

Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére

Munkafüzet Segédlet a munkavállalói képzések megtartásához

Készült a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószámú projekt keretében

a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége („TESZÖV”,
6726 SZEGED Alsó kikötő sor 11/D.), mint kedvezményezett részére

2020. augusztus 30.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Munkafüzet Segédlet a munkavállalói képzések megtartásához.....	1
1. Bevezető	4
1.1 A feladat leírása.....	5
1.2 A Munkafüzet célja	5
1.3 Kinek szól ez a Munkafüzet?	6
1.4 A Munkafüzet tartalmáról	6
2. Vállalkozási ismeretek	10
2.1 Milyen vállalkozási formák vannak?.....	10
3. Egyéni és kollektív jogok a munkahelyi gyakorlatban, Munkajog	19
3.1 Egyéni jogok.....	19
3.2 Kollektív jogok.....	20
3.3 Munkajog	21
4. Munkavédelmi ismeretek	22
4.1 Jogi háttér	22
4.2 A munkavállalói munkavédelmi ismeretek tartalma	22
4.3 Mi a kockázat és a kockázatelemzés?	22
4.4 Felelősség és munkavédelem	22
4.5 Általános munkavédelem	22
4.6 A munkavédelmi ismeretek helyi oktatása.....	22
5. Motivációs térkép™	23
5.1 A motivációról általában	24
5.2 A motivációink eredete	27
5.3 A motivációk és az idő viszonya.....	30
5.4 A motivációk és világlátás viszonya	31
5.5 A motivációs klaszterek	32
5.6 A motiváció három halmaza és az emberi működés.....	35

5.7	A motiváció három halmaza és a világhoz való viszonyunk.....	36
5.8	A motiváció három halmaza és az idő dimenzió.....	38
5.9	A modell finomítása	40
6.	Hatékony kommunikációs gyakorlatok.....	46
6.1	Mi a kommunikáció?.....	46
6.2	A kommunikáció részei.....	46
6.3	KOMMunikációs csatornák és kódolás.....	46
6.4	Redundancia, visszajelzés, visszaigazolás	46
6.5	Milyen a jó kommunikáció?.....	46
6.6	Kommunikációs útkeresés.....	46
6.7	A hatékony kommunikáció alapelemei	46
6.8	Generációk a munkahelyen és a kommunikáció	48
7.	Személyiségfejlesztés, önismeret	49
7.1	A személyiségről	49
7.2	Önismeret	49
7.3	Egy személyiség modell.....	50
7.4	A szakmaválasztás dilemmái.....	50
8.	Időgazdálkodási ismeretek	51
8.1	Mi az idő és a gazdálkodás?	51
8.2	Stratégiai gondolkodás	51
8.3	Szervezés.....	51

1. BEVEZETŐ

Ahogy általában bármely tudásátadás esetében, a címben jelzett témában is különböző előadások és workshopok, tréningek megtartásával lehet ismerteket átadni. A GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószámú projekt keretében elkészült kitekintésben egyértelműen bemutattuk, hogy a klasszikus munkavállalói ismeretek, mint a munkajog és munkavédelem, nem elegendők a fiatal, kezdő munkavállalók munkába állást követő hatékony munkavégzéséhez. Ugyanúgy, ahogy a szakismereteket, az egyéb munkavállalói ismereteket is ki kell egészíteni a szakképzés után.

Szerencsére egy több szakképző intézményben, vagy az állami szakképzési rendszeren kívüli felnőttoktatásban egyre gyakrabban fordulnak elő olyan tárgyak, amelyek ezt a célt szolgálják.

Mégis az derült ki a kitekintésből, – és a jelen projektben elvégzett kutatások is ezt igazolták, hogy a kezdő fiatal munkavállalók részére érdemes oktatást biztosítani a nem szakmai témákban is.

A munkahelyi közösségek más viselkedést, más szociális kompetenciákat igényelnek, mint amilyenhez az iskolákban hozzászoknak a fiatalok. A közösségi média viselkedési „normái” szintén jelentősen eltérnek egy munkahelyen elvárt viselkedéstől.

Mindezek miatt szükség van olyan kiegészítő képzésekre, amelyek során a fiatal kezdő munkavállalók a munkába, munkahelyre történő jobb beilleszkedését segítik elő. Jelen projektben mintákat próbáltunk ki, pilot előadásokat, workshopokat és tréningeket rendeztünk a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége (TESZÖV) tagszervezeteinek vezetői, munkatársai és munkavállalás előtt álló fiatalok körében végzett felmérések eredményeit figyelembe véve. Ezek tanulságai alapján készült el ez a Munkafüzet.

Jelen dokumentum nem összegzése a projektben megvalósult képzéseknek, hanem egy olyan munkafüzet, amely iránymutatást nyújt a későbbiekben megrendezendő képzésekhez. Iránymutatás és nem előírás, ezt fontos szem előtt tartani. Jelenleg a szakképzési és felnőttképzési rendszer átalakulóban van, a törvényhozók folyamatosan finomítják a vonatkozó jogszabályokat, rendeleteket.

Jelen Munkafüzet tehát a képzések megszervezéséhez csak irányokat jelöl ki, segítséget ad a nem szakmai tárgyú munkavállalói ismeretek oktatásához. Nem végrehajtandó utasításokat ad, hanem a feltárt igények szerinti témákban felhasználható ismeretanyagok vázát mutatja be.

Erre lehet építeni az egyedi kézéseket.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1.1 A FELADAT LEÍRÁSA

Ez a dokumentum a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószerű projekt

„Munkafüzet – munkavállalói ismeretek nyers szöveg....”

idézett feladatleírása alapján készült.

1.2 A MUNKAFÜZET CÉLJA

Jelen projekt célja, hogy a fiatal kezdő munkavállalók munkavállalói ismereteinek oktatásához nyújtson támogatást. A támogatás az igények felmérésén és szélesebb körű kitekintésen alapuló témameghatározást és tematikák vázlatának kidolgozását jelenti. A tényleges oktatások megvalósításának támogatása nemcsak a felmérések eredményeinek közzétételével történik, hanem a pilot rendezvények (előadások, workshopok, tréningek) tapasztalatait átadja – a későbbi, munkavállalói ismeretek átadását célzó, – képzések megtartói számára.

Jelen Munkafüzet ennek a tapasztalatátadásnak egy formája. A későbbi képzések létrejöhetnek a TESZÖV által koordinált, vagy a tagszervezeteknél egyedileg megtartott képzések formájában, de külső képző szervezetek által lebonyolított formában is. Az oktatás lehet akár jelenléti, akár online, vagy vegyes. Ezért a Munkafüzetben a képzések formájától független információkat adunk közre.

A Munkafüzet fő célja, hogy a megszervezendő képzések tervezéséhez kiinduló pontot, a képzések tematikájának összeállításához konkrét témajavaslatot adjon. Ezen kívül célja az is, hogy eszközök, módszertanok választásához ötleteket generáljon.

Nem célja, hogy komplett, „dobozos” megoldást nyújtson tréningek, előadások vagy workshopok megtartásához. Nem célja előírásokat adni a képzések tervezéséhez, vagy lebonyolításához. Az igények, a képzések és maga a célcsoport is változik. ezért célunk egy rugalmasan használható segédlet összeállítása volt.

Összefoglalva, a Munkafüzet célja a fiatal kezdő munkavállalók számára munkavállalói ismeretek oktatását végzők támogatása a képzések tervezéséhez tematikák és módszertanok összeállításához ötletek nyújtásával és lehetőségek bemutatásával.

1.3 KINEK SZÓL EZ A MUNKAFÜZET?

A Munkafüzet a projekt leírás szerint a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége (TESZÖV) és tagszervezetei által szervezendő képzések szervezői és lebonyolítói számára készült.

Ugyanakkor, – az Európai Unió Európai Szociális Alapjának elveihez igazodva, – felhasználható nem mezőgazdaságban működő vállalkozások, szervezetek által lebonyolításra kerülő munkavállalói ismereteket oktató képzésekhez is.

A Munkafüzet közvetlen célcsoportja a képzéseket lebonyolítók köre. Mivel a Munkafüzetben szereplő ismeretek és eszközök a képzésekben részt vevő fiatal, kezdő munkavállalóknak szánt ismeretek, így ők közvetett célcsoportnak tekinthetők.

Bár a Munkafüzet elsősorban közvetlenül a képzéseket szervezőknek és oktatóknak szól, a képzésben résztvevők is tudják használni. Tehát nem „tanári kézikönyv”, ezért is kapta a munkafüzet elnevezést.

1.4 A MUNKAFÜZET TARTALMÁRÓL

A munkavállalói ismeretek témaköreit a jelen projektben végzett felmérések és a témában történt kitekintés alapján határoztuk meg. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy egy munkavállalói ismeretek képzés keretében nem lehetne ezek közül elhagyni egy-egy témakört, vagy éppen nem lehetne beemelni egy itt nem szereplőt.

A témakörök súlyozását a Munkafüzetben a témakör terjedelme jelzi. Vállalkozástól, vállalkozási formától, a munkaadói igénytől, a munkavállalók előképzettségétől is függ, hogy a konkrét képzés során mekkora hangsúlyt fektetnek egy-egy témakörre.

ELŐFELTEVÉSEINK A TÉMAKÖRÖK HANGSÚLYOZÁSÁRÓL

Időtállóság: Vannak olyan témakörök, amelyek tartalmi része az időben gyorsan változhat. Ezekkel rövidebb terjedelemben foglalkozunk.

Kiterjedtség: Vannak olyan témakörök, amelyekre más témák is épülnek, illetve más témákban az alapokhoz, kiinduló pontokhoz tartoznak. Ezek terjedelme hosszabb a munkafüzetben.

A MUNKAFÜZET TÉMAKÖREI

Főleg a szociális kompetenciák körébe eső témák kerültek a felmérések eredményeinek középpontjába. Ugyanakkor, – az időtállósági kritérium, pontosabban annak alacsony volta miatt, – az általános munkavállalói ismeretek kategóriából is felvettünk néhány témát.

A Munkafüzetben ismertetett témakörök:

- **Vállalkozási ismeretek**
- **Egyéni és kollektív jogok a munkahelyi gyakorlatban, Munkajog**
- **Munkavédelmi ismeretek**
- **Motivációs Térkép**
- **Hatékony kommunikációs gyakorlatok**
- **Személyiségfejlesztés. önismeret**
- **Időgazdálkodási ismeretek**

A témaköröket külön fejezetekben mutatjuk be, azonban vannak olyanok, amelyeket a képzések tervezésekor össze lehet vonni, vagy csak az egyiket építeni be az adott képzésbe. Ez minden esetben a képzési igényektől (és lehetőségektől) függ.

Az egyes témakörökről néhány szóban:

Vállalkozási ismeretek

A vállalkozási ismeretek szükségessége megkérdőjelezhető, hiszen fiatal kezdő munkavállalók részére átadandó ismeretekről szól a projekt. A munkaáttatók körében végzett felméréseinkben (ld. a projekt dokumentumait) a válaszadók, interjúalanyok szerint egy munkavállaló hatékonyabban tud dolgozni, ha ismeri a szervezetet, vállalkozást. A vállalkozási forma, és vállalkozások működésének ismerete pedig ennek alapját jelenti.

A vállalkozási ismeretek oktatásának célja tehát nem elsősorban az, hogy fiatal vállalkozókat képezzen. Ugyanakkor lehetőséget ad arra, hogy olyan célcsoport is bekerüljön az oktatandók körébe, amely majd saját vállalkozást kíván indítani és így a TESZÖV tagjává válhat a későbbiekben.

A vállalkozási ismeretek a stratégiai gondolkodás kialakításában segítenek, amely utóbbi szerepét egyre több vállalkozás vezetője látja fontosnak. Ezért a vállalkozási ismeretek alapjait érdemes beépíteni a fiatal kezdő munkavállalók oktatásába.

