatók adatvédelemmel kapcsolatos megfelelését.

Ilyen például a biometrikus adatkezelés szabályozása, a bűnügyi személyes adatok kezelése, az erkölcsi bizonyítvány kérése és kezelése, illetve a munkáltatói ellenőrzés információtechnológiai eszközök alkalmazásával. „Az e-mail fiókok adatellenőrzése problémás szokott lenni, mivel nagy hiányosság, hogy ez nem jogszerűen történik abban az esetben, ha nem valósul meg előzetes és kifejezett tájékoztatás a munkavállaló felé,

ahogy ezt a törvénymódosítás is egyértelműen rögzíti” – mondta dr. Majoros Gábor, a Deloitte Legal ügyvédi iroda adatvédelemi és technológiai szolgáltatásokért felelős ügyvédje.

A privacy by design vagy privacy by default kérdéskörét is körbejárták a zakértők. Elhangzott, hogy fontos különbség van az adatok anonimizálása és törlése között. „Egy törlési kérelemnél mindenképpen meg kell vizsgálni, hogy ténylegesen megvan-e a lehetőség az adatok törlésére. Az egész adatkezelést eleve úgy kell felépíteni, hogy a törlésre lehetőség legyen.

Az adatvédelmi hatóság nem fogja elfogadni azt, hogy egy törlés nem valósítható meg, hiszen az adatkezelés megtervezésekor a rendszert ennek megfelelően kell megtervezni. A közeljövőben várhatók olyan adatvédelmi hatósági határozatok, ahol a hatóság bírságot fog, mert a szükséges törlést nem hajtották végre” – mondta Péterfalvi Attila.

Annak ellenére, hogy Európa gazdasági dominanciája csökkent, a GDPR szabályozás nem csupán egy „európai játszóteret” hozott létre, hanem globális hatással bír. Az Egyesült Államokban, Dél-Amerikában és Ázsiában egyre fokozottabb szabályozási tendenciák indultak el, melyek az adatkezelési szabályok harmonizálását célozzák, hogy azok illeszkedjenek az európai szabályozáshoz és az európai piacra is megfelelő válaszokat tudjanak adni.

(piacesprofit.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Volt egyszer egy cafetéria?

A cafetéria-juttatások beépültek az adórendszerbe. Az elmúlt években számos elemének megszűnt a kedvezményezettsége, több megszűnt juttatással kapcsolatban nemzetközi perekbe bonyolódott Magyarország. Szakértőnk, dr. Juhász István írása.

Tisztázzuk először a szó jelentését, helyesírását!

A cafeteria angol szó, magyarul talán a kávézó fejezi ki legjobban az eredeti jelentését, módosult tartalma szerint munkáltatói (kávé) juttatást jelent. A szó magyar használatában elterjedt az eredeti cafeteria, vagy ékezettel cafetéria, illetve a 'c' helyett 'k'-t használva kafetéria. Mindegyik módoszat megjelent a magyar törvényekben (és alacsonyabb szintű szabályozásokban) is. Leggyakrabban az ékezetes cafetéria változattal találkozhatunk, így a továbbiakban én is ezt használom. (Az MTA helyesírási honlapja viszont csak a cafeteria változatot tartja helyesnek!)

A cafetéria lényege

A munkáltatói kávéjuttatást a fejlett ipari országokban „találták ki”. A dolgozók kedvezményesen, sokszor ingyenesen fogyaszthattak a munkahelyükön felállított kávéautomatákból. Van, amikor erre valamilyen műanyag érmejuttatással volt lehetőségük, de találkoztam olyan munkahellyel is, ahol semmilyen adminisztráció és fizetés nem társult ennek a juttatásnak az igénybevételéhez. Ez egyrészt minimális költséget jelentett a munkáltatóknak, másrészt az elfogyasztott kávé élénkítő ereje jótékony hatással volt a munkavégzésre, illetve a dolgozói elégedettségre is.

Ezt a juttatási formát a későbbiekben sok munkáltató más juttatásokkal is kiegészítette, például étkezéssel, formaruha biztosításával, biztosítási hozzájárulással, rekreációs programokkal, a vállalkozás profiljába kapcsolódó kedvezményekkel, stb. A túlbujánzás és a célszerűség érdekében egyes munkáltatók listát adtak a dolgozóknak a választható juttatásokról, azzal, hogy – általában – értékben korlátot szabtak meg az igényelhető összes juttatásra vonatkozóan.

A cafetéria-juttatások megjelentek a kormányzati szektorban is, illetve – részben a szakszervezeti érdekvégyesítések eredményeképpen – a juttatásokat segítő, ösztönző szabályok is megjelentek az adószabályokban. A jogi szabályozásban akkor jelentek meg korlátozó szabályok a cafetériára, amikor ezzel már érdemi munkajövedelmeket vontak ki a közteherfizetés alól, illetve a jogszabályi lehetőségek „ügyes” kihasználásával egyes munkáltatók (és munkavállalóik) elkerülték a közteherfizetést.

Cafetéria Magyarországon

A munkáltatói juttatások Magyarországon is szokásban voltak már az adóreform előtt is, valószínűleg ennek akár évszázados előzményeire is rábukkanhatunk. Leggyakrabban a munkahelyi étkezés, az üdültetés, a munkába járás támogatása, kedvezményes vásárlási lehetőség, szolgáltatás igénybevétel jelent meg a gazdasági szervezeteknél, illetve az állami szférában is. Az adóreform idején (1987-91) ezek a juttatások ismertek voltak a jogszabályok „szövegírói” számára, a törvényekbe általában adómentesítésként kerültek be, egyes esetekben értékbeni korlátozással (például az étkezési utalványoknál).

Egyes juttatások adómentesítése mögött az a költségelszámolási aszimmetria is meghúzódott, hogy míg a vállalkozó sok személyes kiadást is képes elszámolni a vállalkozás költségei között (nem mindig szabályosan, de ezt egy évvel későbbi adóellenőrzésnél már elég nehéz bizonyítani), ezzel szemben a munkavállaló kénytelen adózott pénzből finanszírozni még egyes munkavállalással kapcsolatos kiadásait is.

A cafetéria, mint fogalom a 2000-es évek elejétől vált divattá Magyarországon. Sok munkáltató – így a kormányzati szektorhoz tartozó munkáltatók is – cafetéria-szabályozást alakítottak ki, a leggyakoribb igénybe vehető szolgáltatások a következők voltak:

- kedvezményes munkahelyi étkezés, étkezési utalványok;
 - üdültetés;
 - iskolakezdési támogatás;
 - önkéntes kölcsönös biztosítópénztári hozzájárulás;
 - helyi utazási bérlet;
- a 2010-es évektől:
- Erzsébet-utalvány;
 - Széchenyi Pihenő Kártya.