Egyéni és kollektív jogok a munkahelyi gyakorlatban

Ez a témakör önállóan és a *Munkajog* témakörrel együtt is oktatható. Mivel a jog viszonylag gyorsan változó tényező a vállalkozások életében, így ezt a témakört a Munkafüzetben csak érintjük.

Munkajog

Ez a témakör rendkívül átfogó és szoros kapcsolatban áll az *Egyéni és kollektív jogok a munkahelyi gyakorlatban* témakörrel, ezért egy fejezetben foglalkozunk a velük. Ahogy ott említettük, a jogi ismeretek jogszabályi háttere a viszonylag gyorsan változó anyagok körébe esik, ezért oktatását egyedileg érdemes megtervezni. Ezt indokolja az a tény is, hogy figyelembe kell venni az érintett vállalkozások sajátosságait és a résztvevő munkavállalók képzettségi fokát is a képzés megtervezésénél. A Munkafüzetben csak a témakör főbb elemeire adunk ezért utalást.

Munkavédelmi ismeretek

A munkavédelmi ismeretek nagy része ágazat és munkahely függő, tehát speciálisan ezekhez igazodva kell megválasztani az oktatni kívánt anyagot. A Munkafüzetben a munkavédelem olyan alapvető ismereteit foglaljuk össze, amelyeket általánosságban is lehet oktatni. Erre alapozva lehet kidolgozni a munkavédelmi ismeretek oktatását az egyes munkahelyekre. A Munkafüzetben szereplő ismertetés ágazat és munkahely független. Amennyiben vállalkozások közötti együttműködés keretében, vagy nagyobb, több tevékenységgel is foglalkozó vállalkozásnál kerül sor az oktatásra, úgy ez egy általános rész alapja lehet, amelyen bármely munkaterületről részt vehetnek a munkavállalók.

Motivációs Térkép

Mivel a motiváció a munkavállalói elkötelezettség mintegy 70 százalékát adja, így a motivációval részletesebben foglalkozunk. A saját motivációk megismerése az önismeret jelentős elem. A motiváció egy része a személyiségből ered, ezért az ilyen irányú ismeret elősegíti a személyiségfejlesztést.

A motiváció megjelenik az egyén kommunikációs preferenciáiban, tehát a hatékony kommunikáció alapja a saját preferenciák eredetének ismerete.

Mivel az egyén motivációs térképe, motivációs preferenciái meghatározzák az időhöz való viszonyát, így az időgazdálkodás szempontjából is fontos, hogy az egyén tisztában legyen saját motivációs profiljával.

Fentiek miatt a *Hatékony kommunikációs gyakorlatok*, a *Személyiségfejlesztés, önismeret és az Időgazdálkodási ismeretek* témakörökben alapvető ismeretelemként megjelenik a személyes motivációs profil ismerete is.

Hatékony kommunikációs gyakorlatok

A kommunikáció a felmérések során az egyik leggyakrabban említett ismeret, amelyet elengedhetetlenül szükségesnek tartanak mind a munkaadók, mind a munkavállalók és leendő munkavállalók a hatékony munkavégzés szempontjából. Sokféle kommunikációs tréning érhető el, ezért itt olyan elemeket mutatunk be, amelyeket könnyen beágyazhatnak a helyben megtartott munkavállalói ismeretek oktatásba is.



Személyiségfejlesztés, önismeret

A személyiségfejlesztés alapvető eleme a személyiség ismerete. A motivációs profil megismerésével már a személyiségprofil egy része is kirajzolódik. Ebben a témakörben egy személyiségmodell köré építve mutatjuk be a fejlesztés lehetőségeit, szabadságot hagyva a nagyszámú elérhető eszköz közötti választáshoz.

Időgazdálkodási ismeretek

A megfelelő időgazdálkodás nemcsak vezetők számára fontos kompetencia. A munkavállalók hatékony önálló munkavégzésének egyik alapja. Ugyanakkor a csapatmunkában is fontos szerepe van az egyéni időgazdálkodásnak. A munkavállalói ismeretek oktatásának tervezésénél figyelembe kell venni a képezni kívánt munkavállalók meglévő ismeretszintjét, Más-más mélységű oktatás szükséges ezen a területen (is) a különböző képzettségi fokú munkavállalók számára. Ezért jelen Munkafüzetben csak a leg-alapvetőbb fogalmakra és eszközökre térünk ki.

2. VÁLLALKOZÁSI ISMERETEK

2.1 MILYEN VÁLLALKOZÁSI FORMÁK VANNAK?

FELADAT JAVASLAT

Az oktatásban résztvevők beszélgetés formájában gyűjtsék össze az általuk ismert vállalkozási formákat! A létszámtól függően ez lehet közös, vagy kiscsoportos munka. Az összegyűjtött vállalkozási formák kerüljenek fel egy táblára.

Online oktatás esetén az oktató vagy egy házigazda gyűjtse össze a üzenetekben, vagy bemondással kapott eredményeket és valamilyen írásos formában (whiteboard stb.) jelenítse meg a résztvevőknek megosztott képernyőn.

Ez a feladat a közös gondolkodást, a résztvevők figyelmének irányítását, az interaktivitás kialakulását szolgálja.

EGYÉNI VÁLLALKOZÁSI FORMÁK

Az egyéni vállalkozási formák ismerete különösen fontos lehet azon munkavállalók számára, akik ilyen vállalkozások munkatársai lesznek. Legtöbbször az egyéni vállalkozási formát választó munkaadók egy-két munkatárssal dolgoznak, vagy csak idényjelleggel foglalkoztatnak munkavállalókat. Ezért ezen formák ismerete inkább olyan fiatalok számára lehet érdekes, akik munkavállalás és vállalkozás közötti döntés előtt állnak.

Az egyéni vállalkozás

Egyéni vállalkozást annak érdemes indítania, akinek

- nincs elegendő tőkéje az induláshoz,
- nem kívánja más személyek tőkéjét bevonni,
- aki kisebb forgalmat eredményező tevékenységet fog végezni,
- akinek a tevékenység végzéséhez nincs szüksége társakra.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az egyéni vállalkozás elindítása egyszerű, de érdemes könyvelővel és/vagy ügyvéddel is konzultálni. Erre azért is szükség lehet, mert egyes tevékenység végzését végzettséghez, szakképzettséghez kötik.

A legmegfelelőbb adózási forma megválasztása miatt érdemes könyvelőhöz fordulni. Annak, aki nem tervez nagy forgalmat, érdemes a KATA adózási formát választania, amely kevés adminisztrációval és költséggel jár. A vállalkozás növekedésével később át lehet térni bonyolultabb adózási formára, addigra a vállalkozónak már lesznek üzleti tapasztalatai.

javaslat

Amennyiben az oktatásban az egyéni vállalkozási formákról az általánosságoknál több ismeretet kívánnak átadni az oktatás keretében, úgy javasoljuk, hogy az aktuális adózási jogszabályok fő pontjainak ismertetésére is fordítsanak időt.

Fontos tudnivalók:

- Az egyéni vállalkozó a vállalkozással kapcsolatos ügyekben teljes vagyonával felel minden vele szemben támasztott követelésért. Tehát a személyes felelősség nemcsak szándékos károkozás, vagy csalás esetén áll fenn.
- Az egyéni vállalkozó jogokat csak magánszemélyként szerezhethet. Ugyanakkor a kötelezettségeket is magánszemélyként kell vállalnia, tehát ez a forma nem rendelkezik jogi személyiséggel.
- Egyéni vállalkozóként a magánszemély nem lehet más vállalkozásban korlátlan felelősséggel rendelkező tag.
- A magánszemélynek személyes közreműködése kell a saját vállalkozásában. A tevékenység végzéséhez munkaviszony keretében vagy megbízással más magánszemélyeket is foglalkoztathat. Amennyiben szakképzettséghez vagy végzettséghez kötött tevékenységet kíván végezni, a megfelelő képesítéssel vagy végzettséggel az alkalmazott is rendelkezhet. Ez különösen fontos ismeret azon munkavállalóknak, akik egyéni vállalkozásnál kívánnak elhelyezkedni és a tevékenységek végzéséről szóló jogszabályokban érintett képesítéssel, végzettséggel rendelkeznek.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Amit munkavállalóként érdemes tudni az egyéni vállalkozásról: Az a munkavállaló, akit egyéni vállalkozó alkalmaz, számíthat arra, hogy kisebb önállóságot fog kapni, nagyobb ellenőrzést fog gyakorolni a munkaadója amunkája felett. Ezt nem minden munkavállaló viseli el egyformán. Érdemes a munkavállalónak tisztában lenni a saját személyiségével, motivációs preferenciáival. Úgy könnyebben el tudja dönteni, hogy ezekkel képes-e szembenézni.

Az egyéni vállalkozások gyakran alkalmaznak munkavállalókat megbízási szerződéssel, vagy egyszerűsített foglalkoztatás keretében. Ezek a foglalkoztatási formák kevesebb kötöttséget jelentenek a foglalkoztatónak, viszont bizonytalanabb, hosszabb távon kiszámíthatatlan helyzetet a munkavállalónak.

Az egyéni cég

Ez egy egyszemélyes vállalkozási forma, de már átmenetet képez az egyéni vállalkozás és a társas vállalkozás között. Azok választhatják, akiknek az egyéni vállalkozás a tevékenységük terjedelméhez, forgalmukhoz már nem felel meg, de nem akarnak társulni a vállalkozásban. Míg az egyéni vállalkozás esetében nincs szükség alaptőkére, az egyéni cég esetében készpénz (bankbetét) vagy apport, azaz nem pénzbeli vagyoni betét (például munkaeszközök, jármű), illetve pénz és apport formájában ez szükséges. (Az alaptőkére, annak mértékére vonatkozó aktuális szabályozást kell beépíteni az oktatásba.)

Mivel az egyéni cég a számviteli törvény hatálya alá tartozó vállalkozási forma, így év végén eredmény beszámoló készítésére kötelezett. Ez azt is jelenti, hogy könyvelővel, könyvelő irodával kell együttműködni a megfelelő könyvelés érdekében.

Mezőgazdasági őstermelő

A mezőgazdasági őstermelő olyan nem egyéni vállalkozó magánszemély, aki személyes munkával mezőgazdasági termékeket állít elő és értékesít. Működésének feltétele a betöltött 16. életév, őstermelői igazolvány és a termőföld, állattenyésztésre alkalmas terület/ingatlan tulajdonjogának, bérleti jogának igazolása. Fontos, hogy az önálló tevékenységet saját gazdaságban kell végeznie. Az ÁFA törvény 6. mellékletében szerepelnek azok a termények, termékek, illetve tevékenységek, amelyek a mezőgazdasági őstermelő által forgalmazhatók, végezhetők.

Kinek megfelelő ez a vállalkozási forma? Mindazok számára, akik egyedül, saját gazdaságban, társak nélkül kívánnak növénytermesztéssel, állattenyésztéssel foglalkozni és várható forgalmuk nem lesz túl nagy.

Mezőgazdasági kistermelő

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az a mezőgazdasági őstermelő minősül kistermelőnek, akinek az éves bevétele nem éri el a 8 millió forintot (bizonyos állami támogatások nélkül.) Tehát nem egy külön vállalkozási formáról van szó, hanem adózási szempontok szerinti megkülönböztetésről.

Közös őstermelői igazolvány

Annyiban tér el a mezőgazdasági őstermelői státusztól, hogy a magánszemély az őstermelői igazolvány kérelmezésekor tett nyilatkozata mellett a közös háztartásban élőkkel közös nyilatkozatot is tesz arra nézve, hogy a mezőgazdasági őstermelő tevékenységet együtt, közös őstermelői igazolvány birtokában fogják folytatni.

Ez a vállalkozási forma nem minősül társas vállalkozásnak. Minden családtagnak ugyanazt a személyi adózási formát kell választania az őstermelői tevékenységre vonatkozóan. A családtagok nem állhatnak egymással munkaviszonyban, tehát senki nem lehet a másik alkalmazottja.

A családtagok a közös őstermelői bevételeken és költségeken létszámuk szerint osztoznak. Mindenkinek külön kell adóznia, de az őstermelői tevékenységgel kapcsolatban elegendő egy nyilvántartást vezetni. A felelősséget annak kell vállalnia, akinek a nevére szól az őstermelői igazolvány.

Családi gazdaság és családi gazdálkodó

Az a természetes személy (magánszemély) lehet családi gazdálkodó, aki a megelőző év utolsó napjáig kéri a nyilvántartásba vételét családi gazdálkodóként. A kérelemhez meg kell adnia a családtagok adatait. A családi gazdálkodó és a családi gazdaság tevékenységében nem alkalmazotti (hanem családtagi) minőségben közreműködő személyekre ugyanazok az adózási szabályok vonatkoznak, mint a közös őstermelőkre.

Kinek jó a családi gazdaság, családi gazdálkodó vállalkozási forma? Annak, aki nagyobb forgalmat kíván bonyolítani, aki bizonyos támogatásokat igénybe kíván venni. Általában azoknak, akinek a családtagjai is gyakorlatilag főállásban végzik a mezőgazdasági tevékenységet. A családi gazdaság státusz különféle jogosultságok megszerzését teszi lehetővé. Az agrár kamarák részletes tájékoztatással szolgálnak az előnyökről és természetesen a feltételekről.

Adózásos magánszemély

Ez egy olyan vállalkozási forma, olyan önálló tevékenység, amelynél nincs járulékfizetési kötelezettséggel járó biztosított jogviszony. Általában valamilyen alkalmazotti jogviszony melletti tevékenységhez választják ezt a formát. Ilyen például az ingatlan bérbeadás, valamilyen nem állandó, nem rendszeres tevékenység, mint a zenei, fotózási, tanácsadó szolgáltatás, amennyiben azokat nem üzletszerűen végzik. Üzletszerű tevékenység esetén az adószámos magánszemély tevékenységét az adóhatóság átminősítheti egyéni vállalkozássá.

TÁRSAS VÁLLALKOZÁSI FORMÁK

A kategória neve megtévesztő lehet, mert van olyan forma, amelyet ide sorolnak, mégis egyetlen személyt érint.

Betéti társaság (Bt.)

A betéti társaság cégbíráson bejegyzett jogi személy, amelyet legalább két személy alapít. (Jogi vagy természetes személy is lehet.)

A tagok két kategóriája létezik: beltág és kültág. A beltág teljes vagyonával felel a Bt. kötelezettségeiért, míg a kültág felelőssége korlátolt. Alapításhoz nincs meghatározva minimális tőkeigény. A tagok döntéseket a bevitt tőke arányos szavazatokkal hozzák meg.

Bármely tag lehet alkalmazottként, vagy megbízással ügyvezető.

A cégbírási eljárás miatt ügyvédet kell igénybe venni az alapításhoz. Az adózás szempontjából több lehetősége is van. Amennyiben minden tagja természetes személy, választhatja a KATA adózási formát, de választhatja a KIVA, vagy a társasági adózási formát is. A választás szempontjait a tervezett forgalom és árbevétel határozza meg. Ez utóbbira a jogszabályok által megadott korlátok vonatkoznak. Az általános forgalmi adó (ÁFA) szempontjából is több lehetőség áll fenn. Amennyiben munkaviszony, vagy megbízási keretében alkalmazottakat foglalkoztat a Bt., úgy havi bevallási és járulékfizetési kötelezettség is fennáll

Közkereseti társaság (Kkt.)

Közkereseti társaságot legalább két személy alapíthat. A társaság minden tagja korlátlanul felel a vagyonával a társaság kötelezettségeiért. Az alapításhoz nincs előírva minimális tőke igény. A társaság bármely tagja lehet ügyvezető megbízási, vagy munka viszony alapján. A döntéseket taggyűléssel a bevitt tőke arányában megosztó szavazatok alapján hozzák.

Az alapításhoz cégbírási bejegyzés, és így ügyvédi közreműködés szükséges. A betéti társasággal ellentétben itt a tagok egyetemlegesen és korlátlanul felelnek, akár természetes, akár jogi személyek.

Adózás szempontjából a lehetőségek megegyeznek a betéti társaság adózási lehetőségeivel. Hasonlóan, a foglalkoztatást terhelő kötelezettségek is ugyanúgy érvényesek a közkereseti társaságra, mint a betétitársaságra.

Egyszemélyes korlátolt felelősségű társaság (egyszemélyes Kft.)

Az egyszemélyes Kft. jogi személyiséggel rendelkező vállalkozás. Hiába egyetlen személy a tagja, társas vállalkozásnak minősül. Többféle módon is létrehozható.

A 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről lehetővé teszi, hogy egyéni vállalkozás átalakulásával, vagy egyéni cég átalakulásával létre lehessen hozni az egyszemélyes Kft-t.

A cégtörvény alapján egyszemélyes Kft-t alapíthat egy magánszemély vagy jogi személyi, illetve létrejöhet gazdasági társaságok átalakulásával is.

Az egyszemélyes Kft. alapításához egy fő (természetes vagy jogi személy) szükséges és elegendő.

Az alapításhoz 3 millió Ft tőke szükséges, amely lehet nem pénzben nyújtott vagyoni érték, eszköz (apport) vagy készpénz. Az alapításhoz ügyvéd vagy közjegyző közreműködése szükséges

A döntéseket, határozatokat a társaság működésével kapcsolatban nem taggyűlés, hanem az egyszemélyi tulajdonos (tag) hozza meg és azokat, – amennyiben azt jogszabály előírja, – írásban rögzíti. A társaság nyereségéből osztalék formájában részesül, melyet egyedül vesz fel. Az egyszemélyi tag munkaviszony, vagy megbízás alapján elláthatja a vállalkozás ügyvezetését, de más személyt is alkalmazhat cégvezetőként.

Az egyszemélyes Kft. a társasági adó hatálya alá tartozik, de választhatja a KIVA szerinti adózást.

Korlátolt felelősségű társaság (Kft.)

A korlátolt felelősségű társaság alapításához legalább egy természetes vagy jogi személy szükséges. Egy személy esetén egyszemélyes Kft-ként kerül megalapításra és bejegyzésre. Az alapításhoz ügyvédi közreműködés és cégbírósi bejegyzés szükséges.

Több személy alapításával létrejött Kft. esetében a tagok a bevitt tőke arányában rendelkeznek szavazatokkal és a vállalkozás ügyeiben a taggyűlésen határozatok útján döntenek.

Az alaptáskor minimálisan 3 millió forint tőke szükséges, amely lehet nem pénzbeli vagyoni érték, eszköz (apport) és/vagy készpénz, vagyoni értékű jog is.

Bármely tag lehet megbízási, vagy munkaviszony alapján ügyvezető, de megbízással, vagy munkaviszonnyal nem tag magánszemély is elláthatja az ügyvezetői feladatokat.

Kft-ként elsősorban a társasági adó hatálya alá tartozik, de megfelelő feltételek mellett a KIVA adózási formát is választhatja. Az ÁFA szempontjából a tevékenység és az árbevétel mértéke szerint lehet választani a jogszabályok által meghatározott lehetőségek közül.

Munkavállalók alkalmazása esetén a jövedelemadó levonási és megfizetési, valamint járulékfizetési kötelezettségek állnak fenn, a megfelelő jogszabályok szerint.

Szövetkezet

A szövetkezetet legalább 7 természetes vagy jogi személy alapíthatja ügyvédi közreműködéssel és cég-bírószági bejegyzéssel. A jogi személlyel rendelkező tagok maximális aránya 20 százaléka lehet az összes tag számának. Határozott és határozatlan időre is alapítható. Alapítható egyetlen cél elérésére is úgy, hogy a cél elérésekor (vagy bizonyos idő eltelte után a cél elérése nélkül is) megszűnik. Megszűnik akkor is, ha a tagok létszáma hét alá csökken és hat hónap eltelte után sem kerül sor másik tag felvételére.

A határozatokat közgyűlésen (ellentétben például a Kft-vel, ahol taggyűlésen) hozzák meg, nyílt szavazással. A tagok szavazatainak aránya megegyezik, függetlenül az általuk bevitt tőke értékének arányától, azaz minden tag szavazata egyenlő.

A szövetkezet ügyvezetésével igazgatóságot kell megbízni. Az igazgatóság tagjait a közgyűlés választja meg öt évre. Az igazgatóság munkáját felügyelő bizottság ellenőrzi, amely a közgyűlésnek köteles beszámolni. Az igazgatóság minden olyan ügyben dönthet, amelyet jogszabály vagy a szövetkezet alapszabálya nem utal a közgyűlés hatáskörébe.

Jogszabály nem határoz meg minimális tőkeigényt, a bevitt tőke lehet készpénz, eszköz, nem pénzbeli vagyoni érték, vagyoni értékű jog (apport).

Adózás tekintetében a társasági adó hatálya alá tartozik, de megfelelő feltételek esetén választhatja a KIVA adózás szabályai szerinti adózást is. Az ÁFA törvény szerinti feltételek szerint választhat a forgalmi adó alanyi mentességet is 12 millió forint árbevételig.

Alkalmazottak foglalkoztatása esetén adó és járulék bevallási és fizetési kötelezettsége van.

Részvénytársaság (ZRt., NyRt.)

A részvénytársaságot általában azzal a szándékkal hozzák létre, hogy az egyenként kisebb tőkével rendelkező részvényesek a tőkéjüket egyesítve tőkeerős gazdasági társaságot alapítsanak. Ennek ellenére a részvénytársaság alapításához elegendő egyetlen természetes vagy jogi személy is.

Az alapítás adminisztrációs és pénzügyi terhei jóval meghaladják a többi társas vállalkozási formáét. Alapításkor a minimális tőkeigénye a zártkörűen működő részvénytársaság (ZRt.) esetében 5 millió forint, míg nyilvánosan működő részvénytársaság (NyRt.) esetében 20 millió forint. A NyRt. tőzsdén jegyzett részvénytársaság, a részvények tőzsdei megvásárlásával bárki lehet befektető.

Az alapító tagok csak a bevitt tőke erejéig felelnek a részvénytársaság kötelezettségeiért. Az alapító tőke lehet készpénz, eszköz, nem pénzbeli vagyoni érték vagy vagyoni értékű jog is. A részvénytársaság tulajdoni hányadát a tulajdonosok által birtokolt részvények száma jelzi.

A határozatokat közgyűlés, mint a részvénytársaság legfőbb szerve hozza meg. A közgyűlésen szavazással döntenek mindazon ügyben, amelyet a jogszabályok és az alapszabály a közgyűlés hatáskörébe utal. A tulajdonosok szavazati jogának mértékét a birtokolt részvények száma határozza meg elsősorban, de az alapszabályban ettől eltérő szabályt is meghatározhatnak, például az alapításkori részvények más szavazati mértéket biztosíthatnak, mint a később kibocsátottak, vagy bizonyos számú részvény birtoklása szükséges, hogy a közgyűlésen személyesen szavazati jogot gyakorolhasson a részvényes. A részvénytársaság többféle részvényt is kibocsáthat, amelyekhez más-más jogok tartozhatnak. Például törzs-részvény, elsőbbségi részvény, dolgozói részvény, kamatozó részvény, visszaváltható részvény. A nyilvánosan működő részvénytársaság tőzsdei részvénykibocsátást végezhet, a tőzsdei részvényeket bármely személy megvásárolhatja, illetve eladhatja.

A részvénytársaság ügyeinek vitelét a közgyűlésen megválasztott minimálisan 3 tagú igazgatóság viszi. Amennyiben felügyelő bizottságot is létre kell hozni, annak tagjait is a közgyűlés választja meg. Az igazgatóság tagjai maguk választanak elnököt, de Zrt. esetén a közgyűlés úgy is dönthet, hogy vezérigazgatót neveznek ki, aki egyszemélyben látja el az igazgatóság feladatait. A vezérigazgató kinevezhet egyes területekre igazgatókat. Amennyiben az alapszabály úgy rendelkezik, azokat a közgyűlés hagyja jóvá.