A bevezetett juttatások egyik fontos feltétele volt, hogy ezeket közteherfizetés nélkül vagy kedvezményesen lehetett biztosítani a dolgozóknak, így a dolgozó és a munkáltató is elfogadta ezeket, hiszen mindkét oldalon tehercsökkenést jelentettek.

Ha a munkavállalói érdekérvényesítés gyenge, akkor a munkáltató ezekből a juttatásokból sokkal könnyebben tud „visszatáncolni”, mint a béreknél. Gyakran elég hivatkozási alap erre a jogszabályi rendelkezések változása.

Sajátos pályát futottak be az étkezési utalványok. Már az 1990. évi Szja törvényben is megjelent ennek korlátozó szabálya, majd a következő években, évtizedekben az adómentes, majd később a kedvezményes határ folyamatosan és dinamikusan emelkedett. Az adómentes határ 1990-ben havi 500 Ft volt, 2016-ra a munkáltatói étkeztetés és az Erzsébet-utalvány kedvezményes értékhatára együttesen havi 20 500 Ft-ra emelkedett, ebből az Erzsébet-utalvány havi 8 000 Ft volt.

Az étkezési támogatásokkal kapcsolatban már a kezdetekben megjelentek (különösen a munkáltatói) visszaélések, amelyeket aztán a jogi szabályozás is lekövetett, ha erre képes volt. (Erre persze lehet azt mondani, hogy a munkáltatók és a munkavállalók csak kihasználták a jogszabályok által nyújtott lehetőségeket, kiskapukat, de – véleményem szerint – a visszaélésszerű alkalmazás ezzel már nem magyarázható.)

Ilyen ügyeskedés volt, hogy az étkezési jegyeket (eleinte) nem csak élelmiszer, hanem mindenfajta árucikk vásárlására felhasználták. Az utalvány sajátos pénzhelyettesítőként működött, alig különböztette meg valami a készpénztől. Szintén erősen visszaélésgyanús, mikor valaki nagybevásárlását kötegni étkezési jegy segítségével fizette ki a pénztárnál (ez még ma is előfordul Erzsébet-utalványokkal). Nehezen hihető, hogy a család több évi étkezési jegyeit gyűjtötték össze, és használták fel ilyen módon.

A cafetéria-juttatásokra vonatkozó egységes korlátozó szabályok 2010-től jelentek meg az Szja törvényben. Ezek nem a juttatásra állítottak korlátot, hanem csak a kedvezményes közteherfizetésre.

A kedvezmények visszafejlesztésére 2015-től került sor, mára (2019-re) lényegében csak a Széchenyi Pihenő Kártyára van kedvezményes közteherfizetés, a többi juttatásra a kedvezmények megszűntek. Fontos

kijelenteni, hogy a juttatásokra ma sincs korlátozó szabály, csak kedvezmény nem érvényesíthető utánuk.

Hogy mekkora volt ez a piac? Csak az étkezési jegyek éves forgalma 2014-15 környékén mintegy 300 milliárd forintra tehető. Csekély, 6%-os jutalékkal számolva is mintegy 18 milliárd forintos éves profittal számolhatunk.

A perekről

Az étkezési utalványok piacát három francia cég „kebelezte be”. A legtöbb utalvány a Le Chèque Déjeuner, a Sodexo vagy a Ticket Restaurant felirattal került juttatásra és beváltásra.

Az Erzsébet-utalvány bevezetését követően, 2012-től megszűnt minden másfajta étkezési utalvány kedvezményezése az Szja törvényben. Ugyan a kibocsátási lehetőség a továbbiakban sem szűnt meg, de adó- és járulékkedvezmény ezt követően már nem társult hozzá. Az egyértelműen megállapítható, hogy ezt a piacot az adókedvezmény tartotta életben, durvábban fogalmazva, az állami preferencia biztosította ezeknek a kibocsátóknak a gazdasági eredményességet, azaz a profitot.

Az étkezési jegyek forgalmazásánál alapvetően három forrásból származott bevétel:

- a kibocsátó eladta a jegyeket a munkáltatóknak, a munkáltatók néhány százalékpontnyi jutalékot fizettek ezért a névértéken felül a kibocsátóknak;

- az étkezési jegyeket befogadó kereskedelmi egység visszaváltotta az étkezési jegyeket a kibocsátónál, a visszaadott jegyek névértékénél néhány százalékpontnyival kevesebb pénzt;

- az étkezési jegyek beválthatóságára vonatkozó határnap került feltüntetésre az étkezési jegyeken, így a soha be nem váltott étkezési jegyek szintén a kibocsátó eredményét növelték.

További hasznot jelentett a kibocsátóknak, hogy az eladás és a visszaváltás közötti időtartamban a pénz náluk volt, ennek kamatai is tetemesek voltak.

Összességében tehát a névérték 6-8 százalékát realizálták a kibocsátók, amivel szemben ráfordítás volt az étkezési jegyek előállításának költsége, valamint a forgalmazás és visszaváltás költségei. Viszonylag kis beruházással, minimális kockázattal jelentős hozamot lehetett így módon elérni.

Az előzőek tudatában döntöttek úgy a kormányzat felelős vezetői, hogy ezt a hasznot Magyarországon tartva legyen egy állami étkezési jegy (ez lett az Erzsébet-utalvány), és a hasznot rászorult gyermekek üdültetésére kell elkölteni.

A francia cégek ellehetetlenült piaci helyzetükben bírósághoz fordultak, kártérítésként követelve az összes jövőbeni elmaradt profitjukat is. A pereket a francia cégek megnyerték, ma már viszont kétséges – az uniós szabályozás miatt –, hogy a kártérítési összeghez hozzá tudnak-e jutni (egy cégnek már fizetett a magyar állam!). Ha az EU bíróságához fordulnak, és ismét megnyerik a pereket, akkor kártérítésként már csak az elmaradt haszonra tarthatnak igényt, a jövőbeni profit megtérítésére nem. (Lásd erre vonatkozóan az irodalomjegyzékben feltüntetett írást!)

Nem hiszem, hogy kétséges, a korábbi helyzetben változásra volt szükség. A megvalósítás viszont eléggé szerencsétlenre sikeredett, talán kicsit lassabban, körültekintőbben eljárva meg lehetett volna úszni a kártérítési pereket.

És a jövő?

A cafetéria egészségnek közgazdasági, államháztartási abszurditását Madár István közgazdász már 2009-ben elemezte a Portfolio oldalán.

A magyar adórendszerre súlyos teherként nehezedik rá egy utalványos rendszer, a cafeteria. A lobbiharc és a járadékvadászat ékes példjaként kiépülő szisztémának jószerével alig van olyan funkciója, ami miatt fenn kellene tartani.

Javaslat a teljes megszüntetés volt, legfeljebb az üdülési csekk megtartását tartotta elképzelhetőnek, azt is csak egy alapos elemzés után.

A közgazdász javaslatának jó része mára megvalósult! Legalább is, ami az Szja törvény szabályozását illeti.