A részvénytársaságok a társasági adó hatálya alá tartoznak, de a Zrt-k megfelelő feltételek mellett választhatják a KIVA szerinti adózást is. ÁFA tekintetében alanyi mentességet választhatnak 12 millió forint éves árbevételig.

Munkaadóként alkalmazottak foglalkoztatása esetén adó és járulék bevallásra, illetve fizetésre kötelezettek.

FELADAT JAVASLAT

Kérdések:

Amennyiben vállalkozást indítanál, mi lenne a tevékenysége?

Milyen vállalkozási formát választanál hozzá?

Miért azt választanád?

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdéseket, majd kiscsoportos megbeszélésen osszák meg egymással.

A kiscsoportokból a létszámtól függően néhány érdekes választ osszanak meg a többiekkel.

FELADAT JAVASLAT

Kérdés:

Szerinted miben különböznek a megismert vállalkozási formák alkalmazotti, munkavállalói szempontból?

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdéseket, majd kiscsoportos megbeszélésen alakítanak ki közös véleményeket. A kiscsoportokban kialakított véleményeket táblán (online oktatás esetén megfelelő módszerrel) gyűjtsék össze és közösen vitassák meg az oktató moderálásával.

3. EGYÉNI ÉS KOLLEKTÍV JOGOK A MUNKAHELYI GYAKORLATBAN, MUNKAJOG

3.1 EGYÉNI JOGOK

MEGBÍZÁSI JOGVISZONY ESETÉN

A megbízási jogviszony olyan különleges munkavállalási jogviszony, ami nem tartozik a Munka törvénykönyve hatálya alá és bár a Polgári törvénykönyv szabályozza, mégsem vállalkozási jogviszony. Azért kell mégis megemlíteni, mert sok esetben, főleg idény- vagy kampány jellegű munkás esetében sok személyt foglalkoztatnak ilyen jogviszony keretében.

A megbízási jogviszonyban nem teljesítményt, hanem egy adott feladat elvégzését várják el, vagyis adott feladat végrehajtására köt a munkaadó és a munkavállaló szerződést (ezért tartozik a Ptk. hatálya alá).

A megbízási jogviszonyban nincs rendelkezésre állási kötelezettsége a megbízottnak. Joga van az időbeosztását magának megválasztani, ha arról nem állapodtak meg külön a megbízási szerződésben. A munkavégzés helye a feladattól függő, amennyiben otthon is végezhető munkáról van szó, akkor a munkavégzés helyét a megbízott választhatja meg.

A megbízónak csak részleges ellenőrzési és utasítási joga van, a megbízott saját döntéseket hozhat. A megbízottnak joga van saját eszközöket használni, de a szerződés alapján igénybe veheti a megbízó által biztosított eszközöket is. Amennyiben a megbízó által biztosított eszközökkel végzi a munkát, úgy a megbízó kötelessége a feladat elvégzéshez megfelelő eszközöket biztosítani.

A megbízónak kötelessége a megbízási díjat a szerződésben foglalt határidőre kifizetni a feladat megfelelő teljesítése esetén. A megbízó a jogszabályban meghatározott feltételek estén köteles a megbízási díjból személyi jövedelemadó előleget, illetve szociális hozzájárulási adót levonni, azt bevallani és megfizetni a költségvetés felé. A megbízónak joga van a levonásról, bevallásról és befizetésről információt kérni a megbízótól.

Amennyiben a megbízott a megbízó székhelyén, telephelyén végzi a munkát, úgy joga van a biztonságos és egészséges munkavégzéshez, a munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályokban meghatározott védelemhez. Amennyiben a szerződésben úgy állapodtak meg, joga van egyéni védőeszközökhöz is, melyeket a megbízó köteles biztosítani.

MUNKAVÁLLALÓI JOGVISZONY ESETÉN

A munkaszerződéssel létesített munkaviszonyt a Munka törvénykönyve szabályozza és vonatkoznak rá a Munkavédelmi törvény rendelkezései is. A munka díjazásával, azaz a munkabérrel kapcsolatban az adó és járulék törvények, a személyes adatok kezelésével kapcsolatban pedig az ide vonatkozó jogszabályok rendelkezéseit is figyelembe kell venni. Mindezek a törvények és rendeletek különböző munkavállalói jogokat keletkeztetnek.

A munkavállaló egyik legfontosabb joga a munkája ellenértékéhez, azaz a munkabérhez való jog.

3.2 KOLLEKTÍV JOGOK

MIKOR BESZÉLHETÜNK KOLLEKTÍV JOGOKRÓL?

A vállalkozásokban általában együttműködésen alapuló munkavégzés folyik. Az együttműködésből következik, hogy a munkavállalók egyéni kötelezettségeik jelentős részét is csak egymással szorosan együttműködve képesek teljesíteni. Ezért a kötelezettségekhez rendelhető egyéni jogok mellett olyan jogok is meghatározhatók, amelyek a munkavállalókra nézve azonosak, azonos tartalommal bírnak, így az ilyen jogok, mint csoportot is megilletik őket.

3.3 MUNKAJOG

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

4. MUNKAVÉDELMI ISMERETEK

4.1 JOGI HÁTTÉR

4.2 A MUNKAVÁLLALÓI MUNKAVÉDELMI ISMERETEK TARTALMA

4.3 MI A KOCKÁZAT ÉS A KOCKÁZATELEMZÉS?

4.4 FELELŐSSÉG ÉS MUNKAVÉDELEM

4.5 ÁLTALÁNOS MUNKAVÉDELEM

4.6 A MUNKAVÉDELMI ISMERETEK HELYI OKTATÁSA

5. MOTIVÁCIÓS TÉRKÉP™

Egy személy motivációs preferenciája (motivátorainak sorrendje, fontossága) nagymértékben függ a személyiségtől, illetve nagymértékben befolyásolja a kommunikációját. Ezért a saját motivációk ismerete az önismeret egy nagy részét is jelenti. A saját kommunikációs preferenciák és az adott személy időhöz való viszonyulása is megismerhetők a motivációk feltérképezése révén. Mind az önismerethez, mind a kommunikáció javításához és a hatékony időgazdálkodáshoz is sokat hozzáad, ha valaki ismeri a saját motivációit. Így erre a részre sokkal nagyobb hangsúlyt helyeztünk ebben a munkafüzetben is. Az itt ismertetett motiváció modell a konfliktus kezelés jó eszköze is lehet. A 7. 8. és 9. fejezetekben ezért több elemet nem fejtünk ki újra, csak visszautalunk a Motivációs Térkép™ ismertetésénél leírtakra.

A Motivációs Térkép™ jogvédett szellemi termék és módszer, jelen projekt keretében való felhasználását a megtartott workshop előadójának akkreditációja teszi lehetővé.

5.1 A MOTIVÁCIÓRÓL ÁLTALÁBAN

Sokszor láthatjuk, hallhatjuk, olvashatjuk, hogy az embereket „rábeszéléssel” tréningekkel, előadásokkal, könyvekkel lehet motiválni. Több modell beszél „külső” és „belső” motivátorokról. A motiváció belső, érzelmi, tudattalan folyamatok eredménye, változó állapot, azaz nem tulajdonság, nem tudás, nem készség (kompetencia). Ezért nem lehet tréningekkel növelni a motivációt. Egy motivációs workshop célja nem a motiváció növelése, hanem a saját (és egymás) motivációs preferenciáinak megismerése. Egy könyv, egy beszélgetés, egy előadás legfeljebb inspirál (lelkésít), de nem valószínű, hogy bárkit is motivál.

Mi is pontosan a motiváció? A kérdésre sokan úgy felelnek, hogy belső mozgatórugó, hajtóerő. A motiváltság állapotának leírásakor általában azt mondják, hogy energikusság, tettekkészség jellemzi és jó érzést jelent. Azt is mondják, hogy egyfajta megelégedettséget éreznek, amikor motiváltak. A Motivációs Térkép™ modell bemutatása során a legtöbbször hivatkozunk az energetizáltság érzésre és ezért a motivációt belső energiának tekintjük. A „belső energia” kifejezés viszont semmivel nem mond többet, nem ad új információt az állapotról, mint a „motiváció” szó. Mégis jó kifejezés, ha figyelembe vesszük az energia fizikából ismert jelentését¹:

„Az energia munkavégző képesség, erő kifejtésének a képessége.”

A motiváció az időben változó dolog. Akár hirtelen, egyik óráról a másikra megváltozhat. Időben átlagos motivációról lehet beszélni, de ez félrevezető lehet, ha egy személy motiválási lehetőségeit szeretnénk megismerni. Amikor egy motivációs térképet készítünk, akkor az olyan, mint amikor egy filmből egy filmkockát kivágunk és azt szemléljük. Az időbeli átlag pedig olyan, mint amikor egy film adott hosszúságú szakaszának filmkockáit egymásra vetítjük.

Nemcsak a motiváció szintje, de a preferenciák is változnak az idővel. Vagyis az a terület, ami nagyon fontos volt számunkra tegnap, ahonnan sok energiát tudtunk gyűjteni, mára kevésbé fontos lehet. Talán már sokkal kevesebb energia jön onnan. Ezért amikor nagyjából, vagy egy Motivációs Térkép™ teszt kitöltése után pontosan megismertük motivációs profilunkat, érdemes időnként felülvizsgálnunk azt.

¹ „Bevezető workshop a Motivációs Térkép™ alkalmazásához” ©, Dr. Gogolák Zoltán ACC, 2019-2021 élő és online workshopok

FELADAT JAVASLAT

Kérdések:

Szerinted mi a motiváció?

Milyen az, amikor motiváltak érzed magad?

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdéseket, majd kiscsoportos megbeszélésen osszák meg egymással.

A kiscsoportokból a létszámtól függően néhány érdekes választ osszanak meg a többiekkel és táblára/képernyő megosztásban felírva legyen látható mindenki számára

A motiváció tehát egy belső energia, amelynek birtokában munkavégzésre, vagyis cselekvésre vagyunk képesek. „Munkavégzés” alatt nemcsak a munkahelyen végzett cselekvést értjük, hanem minden cselekvést. Gondoljunk csak arra, hogy egy szórakoztató játékban is ki tudunk merülni, el tudunk fáradni. Minden cselekvésünkhöz energiára van szükségünk. Egy cselekvéshez szükségünk van kémiai-fizikai energiára, amelyet a táplálékkal szerzünk meg, ennek birtokában képesek vagyunk mozgásra, fizikai erő kifejtésére és szellemi tevékenységre. A motiváció olyan energia, amely magának a cselekvésnek a beindításához, megfelelő szintű elvégzéséhez szükséges. Ez egy mentális energia.

A mentális energiát, - ellentétben a fizikai energiával, - nehéz megmérni. Mi az egység, hogyan definiálható az egységnyi mentális energia? Nincs viszonyítási alapunk, nincs egy standard, egy „szabvány”, amellyel össze tudnánk hasonlítani valakinek a mentális energiaszintjét. Ahogy sok pszichológiai fogalom esetében, a motiváltságnál is csak azt tudjuk mondani, hogy önmagához mérten mekkora az adott dolog, jelen esetben a motiváltság, mint mentális energia szintje. Ez nagyon fontos! Ez azt is jelenti, hogy ha két személy mindegyike 100%-os motiváltsággal bír, az nem biztos, hogy abszolút értelemben ugyanazt a teljesítményt fogják nyújtani egy adott tevékenységben, például tanulásban vagy munkában. Tehát csak azt tudjuk megmondani, hogy valaki önmagához mérten mennyire motivált. Mégis, milyen skálán mérhetjük? A skála végpontjait érzékletes módon meg lehet adni:

0%: „Annyira nincs kedvem semmihez, hogy inkább fel sem kelek reggel.”

100%: „Ahogy felébredtem, már ki is pattanok az ágyból és alig várom hogy csinálhassam azt, amit elterveztem mára.

FELADAT JAVASLAT

Kérdés

Mennyire vagy motivált ma?

Becsüld meg a jelenlegi motivációs szinted a 0 – 100% skálán, a megadott 0% és 100% „definíciójának” figyelembe vételével:

0% = fel sem kelek reggel, mert nem érdekel, mi lesz

100% = amint felkeltem, már alig várom, hogy csinálhassam az eltervezett dolgokat és nem számítanak az akadályok, megyek előre

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdést.

Kézfeltartással jelezzék, hogy ki gondolja úgy, hogy 30%, 60%, illetve 80% felett van a jelenlegi motivációs szintje.

Megjegyzés

Egy személy motivációs profilja: Az a leírás, ami megmutatja, hogy a személy motivációjának kialakulásában az egyes életterületek milyen fontossággal játszanak szerepet és azt is, hogy az általános motivációs szintjéhez mennyi „energia” érkezik ezekről a területekről. A Motivációs Térkép™ modellhez kidolgoztak egy tesztet, amely nem kognitív (tehát nem a tudatos választásokra, hanem a tudattalan, érzelmi reakciókra építve) ben motivációs preferencián azt értjük, hogy egy adott személy motivációjában (nem annak szintjében) az élet egyes területei milyen súllyal jelennek meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5.2 A MOTIVÁCIÓINK EREDETE

A motiváció az itt használt definíció szerint tehát mentális energia, ami mozgásba hoz, amitől képesek vagyunk és akarunk is cselekedni (tanulni, szórakozni, dolgozni stb.). Viszont honnan jön ez az energia? Milyen gyökerei vannak a motivációnak? A Motivációs Térkép™ modell 3 „gyökeret” jelöl meg. A modell megalkotásához több motivációs elméletet és különféle pszichológiai modellt vizsgáltak meg és ezekből alkották meg a Motivációs Térkép™ elméleti alapját².

Megjegyzés

A Motivációs Térkép™ modellben motivációs preferencián azt értjük, hogy egy adott személy motivációjában (nem annak szintjében) az élet egyes területei milyen súllyal jelennek meg.

A modell szerint a motivációs preferenciáink egy része a személyiségünkől ered.



A személyiséggel a 8. fejezetben fogunk foglalkozni, ezért itt erre nem térünk ki. A motivációs preferenciáink másik része az önképünkől ered.



Az önkép itt nemcsak azt jelenti, hogy mi hogyan látjuk magunkat! A környezetünk véleményére adott reakcióink is megjelennek az önképünkben.

² „Mapping Motivation, Unlocking the Key to Employee Energy and Engagement”, James Sale, 2016 Routledge ISBN 9780367787714

Kicsit olyan ez, mint amikor a vidámparkok tükörtermébe kerülünk. Többszörös tükröződésekben különféle torzulásokkal látjuk saját képünket. Itt ez azt jelenti, hogy az önképünk abból is alakul, ahogy viszonyulunk ahhoz, ahogy mások látnak minket. Vagyis az önképünk abból alakul, „torzul” (az egyébként talán megismerhetetlen) objektív valósághoz képest, hogy mi mit gondolunk magunkról, mit gondolnak mások rólunk és mi mit gondolunk arról, hogy mások mit gondolnak rólunk. (Sőt, még talán az is alakítja önképünket, hogy erről az utolsóról mit gondolnak mások.)

Már az előző leírásból is látszik, hogy az önképünk rendkívül összetett folyamatként alakul ki és folyamatosan változik, ahogy mi és a körülöttünk lévő világ változik, ahogy ismereteink gyarapodnak.

A motivációs preferenciáink harmadik gyökerét a jövőre vonatkozó elképzeléseink, elvárásaink jelentik.



Mit és mennyire akarunk a jövőben elérni, megvalósítani? Hogyan látjuk magunkat a jövőben? Mennyire érdekel minket a jövő?

Az, hogy ez a három „gyökér” mennyi energiát „szállít”, meghatározza az alapvető motivációs preferenciánkat. Ennek a három „gyökérnek” a nagysága fogja meghatározni, hogy mi mennyire fogja befolyásolni az általános motivációs szintünket, a motivációnkat. Azt, hogy ezek milyen arányban vannak jelen a motivációs preferenciákban, tudatos (kognitív) módon nagyon nehéz kideríteni. (Megbecsülni azért lehet!)



Fontos kihangsúlyozni, hogy amikor egy személy motivációs preferenciáiról van szó, akkor nem arról beszélünk, hogy milyen az a személy, hanem arról, hogy honnan jönnek az energiái!

Egy motivációs profil nem azt mutatja meg, milyen tulajdonságokkal, képességgel rendelkezik valami, hanem azt, hogy mi mozgatja, mi áll a cselekvései (nem cselekvései) háttérében. Energiaáramlásról van szó (mert nemcsak nyerhetünk, de veszthetünk is energiákat).

Nincs jó vagy rossz motivációs preferencia, a profilok a motiválási esélyeket mutatják, azt, hogy mire érdemes fókuszálni, mit érdemes tudatosan kiaknázni a magasabb motivációs szint eléréséhez!

Amikor azt mondjuk, hogy egy motivációs profil valamely területre „fókuszált”, vagy „kiegyenlített”, akkor nem minősítünk. Csak arra utalunk, hogy egy terület sokkal fontosabb, mint a többi, sokkal több „energia jön” abból, mint a másikból („Fókuszáltság”), vagy a területek nagyjából egyformán fontosak, az „energia áramlása” szempontjából nincs nagy különbség köztük.

5.3 A MOTIVÁCIÓK ÉS AZ IDŐ VISZONYA

A motivációs preferenciák szorosan összefüggenek az idővel. Nem arra utalunk itt, hogy a motiváció az időben változik, hanem arra, ahogy az időhöz viszonyulnak az emberek. A motiváció három „gyökere” jól jelzi ezt.

MÚLT

A személyiség időben alakul, fejlődik. (A személyiségfejlesztésnél erre ki fogunk térni.) Tehát az a része a motivációs preferenciáinknak, amelyek a személyiségünkben erednek a múltunkból származnak. A különböző területek különbözőképpen jelennek meg a személyiségünkben. Vannak nagyon erős, az időben gyakorlatilag soha nem változó pillérei a személyiségünknek és vannak lassan, vagy esetleg gyorsabban változó részei is. Mindez tükröződik a motivációs preferenciáinkban is.

JELEN

Az önképünk a jelenre vonatkozik. Azt fejezi ki, hogy hogyan látjuk magunkat a különböző „tükrök” által, *ma, most, a jelenben*. Minden olyan motivációs preferenciáink, amelyek az önképünkben erednek, a jelenre vonatkoznak.

JÖVŐ

Egyértelmű, hogy a jövőre vonatkozó várakozásaink, elvárásaink időbelisége a jövő közelebbi, vagy távolabbi, még meg nem történt eseményeihez, jövőbeli (feltételezett vagy elvart) állapotunkhoz, lehetőségeinkhez kapcsolódik. Az innen eredő motivációs preferenciáink meghatározzák a jövőhöz való viszonyunkat.

AZ IDŐ DIMENZIÓ FONTOSSÁGA

Vannak olyan emberek, akiket a múlt, vannak, akiket a jelen és vannak, akiket a jövő foglalkoztat jobban. Vannak olyanok is, akiknél az idő nem játszik túl nagy szerepet, egyformán fontos (vagy nem fontos) számukra az, hogy a történések mikor zajlottak, mikor zajlanak.

Amennyiben ismerjük a motivációs preferenciáinkat és azt, hogy azok hogyan kapcsolódnak az idő dimenzióhoz, akkor oda tudunk figyelni arra, hogy ezek a preferenciáink ne okozzanak gondot magunknak vagy másoknak a mindennapjainkban. Ez az ismeret segítheti az idővel történő gazdálkodásunkat is.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

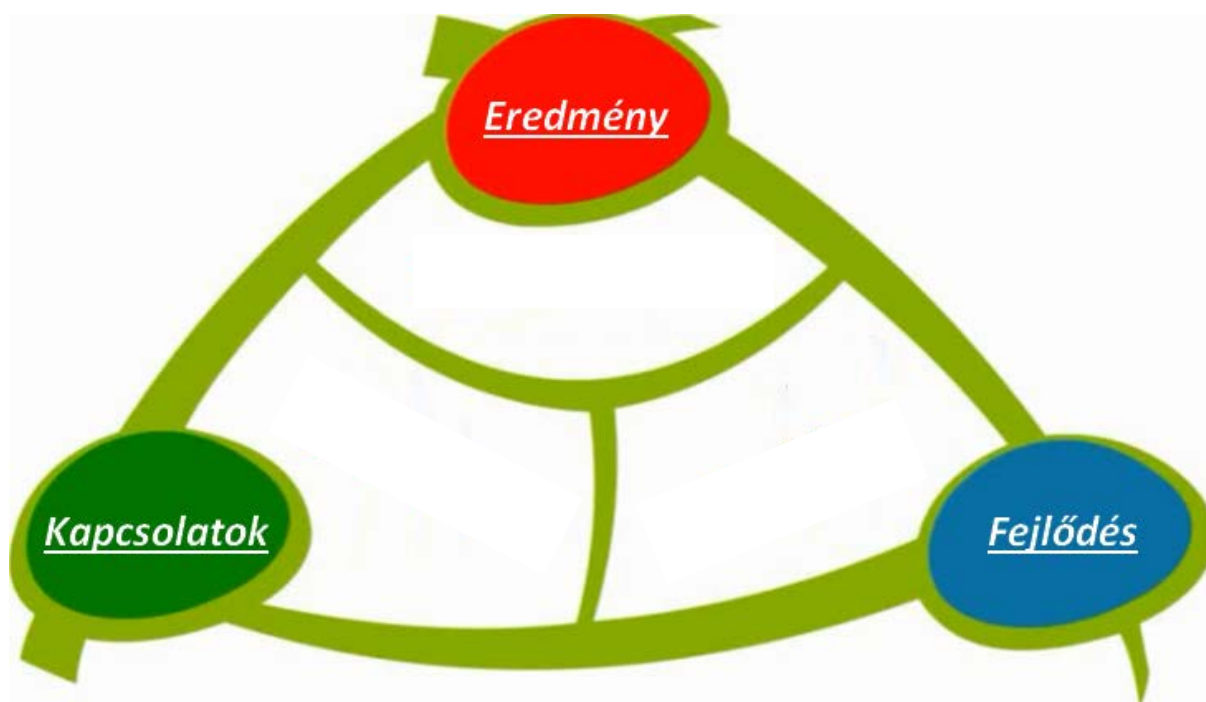
Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5.4 A MOTIVÁCIÓK ÉS VILÁGLÁTÁS VISZONYA

A világ dolgait (események, történetek, tervek stb.) mindenki másképpen szemléli. Más-más részeit tartjuk fontosnak vagy érdektelennek. Ez nem a világnézetéről, vagy ideológiáról szól, hanem a mindennapi életben követett gyakorlatunkról, arról az egyedi nézőpontról és szűrőről, amelyből, illetve amelyen át látjuk és értelmezzük a világot. Vannak, akik inkább az emberi kapcsolatokat, az emberek szemszögéből látják jobban a világot, vannak, akik inkább a dolgok, a történetek eredményeinek szempontjából néznek rá a világra és vannak, akik az értelmet, a fejlődést keresik a történetek, események mögött, vagy éppen azokon túl.



A Motivációs Térkép™ modellben a világlátáshoz kapcsolódó három területet a modell három alaphalmazának tekintik és motivációs „klaszter” elnevezéssel illetik. A fenti ábra a három klasztert szemlélteti.