A központi szabályozásban 2020-ban is megjelenik a cafeteria:

2019. évi LXXI. törvény Magyarország 2020. évi központi költségvetéséről

58.§ (4) A költségvetési szervek által foglalkoztatottak éves cafeteria-juttatásának kerete, illetve cafeteria-juttatást nem nyújtó költségvetési szervek esetében az egy foglalkoztatottnak éves szinten – az Szja tv. 71. § (1) bekezdésében meghatározott juttatások – az egyes juttatásokhoz kapcsolódó, a juttatást teljesítő munkáltatót terhelő közterheket is magában foglaló együttes összege, törvény eltérő rendelkezése hiányában, 2020. évben nem haladhatja meg a bruttó 200 000 forintot.

A költségvetési szerveknél dolgozók 200 000 Ft-os értékhatár egyébként 2011-től változatlan, érdemi változást jelentett viszont 2014-től, hogy ebbe a munkáltatói közterheket is bele kellett számítani, emiatt az elkölthető összeg valójában csökkent.

Nem költségvetési szerveknél dolgozóknál ez az értékhatár 2015 óta 450 000 Ft, előtte 500 000 Ft volt, és akkor sem, ma sem kell beleszámítani a munkáltatói közterheket.

És hogy mit hoz a jövő?

Az előző évtizedek gyakorlata bizonyította, hogy csak az adózásban biztosított előnyökkel értelmetlen létrehozni, támogatni ilyen juttatásokat. Ezekkel – a látszatelőnyök ellenére – veszít a munkavállaló, a munkáltató, így az egész ország is. A dolgozó elkölthető, pénzben megkapott (átutalt) fizetést igényel, és nem utalványokat, a szociális juttatások álságos köntösébe bújtatott jövedelmeken ideje túllépni.

Van értelme azoknak a juttatásoknak és kedvezményeknek, amelyek célzottan terelik a fogyasztást. Ilyen lehet a SZÉP-kártya vagy az önkéntes biztosítópénztári befizetés.

Természetesen a munkáltatók adópreferenciák nélkül is dönthetnek dolgozói juttatásokról, de ezek egyre inkább a vállalkozó által gyártott termékekre, az általa nyújtható szolgáltatásokra szorulnak vissza.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Idénymunka: megoldhatatlan dilemma?

A legtöbb szezonálisan munkát vállaló a mezőgazdaságban, a turizmusban és a vendéglátásban dolgozik. Ezekben a szektorokban ebben az időszakban évről-évre égető a munkaerőhiány, főként a mezőgazdaság vergődik, megoldást csak nagy nehezen, vagy egyáltalán nem találni – írja a Pénzcentrum.

Noha a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adatai szerint öt év alatt erőteljesen növekedett, az idegenforgalomban például duplázódott, az idénymunkások száma, a mezőgazdaságban egyre kevesebben dolgoznak ebben a foglalkoztatási formában. Így nem véletlen, hogy immár 4-6 éve jelent folyamatos gondot a munkaerőhiány a mezőgazdaságban, főként a gyümölcs- és zöldségtermesztésben.

Az idénymunka és az alkalmi munka az egyszerűsített foglalkoztatás egy-egy fajtája. A legtöbb egyszerűsített foglalkoztatásban dolgozó a kereskedelemben helyezkedett el, de jellemző még ez a foglalkoztatási típus az építőiparban, a vendéglátásban és a mezőgazdaságban is

A szezonális gyümölcs- és zöldségtermesztésben ugyanis nagyobbrészt alkalmi munkaerőt foglalkoztatnak, és mivel a munkanélküliség negatív csúcspontot döntött (a KSH adatai alapján 2019. április-júniusi időszakban a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 511 ezer fő volt, a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 70 százalékra emelkedett), éppen ezért

néhány hónapra szabad kapacitást találni egyre nagyobb kihívást jelent a termelőknek.

Alkalmi munkák esetében a nyár a domináns időszak: míg idén januárban csaknem 189 ezer alkalmi munkás dolgozott, addig júniusban már 269 ezer. Általában a július a csúcs és egyben a fordulópont - addig minden hónapban nő a létszám, majd újra csökkenni kezd - írta nemrég a Világgazdaság.

A betakarítási szezon csúcsidezőzaka a mezőgazdaságban júliustól szeptemberig tart, és évek óta óriási fejtörést okozott a termelőknek, hogy ki szedi majd le a gyümölcsöt a fáról, a Magyar Zöldség-Gyümölcs Szakmaközi Szervezet és Terméktanács elnökének korábbi nyilatkozata szerint ilyenkor 60-80 ezer idénymunkásra van szüksége az ágazatnak. Tavaly körülbelül 10-15 ezer fő hiányzott a piacról.

A kertészetben a minőségi és szakképzett munkaerő pótlás az elmúlt években teljesen megszűnt. Képzés nincs, minden képzést mi biztosítunk a munkavállalóink részére - mondta el a Pénzcentrumnak dr. Szabó Viktor, a Bold Agro Kft. ügyvezető igazgatója.

A munkaerőnek kb. az 50 százaléka hiányzik, és a hiány pótlásában csak magunkra számíthatunk. Egyéb ágazatokban, mint például az állattenyésztés vagy a növénytermesztés a helyzet rosszabb. Mi még szerencsés környéken gazdálkodunk, mert a helybéli emberek hozzászoktak a fizikai és kertészeti munkákhoz. A nyári paprika szedését követően nem

idegen számukra az almaszedés, és jó bért tudnak nálunk keresni és hajlongani sem szükséges. Szeretnek hozzánk járni, mert megbecsüljük őket. Viszont munkaerőből egyre kevesebb van, ehhez alkalmazkodnunk kell. Amit tudunk gépesítünk és csökkentjük a termesztési felületünket. Az alma és meggy fajtákat úgy választjuk meg, hogy a csúcsmunkák idejét csökkentjük. A szedő embereknek júniusban a meggyel kezdődik, novemberben az alma betakarítással ér végett a szezon. 5 hónapig folyamatosan tudunk munkát biztosítani, emellett jelentős az a munkaerő létszám akikkel egész évben együtt dolgozunk, ők télen almát csomagolnak és metszenek - tette hozzá. Arra a kérdésre, hogy veszélyben van-e a betakarítandó termés a munkaerőhiány miatt, dr. Szabó Viktor azt mondta, az olyan ágazatokban, ahol a betakarítás nincs gépesítve, hatalmas veszélyt okoz a munkaerő hiánya, minél nagyobb a hiány, annál nagyobb annak a pótlásának a költsége. A költségek emelkedése pedig véleménye szerint azt fogja eredményezni, hogy megszűnnek a kézimunka-igényes ágazatok. Mind a betakarítandó gyümölcsök veszélyben vannak, mind pedig a gyümölcsstermesztési ágazat.

Ki dolgozzon? A megoldás a népmozgás?