Amikor klaszter dominanciáról beszélünk, az nem azt jelenti, hogy az adott személynek például kizárólag a Kapcsolatok elnevezésű területek összességéből, abból klaszterből jönnek energiái. Mindenki minden területről szerez energiákat, gyűjt (vagy éppen veszít) motivációt, csak van számára fontosabb terület, a klaszterek nem egyforma fontosságúak. Látni fogjuk, hogy ráadásul a klaszterek részterületei még egymással össze is keveredhetnek a fontossági sorrendben. Ezért volt szempont a modell megalkotóinak az egyszerűségekre való törekvés, ami a Motivációs Térkép™ modell jellemzője.

5.5 A MOTIVÁCIÓS KLASZTEREK

A motivációk három halmazra való osztása segíti az emberi mozgató rugók könnyebb megértését már tudatos (kognitív) szinten is. A halmazok jellemzőinek leírásával olyan eszközt kapunk, amelynek használatával a magunk és mások viselkedésének mögöttes mozgató rugóit jó eséllyel megbecsülhetjük. Ez az önismeret és a kommunikáció terén is hasznos segédeszköz lehet!

KAPCSOLATOK KLASZTER

Az életnek az a területe, amely az emberi kapcsolódásokhoz tartozik. Ahol elsősorban az emberek, az érzelmek és az emberi történetek, az emberek közötti interakciók a fontosak.

EREDMÉNYEK KLASZTER

Az élet azon területe, amely a „dolgokat” (megfogható és csak leírható dolgokat) foglalja magában. Ahol elsősorban az eredmények, a státuszok, a gyakorlatias dolgok, a logika, a tények és ismeretek a fontosak.

FEJLŐDÉS KLASZTER

Az élet azon területe, ahol a változások, a jövő, az eszmék, ideák, a teljesség a fontos. Az élet azon területe, amely a szellemi, spirituális, mentális fejlődést, változást foglalja magában.

A következő táblázatban azt foglaltuk össze, hogy mi lehet nagyon lényeges annak az embernek, akinek az adott klaszter jelenti a legfontosabb területet a motivációi szempontjából (vagyis akinek az adott klaszterből, az élet ezen területéről jön a többihez képest több energia ahhoz, hogy valamit csináljon, hogy jól érezze magát).

Azok, akik túlnyomó részt valamelyik klaszterből nyerik az energiájukat, a táblázat megfelelő oszlopában leírt módon működnek. Hangsúlyosan ki kell emelni, hogy mindhárom területről nyerünk energiát, legfeljebb az egyikből többet, mint a másik kettőből. Ráadásul egyéni működésünk jellemzőinek egyik része az egyik klaszterben leírtak egy részével egyezik, míg más jellemzők a másikkal. Ezért érdemes modellt finomítani és egy második szintet is beiktatni, ahogy azt később látni fogjuk!

(A táblázatot a Motivációs Térkép Partnerek csoport tájékoztató anyagaiból szerkesztettük.³⁾)

³ <http://motivacios-terkep.hu/>

Kapcsolatok	Eredmény	Fejlődés
MÚLTBA NÉZŐ PERSPEKTÍVA	JELENBE NÉZŐ PERSPEKTÍVA	JÖVŐBE NÉZŐ PERSPEKTÍVA
Ahogy mi szoktuk itt/ezt csinálni...	Mit kell elérnünk (most)?	Hogy lesz ez 5 év múlva?
Változás/Kockázat kerülése	Kalkulált változás/kockázat	Változás/Kockázat kedvelés
EMBEREK	DOLGOK	ELKÉPZELÉSEK
lojalitás	eredmények	jelentőségteljeség
együttműködés	versengés	kísérletezés
érzelem-orientáltság	logikára, értelemre támaszkodás	intuitív / ösztön-reakciók
történetek	tények	összefoglalók, a nagy egész
HATÉKONYSÁG*	HATÁSOSság*	HOLISZTIKUSSÁG
rendszer / folyamat orientáltság	praktikusság / célorientáltság	idealiztikusság / víziók vizionárius
lassú döntéshozatal	megfelelő idejű döntéshozatal	gyors döntéshozatal

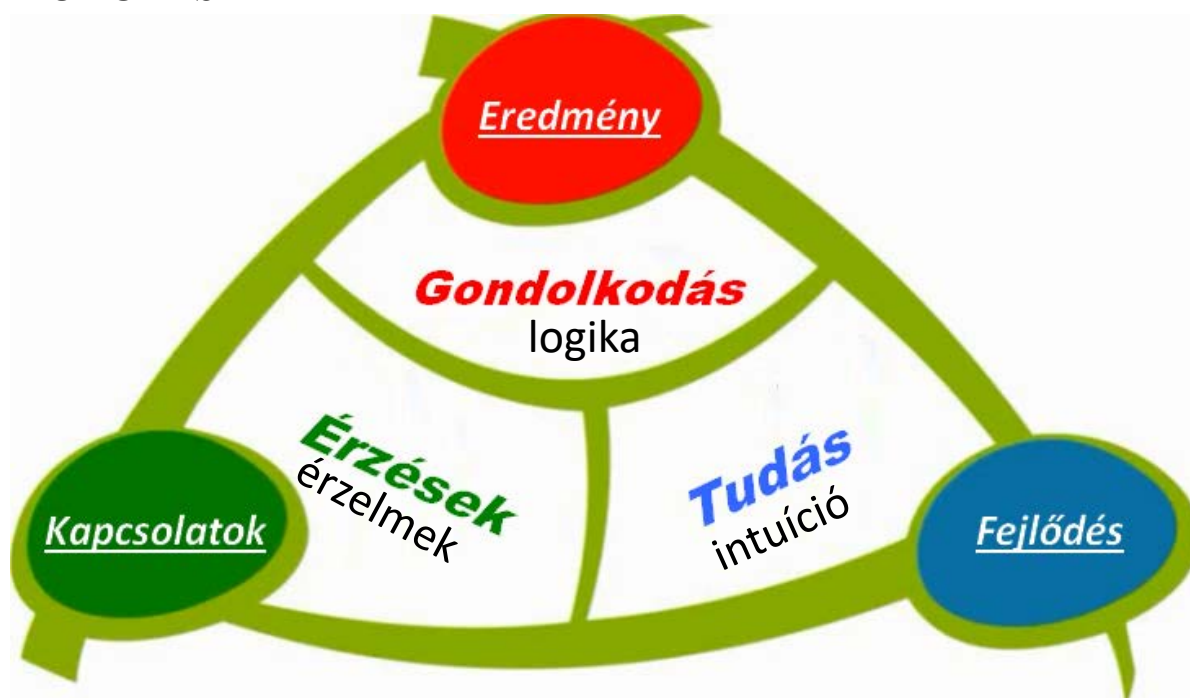


Mindenkinél mindhárom klaszter jelen van, olyan nincs, hogy valaki csak kizárólag az egyik területről szerez energiát. Valamilyen különbséget azért észre lehet venni mindenkinél, a három klaszter fontossága nem egyforma.

Néha a klaszterek fontosságát nem is tudjuk csak a táblázatban megadott kritériumok alapján meghatározni, mert alig térnek el egymástól, mégis van egy dominánsabb klaszter.

A klaszterek szerint akár csoportosíthatók is lehetnének az emberek, mert a domináns klaszter szerint következtetni lehet arra, hogyan érzékelik a világot és ennek megfelelően hogyan írják azt le. Vagyis a klaszter dominancia utalhat arra, hogy milyen a kommunikációjuk, vagy a kommunikációjuk bizonyos jellemzői. A Motivációs Térkép™ modell szerint ez az egyetlen olyan eredménye a Motivációs Térkép™ tesztnek, amelyet érdemes összehasonlítani.

5.6 A MOTIVÁCIÓ HÁROM HALMAZA ÉS AZ EMBERI MŰKÖDÉS



Az emberek – leegyszerűsítve, - három tartományban működnek. Mindhárom tartomány jelen van minden pillanatban, de emberenként más-más fontossággal.

A *Fejlődés klaszter* esetében a tudás nem kompetenciát, nem valami megtanult készséget jelöl, hanem egyfajta ösztönös, intuitív tudást. Sokan nevezik ezt ráérzésnek, zsigeri tudásnak. Ez az a „tudás”, amikor valamire azt mondjuk, hogy az így, vagy úgy van, de nem vagyunk képesek logikus magyarázatot adni erre a „tudásunkra”, nem tudjuk rendelkezésre álló tényekkel igazolni, viszont később a tapasztalat igazolhatja állításainkat, ráérzéseinket.

Az *Eredmények klaszter* dominanciája esetén a logika és az értelem az, ami az emberi működés szempontjából fontos az adott személy számára. Akkor érzi jól magát, ha a dolgokat, történéseket ok-okozati rendbe tudja sorolni, ha érthető számára, hogy milyen logikai kapcsolat van két dolog, esemény között. Amennyiben eltűnik ez a logika, ez az értelem a dolgok események mögül, elvesztheti motivációját, kedvetlen lehet.

A *Kapcsolatok klaszter* dominanciája esetében az adott személy az érzések, az érzelmek világában működik jobban. Nem annyira az összefüggések megértése, a logika határozza meg, hogy energikus, motivált lesz-e, hanem inkább az eseményekhez és főleg az emberekhez kapcsolódó érzelmek, érzések.

SZÉCHENYI 2020



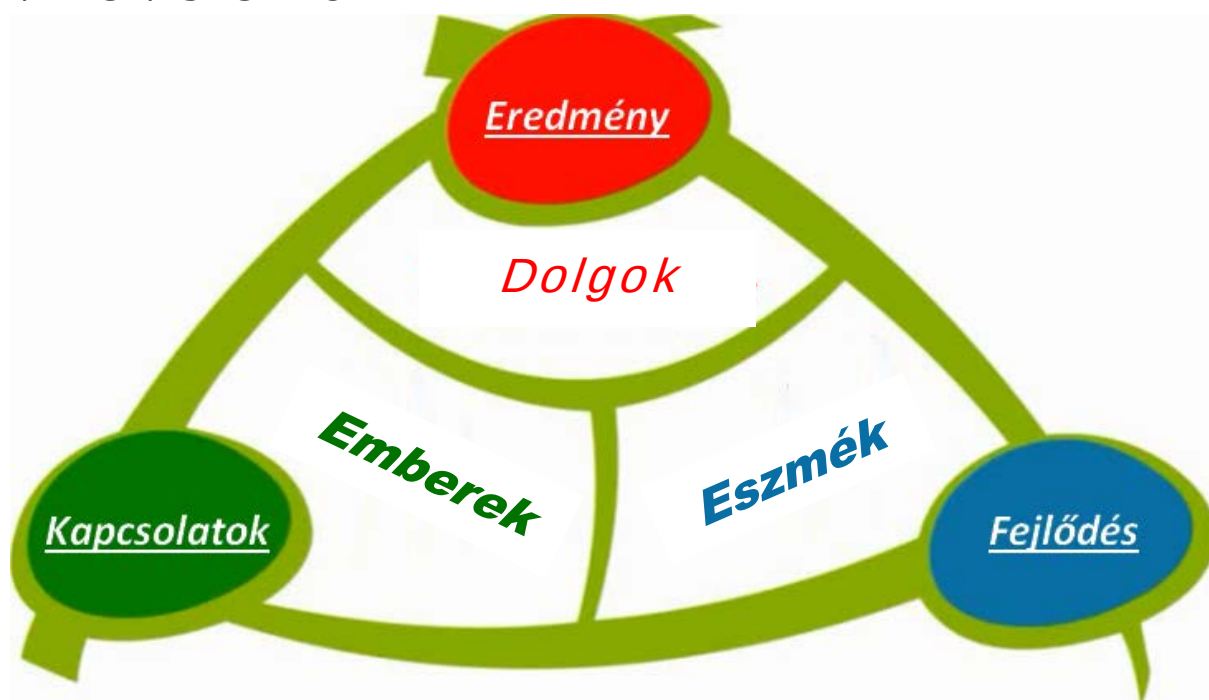
MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5.7 A MOTIVÁCIÓ HÁROM HALMAZA ÉS A VILÁGHOZ VALÓ VISZONYUNK



Azon személyek, akiknél a *Fejlődés klaszter* fontosabb a másik kettőnél, inkább az eszmék, elgondolások, víziók, ideák szemszögéből tekintenek a körülöttük lévő világra. Annak alapján érzik magukat jól, vagy rosszul, hogy a világ az ő ideáikhoz, eszméikhez, elgondolásaikhoz mennyire igazodik. Energikusak, motiváltak lesznek, ha azt látják, hogy a világ dolgai – és benne ők maguk, – a „megfelelő” irányba mennek.

Akiknél az *Eredmények klaszter* a legfontosabb terület, ahonnan az energiáikat nyerik, a tényekkel, számokkal, logikai kapcsolatokkal leírható világban érzik jól magukat. A „dolgozók” mindazok a valamik számukra, amelyek nem emberek, vagy eszmék, elgondolások, hanem megfogható, vagy tényszerűen leírható valamik. Akkor érzik jól magukat, ha annak, amit csinálnak olyan eredménye van, ami az ilyen értelemben vett „dolgozóként” jelenik meg. Az ilyen „dolgozók” mindig a jelenben vannak, jelen idejűek, akár kézzelfoghatóak, akár a leírásuk, összefüggéseik megadása az eredmény.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Akiknél a *Kapcsolatok klaszter* a legfontosabb, azok az emberek szempontjából szemlélik a világot. Az eszméknél, a különféle dolgoknál jobban érdeklik őket az emberek, az emberekkel közvetlenül kapcsolatos történések, az, hogy hogyan kapcsolódnak egymáshoz az emberek, mi történt velük, milyen kapcsolatok alakultak ki. Ez nem azt jelenti feltétlenül, hogy sok és szoros emberi kapcsolattal kell rendelkezniük, hogy jól érezzék magukat. Inkább csak azt, hogy akkor érzik jól magukat, akkor töltődnek energiával, ha bizonyos, emberekhez kapcsolódó körülmények fennállnak. Utaltunk arra, hogy mind a három klaszter, életterület összetett és ahhoz, hogy jobban megismerjük az egyéni motivációkat, finomítani kell a felosztáson a klasztereken belül.

SZÉCHENYI 



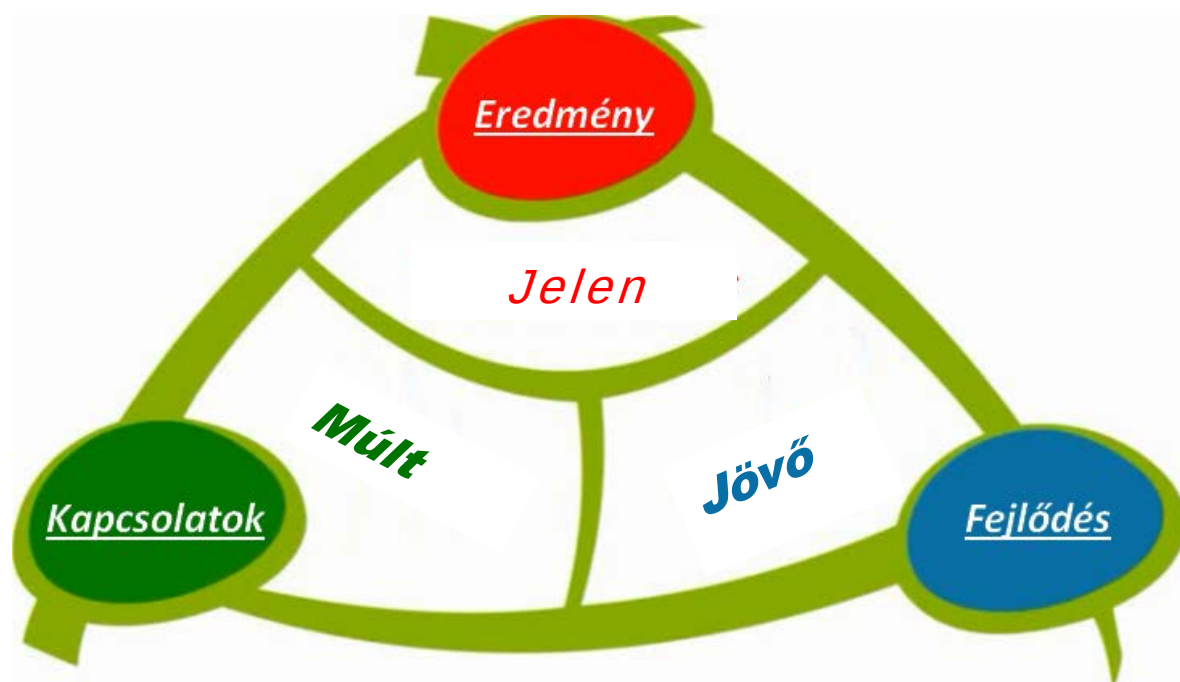
MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5.8 A MOTIVÁCIÓ HÁROM HALMAZA ÉS AZ IDŐ DIMENZIÓ



A fejlődés a jövőt jelenti, a változások, változtatások is a jövőre irányulnak. Azok a személyek, akiknek a *Fejlődés klaszter* a legfontosabb terület a motivációjuk szempontjából, inkább a jövőbe tekintenek. A múltat és a jelenre is úgy kezelik, hogy az abból mit lehet a jövőben változtatáshoz, fejlődéshez felhasználni. (A fejlődés itt nem egyértelműen pozitív változást jelölhet csak, nem objektív, mindenki szemszögéből jó változásról van szó. Az egyén szempontjából kell érteni a fejlődést, változást.)

Azok, akiknek az *Eredmények klaszter* jelenti a legfontosabb területet, ahonnan az energiáik érkeznek, a jelenre koncentrálnak inkább. Arra, hogy most mit kell tenni azért, hogy eredményeket érjenek el. most milyen tények, milyen logika igazolja azt, amit csinálnak, vagy csinálniuk kell. Sem a múlt eseményei, sem a jövő nem jelent többet számunkra, mint a jelenben felhasználható tapasztalatok, illetve a jövőre kalkulálható tervek, várható eredmények.

Azokat, akik elsősorban a *Kapcsolatok klaszter* területeiről nyerik energiáikat, onnan származik a motivációjuk nagy része, sokkal inkább foglalkoztatja, hogy mi volt, mint az, hogy mi lesz. Ez érthető is, hiszen az emberi interakciók, emberi kapcsolatok kialakulásához idő kell, tehát a kapcsolatok a múltra tekintenek vissza. Az idő számukra történésekben realizálódik, történetek szolgálnak útjelzőül számukra. Ez nem azt jelenti, hogy a múltban élnek. Ők is ugyanúgy foglalkoznak a jelen dolgaival, terveznek jövőbeli dolgokat, viszont ezektől nem érzik sokkal jobban magukat.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Ahogy már írtuk fentebb is, természetesen egyetlen ember sem csak egy klaszterből, egy területről nyeri az energiáit, így az itt leírtak sem ennyire sarkítottak a valóságban. Azt azonban érdemes tudni, hogy vannak emberek, akiknél egyik klaszter sokkal dominánsabb, mint a másik. Így az időhöz való viszonyuk is sokkal nyilvánvalóbb a viselkedésükben.

FELADAT JAVASLAT

Kérdések:

A motivációk három területe (klasztere) közül melyik tűnik saját magad számára a legmeghatározóbbnak?

Mit gondolsz, melyik területről kapod a legtöbb energiát ahhoz, hogy kedved legyen valamit is csinálni?

Kapcsolatok? – Eredmény? – Fejlődés?

Milyen arányban áll az egyes klaszterek fontossága egymáshoz képest a te esetében? (Az eltérések a fontosságban nagyon kicsik is lehetnek, mégis próbáld megtalálni, melyik fontosabb a többinél!)

Milyen jelek mutatják, miből tudod, vagy mások miből vehetik észre azt, hogy az a klaszter a legfontosabb számodra?

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdéseket, majd kiscsoportos megbeszélésen osszák meg egymással a válaszokat.

A kiscsoportokból –a létszámtól függően, – néhányan osszák meg a többiekkel, hogy miért gondolják saját esetükben azt, hogy az adott klaszter fontosabb, mint a másik kettő.

5.9 A MODELL FINOMÍTÁSA

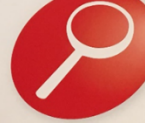
Ahogy jeleztük és látható is, a motivációk forrásának, az energia áramlásának három területre történő felosztása nem mutatja meg elég pontosan azt, hogy mitől is leszünk energikusak, mitől fogjuk jól érezni magunkat a bőrünkben. Hiszen a három terület mindegyike elég fontosnak tűnhet mindenki számára, A Motivációs Térkép™ modellben ezért a három terület mindegyikében három-három részterületet különítettek el. Ezzel kilencre nőtt azon területek száma, amelyekről a motivációinkat nyerhetjük. Ez a kilenc terület fontossági sorrendbe téve egy adott személynél már nagyon jól leírja a személy motivációs profilját. Mivel a sorrendben, azaz a motivációs profilban, keveredhetnek az egyes területek, így érthető, miért nehéz kitalálnunk, hogy a három klaszterből melyik a legfontosabb számunkra. Amennyiben megnézzük a klasztereknél bemutatott táblázatot, annak sorainál hol az egyik, hol a másik oszlopban lévő leírást találhatjuk igazabbnak magunkra nézve. És ez így természetes.

MOTIVÁTOROK

A Motivációs Térkép™ modellben a kilenc területet motivátoroknak hívják. Minden motivátor, – ahogy minden klaszter, – egy jellemző nevet kapott és ezen felül egy jelet is. Az előzőkből látható volt, hogy a klasztereket színnel is megkülönböztettük. Ez segít, hogy az egyes motivátorokról azonnal felismerhető legyen, melyik klaszterbe tartozó részterületekről van szó. (Majd a kommunikációról szóló fejezetben látni fogjuk, hogy a színek-jelek-nevek az egyszerű megkülönböztetésnél nagyobb jelentőséggel bírnak.)

A motivátorok meghatározásánál először a munkahelyi területekre fókuszáltak, később azonban kiderült, hogy iskolai, magánéletbeli helyzetekre is alkalmazható a modell. Amikor a motivátorok meghatározását végezték olyan kipróbált és gyakorlatban is jól hasznosítható modelleket vettek alapul, amelyekből ez a háromszor hármas felosztás természetesen adódott. Ilyen volt az Enneagram személyiségmodell, a Maslow féle szükséglet elmélet (amit sokan Maslow piramisként ismernek), illetve az Edgar Schein féle karrier horgonyok modell, ami a pályaválasztási döntések hátterére próbál magyarázatot adni.

A következő táblázat mutatja a Motivációs Térkép™ modell kilenc motivátorának jelképét és elnevezését. A mellettük szereplő rövid leírásban az szerepel, hogy akinél az adott motivátor a legfontosabb területet jelenti, az mitől lesz motivált, mitől lesznek energiái, vagyis az élet különböző területeiből mi a legfontosabb mozgatórugó, mit „keres”, mire vágyik (tudattalanul általában).