Volt egy időszak, amikor az önkormányzat kikölcsönözhetette a mezgazdasági vállalkozásoknak a közfoglalkoztatottakat, ám az első év tapasztalatai után alábbhagyott az érdeklődés irántuk, mivel rendkívül motiválatlan és képzetlen munkaerőről van szó - mondta el a Pénzcentrumnak Gönczi Krisztina, az Agrárszektor vezető szerkesztője.

Országban belül keletről nyugatra és északról délre mozognak az idénymunkások - a szegényebb országrészből nyilvánvaló okok miatt a gazdagabb irányába. Az országhatárt is egyre többen lépik át és vonulnak tovább Olaszországba cseresznyét, vagy Ausztriába epret szedni.

10 évvel ezelőtt egy somogyi spárgatermelő megtehetette, hogy szabolcsiakat foglalkoztat nettó 550 forintos órabérért, 5 évvel ezelőtt még mindig ugyanennyit fizetett a munkásoknak, de azok már Székelyföldről érkeztek: családotul, hogy két hónapon át a magyarországi barakkokban éljenek. Ma pedig Ukrajnából érkeznek ugyanide a szezonmunkások, és már ki kell fizetni nekik a 650 forintot.

Magyarországon tavaly év végén nagyjából 20 ezer ukrán vendégmunkást tartottak nyilván, számuk a magyar toborzókampány hatására ugrott meg jelentősen - írta meg tavasszal az agrárszektor.hu.

Szabolcsban sok a kertészet, a megye sok munkaerőt felszív mezőgazdasági kampánymunkák idején. Jobbára a helyi nyugdíjasokat és a munkanélkülieket foglalkoztatják, akiket régről ismernek vagy megbízható, visszatérő szezonmunkás ajánlotta be őket a gazdához. Órabérük nettó 700-800 forint.

Németország 2015-ben vezette be a kötelező minimálbért éppen azért, hogy az alacsony képzettséget igénylő, de nehezen gépesíthető folyamatokhoz - ilyen a mezőgazdaságban bőven akad - biztosítani tudja a megfelelő mennyiségű munkáskezet. A minimálbér tavaly óránként bruttó

8,84 euró volt, idén 9,19 euró, jövőre pedig tovább emelkedik óránként bruttó 9,35 euróra.

Borsodban a vándorbrigádok a jellemzőek: metszés és szüret idején jelennek meg az ország bármely részében. Megbízható munkaerőből állnak, akikért a brigádvezető vállalja a felelősséget. Szakmai hozzáértésük attól függ, hogy eddig milyen jellegű munkát volt alkalmuk betanulni és mennyire megbízhatóak. Órabérüket a munkaerő-kölcsönző az ország keleti felében nettó 1000 forintban, a nyugatiban 1500 Ft-ban határozza meg. Kérdés, ebből mennyit lát a munkás.

Vannak olyan szezonmunkák, amelyek nagyon képzett, önálló munkavégzésre képes, megbízható munkaerőt igényelnek. Ilyen a traktoros munkája, őket megfizetik.

Idénymunka: megoldhatatlan dilemma?

Egyre nagyobb a munkaerőhiány: hiába érték el az óradíjak az ezer forintot, még ennyiért is nagyon nehéz jó munkást találni - mondták a Nemzeti Agrárgazdasági Kamarában a Világgazdaságnak.

Az almatermelésben is megmutatkozó munkaerő-problémával kapcsolatban Nagy István, agrárminiszter azt javasolta még januárban a gazdáknak, hogy az idénymunka helyett a jóval vonzóbb, egész éves foglalkoztatást bevezetését is mérlegelniük kellene. De persze más megoldások is vannak Gönczi Krisztina szerint:

A munkaerőhiány fokozatosan a művelésmódok átalakítására kényszeríti a gazdákat: kombájnnal betakarítható szőlőt telepítenek, géppel rázható meggyfákat ültetnek.

Ezek más fajták, más térközben telepítve és máshogy kell kezelni őket. A művelésmód átalakítása és a gépek beszerzése nagyon költséges, ezért fokozatosan történik, de könyörtelenül ebben az irányban haladunk. Mert míg a munkás odébb áll, a gép mindig kéznél lesz. Akkor is, amikor a munkás már visszatérne.

(szakszervezetek.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

A magasabb megtartás titka: a Maslow szükségletek piramisa

A megtartás nehéz ügy, gyakran nehéz feltérképezni a munkavállalók távozása mögött álló fő mozgatórugókat. Még akkor is magas lehet a fluktuáció, ha úgy tűnik, minden igényük kielégítésre kerül, és akkor is, ha az alkalmazottak versenyképes fizetést kapnak, kihívást jelentő munkát végeznek, sőt támogató csapat tagjai.

Ám a megtartás nem olyan rejtélyes, amilyennek látszik. A pszichológiai és szociológiai tényezők, melyek meghatározzák, vajon a munkavállalók maradnak vagy elhagyják a fedélzetet, mind a felszín alatt rejtőzhetnek, míg valaki fel nem hozza őket a mélyből. Amikor pedig a szervezetek a megőrzési erőforrásokat értékelik és finomítják, nyugodtan támaszkodhatnak a Maslow-féle szükségletek hierarchiájára.

A Maslow-piramis

1943-ban Abraham Maslow pszichológus az Emberi motiváció elmélete c. művében megírta, mi szükséges az emberi motiváció eléréséhez. Maslow szerint ötféle szintű igény van, amelyet az embereknek teljesíteniük kell, hogy teljes mértékben motiváltak lehessenek. Növekvő sorrendben ezek a következők:

Élettani: étel, víz, alvás, stb.

Biztonság: testi, foglalkozásbeli, stb.

Szeretet/hovatartozás: barátság, intimitás, családi kapcsolat, stb.

Önbecsülés: magabiztosság, eredményesség, tisztelet, stb.

Önmegvalósítás: erkölcs, kreativitás, problémamegoldás, stb.

Maslow elmélete szerint az emberek csak akkor válhatnak önmegvalósító lényekké, ha a szükségleteik korábbi szintjei kielégülnek. Például valaki, aki nem sokat alszik, nem fog tudni önmegvalósítani. Ennek mintájára létfontosságú az alkalmazottak igényeinek minden szintű kielégítése ahhoz, hogy javuljon a megtartás, a termelékenység.

Maslow hierarchiája a munkahelyen

#1. Élettani

A legtöbb élettani szükséglet a munkahelyen kívül elégül ki, mégis ezek elmulasztása drasztikus következményekkel járhat a teljesítmény szempontjából. Azok a munkavállalók, akik nem jutnak hozzá a megfelelő tápanyagokhoz vagy nem pihennek, kevésbé fognak teljesíteni, sőt akár meg is betegedhetnek. Az éjszakai műszakban dolgozókat különösen fenyegetheti az alváshiány, mivel az éjszakai műszak megzavarja a test természetes cirkadián ritmusát, álmatlansághoz és fáradtsághoz vezet, sőt tanulmányok szerint ezek a dolgozók gyakrabban gondolkodnak el a kilépésen is, mint a nappal dolgozó társaik.

#2. Biztonság

A munkahelyek fizikai és érzelmi szempontból is lehetnek veszélyesek. A legfrissebb kutatások szerint például a szexuális zaklatás különösen elterjedt munkahelyi biztonsági kérdés, amely megoldásra vár, ráadásul a szexuális zaklatás nemcsak az érintett dolgozókra káros, hanem az egész vállalatra is.

#3. Szeretet és hovatartozás

A szükségletek következő szintje a közösséggel kapcsolatos, amely a mai ember számára különösen nagy kihívást jelent, hiszen a hagyományos szociális kötelékek fellazultak. A családok és a barátok távol élnek egymástól, egyre több felnőtt él egyedül, nem csoda, ha a munka is elveszíti közösségi jellegét. A munkavállalók gyakran váltanak munkát ahelyett, hogy hosszabb ideig egy helyen maradnának, az automatizálás pedig csak tovább ront a helyzeten. Amikor a munkavállalók nem érzik magukat egy közösség részének, akkor kevésbé valószínű, hogy a munkahelyen maradnak. Emiatt olyan stratégiákat kell alkalmazni, amelyek ösztönzik a dolgozók maradását. Ennek egyik módja a Dunbar szám figyelése. Az antropológus Robin Dunbar által kifejlesztett Dunbar-szám azokra az emberekre vonatkozik, akikkel az ember egy adott időben stabil kapcsolatot tarthat fenn. A főemlősökkel végzett kutatása alapján Dunbar képes volt megállapítani, hogy egy ember Dunbar-száma 150. Dunbar elmélete szerint, ha egy csoport meghaladja a 150 tagot, akkor a csoport elkezd szétesni, még akkor is, ha a tagok szeretnek együtt dolgozni.

Mit jelent ez a munkahelyen? Azt, hogy érdemes a munkahelyek létszámát 150 fő alatt tartani, hiszen ennél a számnál még minden alkalmazott megismerheti egymást személyes szinten, ami erősebb kötelékhez vezet az alkalmazottak között. Érdekes adat, hogy a Wikipédia is 150-175 között tartja adminisztrátorainak számát, de a katonaság vagy például az amis vallási közösség is ragaszkodik a Dunbar-számhoz.

#4. Megbecsülés

Nehéz megbecsülést létrehozni ott, ahol nem létezik, mert a megbecsülés organikusan fejlődik. Ennek ellenére vezetői kötelesség a munkavállalók közötti kölcsönös megbecsülés támogatása, önértékelésük jobbítása. Az alacsony önértékeléssel rendelkező emberek ugyanis nemcsak kevésbé termelékenyek, de negatív hatásuk másokra is kiterjed, mérgező környezetet teremtenek. A vezető alacsony önértékelés például mikromenedzsment formájában is testet ölthet, vagy az alkalmazottak akadályozásában a jobb teljesítmény elérésében. Az alkalmazottak megismerése és megértése elősegíti az önértékelés fejlődését. Ha például a dolgozókat olyan szerepekbe kényszerítik, amelyekben folyamatosan csak küzdeniük kell, önértékelésük alacsonyabb lesz. Ellenben a folyamatos siker növeli az önbecsülést, és ösztönzi a jövőbeli sikereket is.

#5. Önmegvalósítás

A Maslow piramis legmagasabb szintű szüksége az önmegvalósítás. Egyszerűen kifejezve ez azt jelenti, hogy elértük az életünk célját. Bizonyos elméletek szerint háromféle munkahelyi gondolkodásmód létezik:

Ügyletekkel kapcsolatos feladatok ellátása kompenzáció ellenében.

Karrier gondolkodásmód: A karrier növekedésének fokozására összpontosít a fizetés, a cím, a hatalom, a csapat méretének a kontroll irányának előmozdításával.

Céltudatos gondolkodásmód: szenvedélyes, innovatív és elkötelezett egy értelmes és magával ragadó munkahely iránt, amely minden érdekelt fél számára előnyös.

A céltudatos gondolkodásmód felel meg legjobban Maslow önmegvalósítás fogalmának. Ha az alkalmazottak céltudatos gondolkodásúak, erősebb kapcsolatot alakítanak ki a munkatársaikkal, nagyobb hatást gyakorolnak az üzletre, egyre inkább fejlődnek, és hosszabb távon maradnak a cégnél.

[jobline.hu](https://www.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

A kiválasztási folyamat és a próbamunka elhatárolása

Bármilyen súlyos is a munkaerő-hiány, a munkáltatók nem engedhetik meg maguknak, hogy a munkavállalók előszűrését elhagyják, hogy fizikai munkakörökben a munkavállalók gyakorlati készségeit, szellemi munkakörökben a munkavállalók tudását, felkészültségét ne mérjék fel a munkaviszony létesítését megelőzően. A próbamunka elsősre megfelelő eszköznek tűnhet erre a célra, fontos azonban szem előtt tartani, hogy az a kiválasztásnak egy kétségkívül jogellenes formája.

A próbamunka nem törvényi fogalom, a gyakorlatban azt a tényleges munkavégzést jelöljük e szóval, melyet a munkaviszony létesítése érdekében az adott munkakör betöltésére jelentkező személy végez még az előtt, hogy vele a munkáltató munkaviszonyt, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítene. A hatályos jogszabályok, valamint az irányadó bírói gyakorlat alapján a próbamunka végeztetése jogellenes [EH 2001.597], a fekete foglalkoztatás egyik típusa. A jogszerű megoldás egyedül az, ha a felek a munkavégzés megkezdését megelőzően egymással munkaszerződést, vagy más céljuknak megfelelő szerződést kötnek. Ugyanakkor a munkáltató részéről jogosan merül fel az igény, hogy a munkaszerződés megkötése előtt meggyőződhessen arról, a munkavállaló az adott munkakör ellátásához szükséges készségekkel rendelkezik-e. A próbamunka tilalma a leendő munkavállaló gyakorlati készségeinek tesztelését nem zárja ki, azonban a gyakorlati feladatellátáson alapuló kiválasztási eljárás alkalmazása előtt érdemes a munkáltatónak meggyőződnie arról, hogy az adott tevékenység elvégzése valóban csupán a kiválasztási folyamat részét képező feladatnak és semmiképp sem próbamunkának minősül.

A gyakorlatban – különösen sikeres felvételi folyamat kapcsán – előfordul, hogy az elvégzett munka ellenértékét a munkáltató utóbb kifizeti a munkavállalónak. Ha a munkáltató fizet az elvégzett feladatért, kétségkívül jogellenes próbamunkáról és nem a kiválasztási folyamat részét képező gyakorlati feladról beszélünk. Ez azonban nem jelenti feltétlenül azt, hogy az egyébként ekképp minősülő feladatellátás ne minősülne próbamunkának, ha azt nem fizetik ki, ingyenesen végzett feladat is megvalósíthat próbamunkát. A kiválasztási folyamat részeként elvégzett gyakorlati feladat azonban minden esetben ellenszolgáltatás nélkül kerül teljesítésre.

Ha a jelölt által elvégzendő feladat olyan komplex, hogy az tulajdonképpen a teljes munkafolyamatot lefedi, a jelölt ugyanazokat a lépéseket, ugyanolyan eljárásban teljesíti, mint a már alkalmazott munkavállalók, próbamunkáról beszélünk. Ezzel szemben, ha a feladat csak a munkakörhöz tartozó feladatok egyikének meghatározott részfeladatát valósítja meg, a folyamatnak csupán töredékét végzi el a jelölt, a kiválasztási folyamat részét képező gyakorlati feladat teljesítésére került sor. A felvételi folyamat során mindenkor csupán annak gyakorlati kipróbálására szabad törekedni, hogy a jelölt az adott munkafolyamathoz tartozó részfeladatokat

el tudja-e látni, a teljes munkafolyamat ellátására való képesség vizsgálata a kiválasztási folyamat részét nem képezheti. Ugyanakkor nem elég, ha a jelölt által elvégzendő feladat egyszerű, ha a munkavállaló azt a teljes gyártási folyamatba beágyazva, a már munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókkal karöltve köteles elvégezni, próbamunka valósul meg. Ezzel szemben, ha a feladatot nem a munkáltató munkafolyamatainak részeként, hanem abból kiemelve kell a jelöltnek elvégeznie, csupán a kiválasztási folyamat részét képező gyakorlati feladatról beszélhetünk. Ennek megfelelően a targoncás jelölt, aki készségei bizonyítékeként megpakol egy kamiont, melyet később további átrendezés nélkül elszállítanak, próbamunka valósult meg. Ha a targoncás a selejtet tartalmazó ládákat teszi át egyik pontból a másikba, kiválasztási folyamat zajlott.

Ahhoz, hogy a jelölt szükséges készségeit leteszteljék a legtöbb munkakör tekintetében nincs szükség napokra, illetve órákra, a jelölt rátermettsége percek alatt lemérhető. Ha az egyes részfeladatok a kiválasztás során többször ismétlődnek, a kiszabott idő valószínűleg szükségtelenül hosszú ahhoz, hogy az elvégzett feladat ne próbamunkát valósítson meg. Ha a munkáltató azt szeretné felmérni, hogy egy apró feladat folyamatosan ismételt elvégzésére a jelölt képes-e, azaz a jelölt monotonitástűrő képessége a kérdés, a tesztelésre a próbamunka elkerülésének érdekében más megoldást kell találnia, minthogy a jelölttel kitartóan végezteti az adott munkaköri feladatot.

A jogellenes próbamunka indikátora lehet az is, ha a munkavállaló egy már a kiválasztott munkahelyen dolgozó munkavállaló helyét veszi át ideiglenesen, miközben bemutatja mit tud, feladatellátása próbamunkának minősül. Így tehát ha a jelölt érkezésekor az azonos munkakört ellátó munkavállalót szünetre küldik annak érdekében, hogy helyét elfoglalva a jelölt számot adhasson képességeiről, nagy valószínűséggel próbamunka valósul meg.

Amennyiben a munkáltató úgy látja, a jelölt adott munkakör ellátására való alkalmassága a fentiek alapján csupán próbamunkának minősülő feladatellátás útján állapítható meg, a munkáltató akkor jár el jogszerűen, ha a jelölttel munkaviszonyt létesít. A munkavállaló képességeit, felkészültségét a munkáltatónak lehetősége van ez e cél szolgáló próbaidő tartama alatt felmérni [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 45. § (5) bekezdés], ha a munkavállaló teljesítménye nem kielégítő, a próbaidő alatt munkaviszonya azonnali hatályú felmondással, indoklás nélkül megszüntethető [Mt. 79. § (1) bekezdés]. A munkavállaló a jogellenes próbamunka alternatívájaként egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül, akár egy-két napig is foglalkoztatható [Mt. 201. § (1) bekezdés], ezt követően, ha a munkáltató számára szimpatikus a munkavállaló, nincs akadálya annak, hogy vele tipikus munkaviszonyba lépjen.

(ado.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Így fog mellé a HR-es, miután fáradt rutinná vált az interjúztatás

Előfordul, hogy nem a jelölt tehet a kudarcról.

Ha a HR-es vagy a recruiter számlájára írható az állásinterjú sikertelensége, annak több negatív következménye is lehet. A jelölt rossz élményekkel távozik és meglesz a véleménye a cégről, amit széles körben terjeszt. Ráadásul előfordulhat, hogy pont egy nagyszerű potenciális munkatársat sikerült így elveszíteni, és a következő alkalommal egy tisztesen közép-szerű jelentkezőé lesz az állás, aki nem sok hasznot hajt majd a szervezetnek.

Az interjúztatási technikákkal kapcsolatban három tipikus hibára hívja fel a figyelmet Kazim Ladimej, a Recruiter.com szerzője, és tanácsokkal is szolgál, hogyan lehet elkerülni őket.

Az interjú kötetlen csevegésre emlékeztet

A beszélgetés kellemesen csordogál, és szépen sorban olyan témák merülnek fel, amelyeket mindkét fél érdekesnek talál? Az interjúzó menet közben talál ki kérdéseket annak megfelelően, éppen miről esik szó? Elkerüli a kellemetlen kérdéseket, nehogy mindketten kínos helyzetbe kerüljenek?

Az ilyen állásinterjú kétségtelenül természetes és mindkét fél számára kellemes, ám kutatás bizonyítja, hogy nem eléggé hatékony. A kötetlen csevegés kevésbé megbízható információkkal szolgál, mint a strukturált, jól megtervezett interjú, amelynek során a jelöltek kidolgozott és jól bevált kérdéseket kapnak. A formális interjúfolyamat során pontosabban felmérhetők a jelölt adottságai és sikeresebb lesz a kiválasztás.

Túl sok a hipotetikus kérdés

Nem baj, ha előfordul néhány hipotetikus kérdés (Mit tenné, ha...), mert ezek bepillantást engednek a jelölt gondolkodásmódjába, többé-kevésbé kiderül, milyen értékeket tisztel és hogyan viselkedik bizonyos helyzetekben. A túl sok hipotetikus kérdés azonban rossz irányba viszi el az interjút, mert szükségtelenül sok teret enged a fantázia szárnyalásának.

Érdemes inkább a viselkedésalapú kérdésekre helyezni a hangsúlyt. A Mi lenne, ha... helyett arra kell kérni a jelöltet, hogy meséljen el például egy olyan helyzetet, amikor sikerült lecsillapítania egy feldühödött ügyfelet, elsimított egy konfliktust, amelyet a főnöke gerjesztett, vagy merész ötlettel oldott meg egy súlyos problémát.

E javaslat mögött az a feltételezés áll, hogy a múltbéli cselekedetek alapján lehet legjobban megjósolni a jövőt, ezért a valós esetek pontosabban jellemzik a jelöltet, mint a feltételezett forgatókönyvek.

Mindig megfelel az első válasz

Manapság egyre több a felkészült álláskereső, aki gondosan utánanézett, mik a tipikus interjúkérdések, megtanulta a válaszokat, és azt

is tudja, hogyan kell megoldani a beugratós feladványokat. Az eminens jelöltek azzal is tisztában vannak, hogy az állásinterjú az önpromóció helye, ahol el kell adni magukat, és az optimális eredmény elérése érdekében valóságos műsorral készülnek, kidomborítván előnyös tulajdonságaikat és elrejtve a hiányosságaikat.

Mindezek miatt ha az interjúztató elfogadja a jól begyakorolt első választ, nem fogja alaposabban megismerni az álláskeresőt, hiszen nem lát be a színtalpak mögé. Pedig előfordulhat, hogy a briliáns feleletek csak egy ügyes színészt takarnak, aki nem a legjobb munkaerő, de annak tud látszani. Az így felvett jelölt hosszú távon sokba fog kerülni a vállalatnak.

Az első, mégoly tökéletes válasz után tovább kell kérdezni, mélyebbre ásva a felvetett témában, hogy kiderüljenek a jelentkező valós képességei és tapasztalatai. Kényelmes dolog, ha beszélgetés olyan pergő kérdés-felelet, ahol a két profi játékos adogat egymásnak, az interjúztató azonban nem pihenhet a babérjain, mert ő az a személy, aki meg tudja akadályozni, hogy a cég közepes vagy rossz jelölteket alkalmazzon.

Aki gyakran interjúztat, érdemes időnként felülvizsgálnia a módszereit, hogy a rutin vagy a kényelemszeretet ne vezesse a fenti csapdába.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Jobban megy a munka, ha nem írják elő, mit vegyünk fel

A magyar munkahelyek több mint fele előírja, hogyan öltözzenek dolgozói. Sok helyen a kánikulában sem lazíthatnak az öltözőikön.

Ahol nincs előírás, ott leginkább hétköznapi, kényelmes, sportos stílusban szeretnek öltözködni a munkavállalók. A ruhapénzt adó munkáltatók aránya valamelyest nőtt az elmúlt öt év alatt, de még mindig nem ez a jellemző. Pedig ha valaki jól érzi magát az öltözködésében, az a munkahelyi teljesítményére is pozitívan hathat.

Nőtt a magyar munkahelyeken a szigor a kötelező viseletet illetően – derült ki a Profession.hu online kutatásának eredményeiből. Idén a munkavállalók több mint fele állította, hogy a munkahelyén léteznek kötelezően betartandó öltözködési szabályok. Ezeket sok helyen akkor is be kell tartani, ha azok az aktuális időjárási viszonyoknak egyáltalán nem felelnek meg, még kánikulában sem lazíthatnak az előírt öltözködésükön.

Hétköznapi, kényelmes, sportos

Ahol nincs előírás, ott a munkavállalók fele a hétköznapi stílusú öltözködést preferálja a munkahelyén, minden harmadik dolgozó pedig a sportos ruhákat. Az elmúlt öt évben nagyot nőtt a nők körében a kényelmes, sportos stílust kedvelők aránya, de sokan a munkahelyükön is a legtrendibb darabokat részesítik előnyben.

Mit vegyek fel?

Továbbra sem jellemző a magyar munkavállalókra, hogy öltözködési tanácsokat kérnének másoktól. Kivételt a pénzügyi szektorban dolgozók és azok képeznek, akik szerint előny a munkában a megfelelő öltözködés. Ők akár szakembertől is szívesen kérnek tanácsot.

Kényelmes ruha – jobb teljesítmény

A felmérés eredményeiből az is kirajzolódik, hogy a munkahelyi teljesítményt erőteljesen befolyásolhatja, hogy valaki jól érzi-e magát a munkája során az öltözködésében. A munkavállalók 60 százalékának nagymértékben meghatározza a mindennapi munkáját az, hogy jól választja-e meg az öltözködését.

(piacesprofit.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Megmentő szerep: miből ismerheted fel, hogy belekerültél?

Gyakran kerülsz abba a helyzetbe, hogy ahelyett, hogy egy feladatot delegálnál, inkább elvégzed saját magad, mert nem szeretnéd túlterhelni a másikat? Vagy hogy ha meghallod, hogy valaki egy problémájáról beszél, nem tudsz ellenállni, hogy elmondd, szerinted mit és hogyan kellene csinálnia? Ha egy feladatnak nincs gazdája, önként jelentkezel, és magadra vállalod, még ha már így is rengeteg a munkád? Gyakran kételkedsz a kollégáid képességeiben?

„De hát mégis mi a gond a segítőkészséggel, a nagy munkabírással és a kötelességtudó felelősségvállalással?” - kérdezheted. Ezek mind pozitív tulajdonságok, és általában megbecsülést váltanak ki az emberekből, a cégek pedig kifejezetten keresik az ilyen munkaerőt. Sajnos a túlzott felelősségvállalás, az állandó készenlét a segítségnyújtásra, a rendszeres túlórák és túlhajszoltság hosszú távon nem fenntartható állapot. Előbb vagy utóbb, de el fog jönni a pillanat, amikor a másoknak mindig segítő kolléga csalódnai fog, amikor viszonzásképpen nem kap hálát, vagy segítséget, amikor neki lenne rá szüksége; a túlhajszoltságtól kiég, vagy lebetegszik; vagy egész egyszerűen elege lesz az őt folyton túlajtó, „hálátlan” vezetőiből, munkatársaiból, és váratlanul felmond. (Hogy azután az új munkahelyén kezdődhessen minden előlről.)

Kik a Megmentők?

A Megmentő fogalmát Eric Berne, a játszma-elmélet megalkotója kezdte használni. A Megmentő a másikat gyengének, elesettnek, inkompetensnek látja, akin segíteni kell, aki helyett meg kell oldani a problémáit. Aki rendszeresen, vagy állandóan ebbe a szerepbe kerül, ott elég valószínű, hogy az illetőnek gyerekként nagyobb felelősséget kellett vállalnia, mint amit abban az életszakaszban elbírt volna, és szülei valamilyen módon elesettek (pl betegek) vagy inkompetensek (a szülői szerepre éretlenek) voltak. Kialakul benne az az elképzelés, hogy kötelessége másoknak segíteni, mivel ők maguk képtelenek saját feladataik elvégzésére vagy életük menedzselésére. Ugyanakkor tudat alatt az is motiválja, hogy saját rátermettségét, fontosságát igazolja a folytonos problémamegoldással, segítségnyújtással.

Hogyan látja a Megmentő a világot?

- Nem tekinti a másikat felnőttnek, aki felelős lenne a rábízott feladatokért.
- Ő többet bír, mint mások, ezért kötelessége megóvni, megkímélni őket.
- Ha nehéz helyzetben nem vállalná magára a probléma megoldását, akkor a bekövetkező kudarcért felelősnek érezné magát.

- Azért értékes a cégnek, mert mindent belead, erején felül teljesít. Ha kevesebbet tenne, nem is lenne rá szükség, valószínűleg kirúgnák.
- Ha ő nem lenne, a szervezet összeomlana, csődbe menne, ezért neki kell a hátán vinnie az egész céget.

Mi a baj a Megmentő szereppel?

Bármily meglepő, ezzel a játszmával nem nyer egyik fél sem. A Megmentő ugyanis folyamatosan a saját igényeiről, szükségleteiről mond le, hogy mások dolgaival foglalkozhasson, és a titkon remélt hálát, viszonzást nagyon nagy eséllyel nem kapja vissza, így a csalódás garantált. A megsegített fél pedig úgy érezheti, ő maga képtelen lett volna megoldani a problémát (hiszen meg sem próbálhatta), így erősödik benne a tehetetlenség, inkompetencia érzése. Azok, akikhez passzol a "megsegített" szerep, végképp elveszítik a motivációt, hogy erőfeszítéseket tegyenek, és belekényelmesednek a "majd xy úgyis jön és megoldja" helyzetbe, vagyis nem fejlődnek, nem tanulnak meg felelősséget vállalni saját feladataikért.

A Megmentő szerepből való kilépéshez ezeket a gondolatokat szükséges tudatosítanod magadban:

- Te a saját munkádért, feladataidért vagy felelős, a többiek munkájáért nem.
- Ha a másoknak segítségre van szüksége, szólni fog. Várd meg, amíg kéri a tanácsod.
- Az emberek a kudarcaikból tanulnak igazán, ezért nem kell őket mindenáron megvédeni, lehet hagyni, hogy saját tapasztalataikból vonják le a következtetést.
- Lehetnek saját igényeid. Jogod van az ebédszünethez, a munka utáni pihenéshez, jogod van nem dolgozni a szabadságod alatt. Ahogy tekintettel vagy mások igényeire, úgy tekintettel lehetsz a sajátjaidra is!
- Ha segítségre, gondoskodásra van szükséged, a legjobb az egyenes út: ne várd, hogy mások kitalálják, mit szeretnél, inkább fogalmazd meg és merd kérni! Ez a másoknak is sokkal könnyebb, mintha találgatnia kellene.
- Vezetőként: Elvárható, hogy a beosztottaid felelős, kompetens felnőttként viselkedjenek. Megmondhatod nekik, mik a feladataik, és ezekért számon kérheted őket. (Ha egy meg nem csinált feladatnak az a következménye, hogy legközelebb megcsinálod helyette és neki nem kell, az nem arra fogja motiválni, hogy jobban, hanem hogy rosszabbul dolgozzon, és még több feladatot ne végezzen el.)

Ha vezetőként vagy beosztottként gyakran kerülünk a Megmentő szerepébe, és úgy érezzük, a változáshoz támogatásra lenne szükségünk, merjük szakember segítségét kérni. Egy coaching folyamatban lehetőség van

a problémás helyzetek megvizsgálására, a rögzült hiedelmek megkérdőjelezésére, a szerepek újragondolására, a valódi igények felfedezésére, a félelmekkel való szembenézésre egy támogató, bizalmi kapcsolatban.

hrpwr.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Te képes vagy elfogadni a dicséretet?

Elsőre nagyon egyszerűnek tűnik a kérdés, de valójában egyáltalán nem az. Számtalan olyan vezető van, aki remekül teljesít, de ha a felsőbb vezetés, vagy akár egy hasonló pozícióban lévő ember dicséretet fogalmaz meg az irányába, akkor nem tud vele mit kezdeni. Mit tudsz tenni ilyen esetben? Hogyan lehet ezen változtatni? Juhászné Ráthgéber Réka Lifestyle & Business coach, a Válts Pozitívan Blog írójának vendégcikke.

Nemcsak a munkavállalóknak, de a vezetőknek, középvezetőknek, csapatvezetőknek is szüksége van arra, hogy időnként megdicséressék őket, hiszen ezzel is kapnak egy visszajelzést a munkájukról. Igen ám, de sokan vannak, akik természetesnek veszik, hogy az adott feladatot meg tudják csinálni, és magát a dicséretet már meg sem hallják. Ez abból a szempontból is probléma lehet, hogy nem csak magukkal szemben, de a csapatukban lévő munkatársakkal szemben sem képesek dicséretet megfogalmazni. Ez az egész piramisszerűen omolhat össze, és az senkinek sem lesz jó. Mit tud tenni egy vezető annak érdekében, hogy megtanulja elfogadni a számára megfogalmazott dicséretet?

Egy egyszerű szó: Köszönöm

Hasonlóan nehéz, mint sok esetben nemet mondani, de ha valaki gyakorolja, akkor egész egyszerűen hozzá lehet szokni. Nem kell magyarázatot adni arra, ha valamit másképp oldottál meg, ha a végkimenetel pozitív lett, és a felsővezetés is elégedett, bátran mondhatod, hogy köszönöd a dicséretet. Nincs mögötte háttértartalom, nincs belemagyarázva semmi, egyszerűen elfogadod azt, hogy jó voltál. Ezután már Neked is könnyebb lesz a csapatod felé tolmácsolni a megfogalmazott dicséretet.

Min lehet még javítani?

A magyar munkakultúrában megszokott, hogy a pozitív dicséret után megkapjuk azt is, amiben esetleg fejlődünk kellene. Valószínűleg ez is közrejátszik abban, hogy nem megy olyan egyszerűen a dicséreték befogadása. Természetesen, ha Neked vezetőként szükséged van arra, hogy igen is a kritikát is megfogalmazza Veled szemben a felsővezetés, nyugodtan kérd őket erre, de ha jelen esetben nem készültek kritikával, mert tényleg annyira szuperül ment a projekt, akkor törődj bele, hogy most nincs min javítani. Ha Te mégis úgy gondolod, hogy van, azt beszéld meg a csapatoddal, de hagyd ki belőle a menedzsment tagjait.

A folyamatos fejlődés segít

Akár egy team coaching, vagy egy egyéni coaching alkalom során is sok minden kiderül az adott csapat működéséről és a vezetőjükről is természetesen. Ne félj külső szakembert alkalmazni, ha azt látod, hogy a csapat nem teljesen elégedett a visszajelzésekkel, valamint ha a felsővezetés is elégedetlenkedik, mert nem látja a fejlődést. Senkinek sem fog gondot okozni, ha jobba tud válni, és Neked sem lesz probléma, ha könnyebben fogadod be a dicséreteket.

hrpwr.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)