Kapcsolat motivátorok	Eredmény motivátorok	Fejlődés motivátorok
 A Megőrző Biztonságot, kiszámíthatóságot, stabilitást keres	 Az Irányító Hatáskört, befolyást és emberek/erőforrások feletti ellenőrzést keres	 Az Alkotó Az innovációt és az újjal való azonosulást keresi, ahol kifejezheti a benne rejlő kreativitást.
 A Barát Odatartozást, barátságot, tartalmas emberi kapcsolatokat keres	 Az Építkező Pénzt, anyagi elégedettséget, és átlag feletti életszínvonalat keres	 A Szabad Szellem A szabadságot és a függetlenséget keresi, ahol saját döntéseket hozhat.
 A Sztár Elismertséget, tiszteletet és státuszt keres	 A Szakértő Tudást, szakmaiságot, specializációt keres	 A Felfedező Értelmet keres, meg akarja változtatni a világot, és értéket adni

A Kapcsolat klaszter motivátorai



Az, akinek a *Megőrző* motivátor a legfontosabb motivátora fontosnak tartja azt, hogy az emberi kapcsolatok stabilok legyenek, a folyamatok és rendszerek (munkahelyi, családi, társadalmi viszonyok) biztonságot, kiszámíthatóságot nyújtsanak. Amennyiben ezek a körülmények, feltételek teljesülnek, jól érzi magát, energikus lesz, szívesen csinálja a dolgait a munkahelyen és a magánéletben egyaránt. Azt mondjuk ilyenkor, hogy a motivátora ki van elégítve, azaz ezen a részterületen motivált. Az ilyen személy rosszul érzi magát a kiszámíthatatlan, gyorsan változó környezetben, ha nem kap kellő információt arról, hogy mi történik körülötte. Ilyenkor elveszti kedvét, motivátlanná válik.



Annak, akinek a *Barát* motivátor a legfontosabb a motivátorok sorrendjében, az nagyon fontos, hogy a közösségben, társaságban (munkahelyen, baráti társaságban, családban) elfogadják, befogadják. Ne tévesszen meg a Barát elnevezés, mert ez nem az adott személy tulajdonságára vonatkozik, hanem annak a területnek az elnevezése, ahonnan az energiáit kapja. Lehet, hogy valóban sok barátja van, de az is lehet, hogy egy-kettő. Sokkal inkább valószínűsíthető, hogy a hálózat elmélet szerinti laza kapcsolati hálóval rendelkezik, mert az ilyen hálózat nagyobb stabilitással bír⁴. Fontos számára az is, hogy a környezete meghallgassa. Ez sem azt jelenti, hogy hallgassanak rá, fogadják meg a tanácsait. Inkább csak annyit jelent, hogy hallathassa hangját, el-

mondhassa, ha akar valamit. Motiválja, ha közösen csinálhat valamit másokkal. (Egyébként lehet, hogy csendes, szótlan ember, de motiválja, erővel tölti el, ha megszólal, akkor odafigyelnek és meghallgatják.) Elveszti a motivációját, nem érzi jól magát, kedvetlen lesz, ha elzárják, elkülönítik, kiközösítik, egyáltalán nem figyelnek oda, ha megszólal.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

⁴ Lásd Barabási Albert László műveit a hálózatokkal kapcsolatban!

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



Annak, akinek a Sztár a legfontosabb a kilenc motivátor közül, fontos az emberek figyelme. És itt az emberre irányuló figyelmet értjük. Nem a tetteiért, eredményeiért való elismerés motiválja, hanem az elismerés ténye. Amennyiben az emberek figyelme rá irányul, bármilyen dolog miatt elismerést kap, akkor energikus, tette kész lesz, jól érzi magát. Motiválatlanná, kedvtelenné lehet tenni, ha senki nem figyel rá, észre sem veszik, elkülönítik. Sok esetben az emberek félreértelmezik az ilyen személyek cselekedeteit és figyelemre, elismerésre vágyásukat, ezért ellenszenvet érezhetnek irántuk.

Az Eredmény klaszter motivátorai



Akinek az Irányító a legfontosabb a motivátorok közül, akkor érzi jól magát, ha jogot kap arra, hogy emberek és erőforrások felett rendelkezzen. Motiválja, ha rábízhatnak dolgokat, amiért felelősséggel tartozik. Extrém esetben az motiválja, ha hatalmat kap. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy mindenki, akinek ez a legfontosabb motivátora, hatalomra törő ember lenne. Amennyiben nem kap lehetőséget arra, hogy emberek, vagy erőforrások felett rendelkezessen, befolyása lehessen, akkor elveszti energiáit, motiválatlan lesz. Viszont már kisebb befolyás, korlátozottabb rendelkezési jog is sokat lendíthet a motiváltságán.



Akinek a fontossági sorrendben az Építkező van az első helyen a motivátorok közül, nagyon fontos az anyagi jólét, az anyagi jellegű javak gyűjtése, az átlagosnál magasabb életszínvonal. Ez nem jelenti azt, hogy ez a személy anyagi, vagy pénzéhes lenne. Az anyagi biztonság számára fontos és fontos a növekedés. Fontos számára, hogy teljesítménye össze legyen kötve az anyagi javadalmazással. Ilyenkor energikus, motivált, jól érzi magát. Ez az egyetlen terület, motivátor, amely az anyagiakkal, – így a pénzzel, – van kapcsolatban. Ebből is látható, hogy a pénz, mint motivációs eszköz nem minden helyzetben és nem mindenkinél működik. (Nem szabad összekevernünk a motivációt a kényszerrel. Amikor valaki szegény, akkor látszólag a pénz, az anyagiak motiválják, valóban pedig a megélhetés kényszere miatt csinál meg dolgokat, és nem érzi magát jól. Amint a kényszer csökken, vagy megszűnik, már a valódi motivátorok (területek) felé fordul és ott keresi megelégedettséget, ott gyűjt energiákat.)

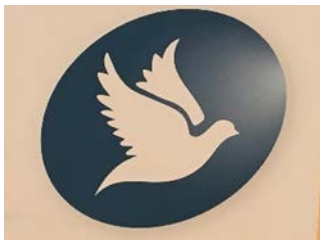


Akinek a Szakértő motivátor a legfontosabb a sorrendben, az a személy akkor érzi jól magát, ha meglévő tudását fejleszteni tudja, ha az adott területen specializálódhat, vagy éppen meglévő tudását átadhatja másoknak. Fontos számára tudás, a szakmai fejlődés. Az ilyen ember nem feltétlenül szakértő, Az elnevezés itt is a területre vonatkozik, ahonnan az energiákat nyeri az illető és nem a személy tulajdonságát jelzi. Egy adott csoportban (munkahelyi csapat, iskolai csoport, sport csapat stb.) nem biztos, hogy az a legnagyobb tudású személy, az a tényleges szakértő, akinek a Szakértő a legfontosabb motivátora. Viszont valószínűleg ő lesz a legmotiváltabb, ha lehetőséget kap, hogy fejlessze tudását, vagy kihasználja a meglévőt! Sok esetben a szakmaiság révén éri el azt, hogy jól érzi magát és energikus.

A Fejlődés klaszter motivátorai



Annak, akinek az Alkotó motivátor a legfontosabb a sorrendben, nagyon fontos, hogy valami újjal legyen kapcsolatban, újdonságokkal foglalkozhasson, valami új létrehozásában vehessen részt. Fontos számára, hogy az ötleteit meghallgassák, bevonják ötletelésbe, problémák megoldásába. Nem biztos, hogy nagyon kreatív, vagy ő a legkreatívabb egy csapatban, de az motiválja, ha kreativitását használni tudja. Energikussá válik, jól érzi magát, ha azonosulni tud az újjal, az újdonsággal, kipróbálhat új dolgokat.



Akinél a Szabad Szellem a legfontosabb motivátor, annak nagyon fontos, hogy saját döntéseket hozhasson, hogy cselekvésének minél szélesebbek legyenek a korlátjai, Akár térbeli, akár időbeli, akár cselekvési korlátokról van szó. A kényszerek, a gyakori számonkérések, a szűk keretek, a döntési lehetőség hiánya kedvét veszik, elveszti energiáit, motiválatlan lesz, teljesítménye látványosan esik. Akkor érzi jól magát, ha szó szerint szabad.



Akinél a Felfedező van az első helyen a motivátorok fontossági sorrendjében, annál fontos, hogy értelmét lássa annak, amit csinál. A jelentőségteljes dolgok adnak neki energiát. Akkor érzi jól magát, ha a cselekvése, munkája változást hoz mások számára is. Értelmetlen, felesleges dolgok, cselekvések a kedvét szegik, elveszti motivációit. Nemcsak jól viseli a változásokat, de ő maga hozza létre azokat. Nagyon jól érzi magát akár gyorsan változó környezetben is, ha változásoknak látja értelmét.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Fontos megjegyzés

A motivátorok nem az ember tulajdonságait, hanem az energiájának a forrásait írják le. Csak ezt nehéz a nyelvben kifejezni, ezért sokszor úgy tűnhet, mintha az adott személy tulajdonságait sorolnánk fel, amikor a motivátorokról beszélünk. Valójában inkább az igényeiről, vágyairól és elvárásairól beszélünk egy-egy területtel kapcsolatban.

6. HATÉKONY KOMMUNIKÁCIÓS GYAKORLATOK

6.1 MI A KOMMUNIKÁCIÓ?

6.2 A KOMMUNIKÁCIÓ RÉSZEI

6.3 KOMMUNIKÁCIÓS CSATORNÁK ÉS KÓDOLÁS

6.4 REDUNDANCIA, VISSZAJELZÉS, VISSZAIGAZOLÁS

6.5 MILYEN A JÓ KOMMUNIKÁCIÓ?

6.6 KOMMUNIKÁCIÓS ÚTKERESÉS

6.7 A HATÉKONY KOMMUNIKÁCIÓ ALAPELEMEI

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

ÖNISMERET, MIT KAROK MONDANI (ÉRTEM MAGAM?)

SZAVAK ÉS KIFEJEZÉSEK HASZNÁLATA

TESTBESZÉD

A CSEND

KÉRDEZÉSTECHNIKA

PONTOSÍTÁS

FORMÁLIS (MUNKAHELYI)KOMMUNIKÁCIÓ

Megegyezés

NEM RÓLAD SZÓL!

MÉGIS RÓLAD SZÓL?

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

MINDIG A „NYERŐ-NYERŐ” HELYZET A NYERŐ?

RÖVIDEN!

ASSZERTÍV KOMMUNIKÁCIÓ

A „DE”, AZ „IGEN. DE” AZ „ÉS”, AZ „ÉS MÉG”

AZ „ÉN” ÉS A „MI”, A „KÖSZÖNÖM”

6.8 GENERÁCIÓK A MUNKAHELYEN ÉS A KOMMUNIKÁCIÓ

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

7. SZEMÉLYISÉGFEJLESZTÉS, ÖNISMERET

7.1 A SZEMÉLYISÉGRŐL

A SZEMÉLYISÉG KIALAKULÁSA ÉS ALAKULÁSA – EGY METAFORA

A SZEMÉLYISÉGEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

STABILITÁS, TORZULÁS

LEHET-E FEJLESZTENI?

7.2 ÖNISMERET

ESZKÖZÖK, LEHETŐSÉGEK

MOTIVÁCIÓINK ISMERETE

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

7.3 EGY SZEMÉLYISÉG MODELL

A SZEMÉLYISÉG ÉS A MOTIVÁCIÓ

AZ MBTI MODELL

STRESSZ ÉS SZEMÉLYISÉG

7.4 A SZAKMAVÁLASZTÁS DILEMMÁI

8. IDŐGAZDÁLKODÁSI ISMERETEK

8.1 MI AZ IDŐ ÉS A GAZDÁLKODÁS?

IDŐ VAGY PRIORITÁSOK?

PARETO ELV

8.2 STRATÉGIAI GONDOLKODÁS

SZEMÉLYES VÍZIÓ ÉS MISSZIÓ

CÉLOK

SZEMÉLYES ÉS MUNKAHELYI CÉLOK ÖSSZEEGYEZTETÉSE

8.3 SZERVEZÉS

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Szeged, 2021. augusztus 30.

FELADAT JAVASLAT

Kérdések:

Amennyiben vállalkozást indítanál, mi lenne a tevékenysége?

Milyen vállalkozási formát választanál hozzá?

Miért azt választanád?

Az résztvevők egyénileg válaszolják meg a kérdéseket, majd kiscsoportos megbeszélésen osszák meg egymással.

A kiscsoportokból a létszámtól függően néhány érdekes választ osszanak meg a többiekkel.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE