

Útmutató munkakeresőknek

írta: dr. Borbély Szilvia

Budapest, 2009

A kiadványt az FKA-KT-71/2008 projekt keretében az NSZFI megbízásából a Munkaerőpiaci Alap terhére a Szociális és Munkaügyi Minisztérium finanszírozza.

Útmutató munkakeresőknek

írta: dr. Borbély Szilvia

Grafika és borító: Csorba Gergely

Kiadó: SZGTI Alapítvány
1068 Városligeti fasor 46-48

ISBN 978-963-06-7809-4

A kiadványt az FKA-KT-71/2008 projekt keretében az NSZFI megbízásából a Munkaerőpiaci Alap terhére a Szociális és Munkaügyi Minisztérium finanszírozza.

Tartalom

Bevezet	4
Hogyan fogjuk fel az elbocsátásról szóló hírt?.....	5
Mit ne tegyél?.....	6
Mit tegyél?.....	6
Hogyan közöljük a hírt otthon?.....	8
Mire számíthatunk? Felmondás, végkielégítés, csoportos létszámleépítés	9
Hogyan fogjunk hozzá az álláskereséshez? Ki segíthet? Hol keressünk?.....	12
De nehéz most fiatalnak lenni!	17
Csak 45 éven felülieknek!	19
Hasznos tanácsok pályázati anyagunk elkészítéséhez	19
Hasznos tanácsok pályázati anyagunk elkészítéséhez	20
Készülj fel az állásinterjúra!.....	22
Miből, hogyan éljünk addig is, amíg nem találunk állást?.....	24
Tanuljunk!.....	25
Tanuljunk!.....	25
Irány külföld!	26
Megtaláltuk az igazit?.....	29
S végül.....	30

"Ha rátalálsz a munkára, amit szeretsz, egyetlen napot sem kell dolgoznod az életben."
(Konfucius)

Bevezet

Az MSZOSZ Ipari-energiailipari Szakszervezetek Szövetsége kezdeményezésére és az Szakszervezetek Gazdaság és Társadalomkutatási Intézete (SZGTI), mint projektgazda megvalósításában a Munkaer piaci Alap képzési alaprésze által finanszírozott FKA-KT-71/2008 projekt éppen akkor – 2008 végén-2009 elején - indult, amikor a legnagyobb szükség kezdett mutatkozni a projekt során kiképzett munkahelyi pályainformációs tanácsadók iránt. A projekt lényegi része, a sajátos – kimondottan a projekt számára kialakított tananyag elkészítése, akkreditálása, és maga az 54 órás (kétszer három napos) - mind a hét régióban külön-külön megtartott – képzés volt, amelynek során 234 f kapott tanúsítványt. Elkészült, és felkerült a projekt honlapjára, a www.palyatanacsadok.hu-ra a tananyag elektronikus, mindenki által hozzáférhető változata is. A projekt alapcélja az volt, hogy megfelelő muníciót kapjanak a vállalatoknál ügyködő szakszervezeti tisztségviselők ahhoz, hogy segítsék a leépítés eltt álló társaikat a bels és küls lehet ségek, új célok és utak feltárásában. A képzés során az önismeret, stressz-oldás és a gyakorlati álláskeresés fortélyaiiba a Lege Artis Tanácsadó és Oktató Felnttképzési Intézmény - Lépes Gyula, Lovas Zsuzsa, Novák Kata, Vargha Flóra - vezette be a résztvevőket, a jogi ismeretekbe Rózsáné dr. Lupkovics Marianna (KASZ), a munkaer piaci és érdekvédelmi részbe pedig dr. Borbély Szilvia és dr. Stanitz Károly, akik egyben a tananyag szerzői is voltak.

Jelen – a tananyag szellemiségén alapuló, de ugyanakkor önálló - kiadvánnyal szeretnénk magukhoz az érdekeltekhez is olyan ismeretanyagot eljuttatni, ami segíti őket az (újra)kezdésben.

Borbély Szilvia

Hogyan fogjuk fel az elbocsátásról szóló hírt?



Legfontosabb, hogy ne keseredjünk el azonnal! Gondoljunk arra, hogy valaminek a vége egyúttal valaminek a kezdetét is jelenti. Lehet, hogy egy munkahely elvesztése olyan váltásra kényszerít minket, ami bizonyos szempontból a korábbinál kedvezőbb helyzetet eredményez!

Első lépésben próbáljunk felülkerekedni a munkanélküliségen való félelmünkön! A félelem mindig rossz tanácsadó – emlékeztetnek a pszichológusok. Akár megbénít minket, akár kapcsolódásra ösztönöz, mindenképp káros.

Vegyük sorba, milyen eszközökkel rendelkezünk a cselekvéshez. Mérlegeljük, mit tudunk tenni szakmai téren, kell-e és tudjuk-e továbbfejleszteni szakmai tudásunkat? Ha igen, itt az idő, hogy megtegyük!

Gondoljuk át, mennyire volt eredményes és nekünk való az a munka, amit mostanáig végeztünk. Valójában többre lennénk képesek, vagy, valljuk be, éppen ellenkezőleg, meghaladta erőnket és felkészültségünket? Fogjuk fel úgy, hogy mindkét esetben jól jön, hogy váltásra kényszerülünk, sőt lehet, hogy megmenekülünk valamilyen pszichoszomatikus megbetegedéstől! (Kutatók kimutatták, hogy a munkahelyi stressz egyik legfontosabb kiváltója az, ha erőnket, felkészültségünket, meghaladó munkát végzünk.)



Lehet segítségünk van most arra is, hogy földrajzilag elmozduljunk, közelebb költözzünk valamelyik családtagunkhoz vagy barátunkhoz, vagy olyan tájra, városba, esetleg országba költözzünk, amely egyszerűen vonz bennünket.

Biztos, hogy rendkívüli stresszes időszakot élünk át. Mindent meg kell tennünk magunk részéről annak érdekében, hogy jobban tudjuk kezelni a szokatlan feszültséget, amit az elbocsátás híre, és az ez után következő – munka nélkül eltöltött – időszak eredményez. A munkanélküliség (és még az elbocsátás előtti időszakban az attól való félelem) okozta stressz (is) gyengíti az immunrendszert, növelve a megbetegedések kockázatát, tehát nem vehetjük félvállról. Ha nem sikerül egyedül legyőznünk, s jó mederbe terelnünk például úgy, hogy fokozott aktivitással vetjük bele magunkat az új munkahelykeresésbe, s tartósan olyan fizikai tüneteket „produkálunk”, mint pl. az erősszívdobogás, a remegés, a „lázás” állapot, alvászavar, étvágytalanság stb., akkor ideje orvoshoz

fordulni. Első lépésben valószínűleg néhány napos/hetes pihenést fog javasolni, és ha az sem használ, pszichológiai szakrendelésre küldhet bennünket. A leépítés okozta trauma önismereti és személyiségfejlesztő gyakorlatokat végző pszichodráma csoportokban is jól kezelhető. Itt nem egyetlen személlyel – a pszichológussal – osztja meg az ember a gondját, hanem hasonló élethelyzetben lévő társaival.

A munkaügyi központok rendszeresen szerveznek tréningeket a munkaerőpiacról tartósan kiszorultak részére. A tapasztalat azt mutatja, hogy ezek az eszközök legjobban a munkájukat éppen most elvesztők számára a leghasznosabbak, akik még nem gubóztak be, kellően motiváltak és él még bennük a remény. A tartós munkanélküliség – ha hagyjuk – elkeseredettséghez, ez pedig depresszióhoz, egyéb lelki bajokhoz, szenvedélybetegséghez vezethet.

Mit ne tegyél?

Ne kezdj könyörögni a munkaadónak, hogy tartson meg. Jobb stratégia az, ha megértést tanúsítasz a cég nehéz helyzete iránt, és felajánlod segítségedet a helyzet más módon történő megoldásában.

Elfordulhat az is, hogy a „leépítések” a levegőben vannak, de a munkaadók még semmilyen konkrét lépést nem tettek. Van olyan, aki nem bírja idegekkel, és még azelőtt a felmondáson, munkahelyváltáson gondolkodik, hogy a helyzet kibontakozna. Ha amúgy elégedettek voltunk a munkahelyünkkel, ezt a lépést nem kell elkapkodni! Egyrészt egyáltalán nem biztos, hogy éppen minket ér utol a leépítés, másrészt például nehéz gazdasági helyzetben egyáltalán nem biztos, hogy legalább olyan munkahelyet találunk, mint amilyet – önként – otthagytunk!

Ha azonban már megtörtént az elbocsátás, ne odázzuk el a gondokkal történő aktív szembenézést! Ne vonuljunk el a világtól egy időre, hogy „gondolkodjunk” a helyzeten! Ne a negatív érzelmeink leküzdésével – esetleg fokozásával (hergelésével) – foglalkozunk, hanem inkább a probléma megoldásával! A feszültséget ne dühkitörésekkel próbáljuk oldani, vagy azzal, hogy másra (pl. a családtagokra) hárítjuk, és ne társaságban éljük ki! De ne süllyedjünk passzivitásba se. Ne keressünk menekülési utat valamilyen pótcselekvésekben sem!

Mit tegyél?

Ha még van egy kis remény arra, hogy mégsem bocsátanak el, te magad is elgondolkodhatsz azon, hogyan lehetne a cég helyzetén javítani, elkerülni az elbocsátást, pl. költségcsökkentéssel. Kritikus (válság)helyzetben a munkaadó is jobban hajlik arra, hogy meghallgasson téged, vagy a téged képviselő szakszervezetet, üzemi tanácsot. Segítsünk abban, hogy a vezető megtalálja a lehető legjobb megoldást, és a munkavállalók szempontjából is a legkevésbé fájdalmas döntést hozza meg. Egyszerűen, igyekezz te is részt venni a probléma megoldásában! Nagy valószínűséggel a munkaadónk ezt értékelni fogja. Különösen akkor, ha a főnökünkben tudatosul, hogy ha nem oldjuk meg közösen a válsághelyzetet, akkor nemcsak a mi, hanem az a munkája is feleslegessé válhat...

Ha vállalatodnál a „helyzet” még nem bontakozott ki teljesen, hanem csak érik, akkor, ha nem is érdemes még konkrétan új munkahely keresésén gondolkodnod, azért jó, ha informálódasz, kit, milyen szakképzettséggel keresnek a környezetedben, környékeden. Böngéssz a helyi lapok gazdasági és álláshirdetési rovatait, nézz meg az internetes álláskereső portálokat, beszélj a témáról ismerőseiddel, rokonaiddal... Nézegetheted a

képzési kínálatot is, hátha indul olyan képzés, amire mindig is vágytál, vagy egyszer en csak érdekel, és valószínűleg piaci kereslet is van iránta, vagy a – még meglévő – munkahelyed is hasznosíthatná.

Mi van akkor, ha mégis bekövetkezett az, amit I rettegtél, s a leépítés téged is utolért? Ne hagyd magad, küzdj meg a helyzettel, koncentrálj a megoldási lehetőségekre! (Ennél a stratégiánál kisebb eséllyel leszel depressziós.) Legyél aktív, ne várakozz, lépj, de el tte nézz magadba! Fogd fel úgy a helyzetet, hogy most próbatételek sorozata vár rád, amelyek téged er sítenek.

Gondold végig, hogy milyen munkához, milyen tevékenységhez lenne igazán kedved, mire lennél képes. Itt a lehet ség, hogy a korábbi kööttségeid I megszabadulva „új életet” kezdj, esetleg más szakmát, foglalkozást, életformát stb. megcélozva olyan irányba indulj el, amilyenre titkon esetleg mindig is vágytál, s ami eddig nem is tudatosodott benned, s amire persze piaci kereslet is van.

Ha túlságosan megterhelt az eddigi munkád, sokszor voltál frusztrált, úgy érezted, hogy nem sikerült 100%-osan teljesíteni, itt a lehet ség, hogy egy inkább neked – beállítottságodnak, kapacitásodnak – való munkát keress. Ha pedig úgy gondolod, hogy nem használták ki eléggé a képességeidet, akkor itt az id , hogy nagyobb kihívást jelent munka és feladat után nézz!

Amennyiben ez a vágy is megvolt benned, itt a lehet ség arra is, hogy másutt, más városban, más országrészben vagy országban keress új lehet séget magadnak, különösen akkor, ha még nem köt család vagy eladhatatlan ingatlan.

Hogyan közöljük a hírt otthon?

Történt egyszer, hogy egy nagyon szegénysorú család leányának állandóan rémálmai voltak. A lány szülei a rabbihoz fordultak tanácsért. A rabbi elgondolkodott, majd így szólt:

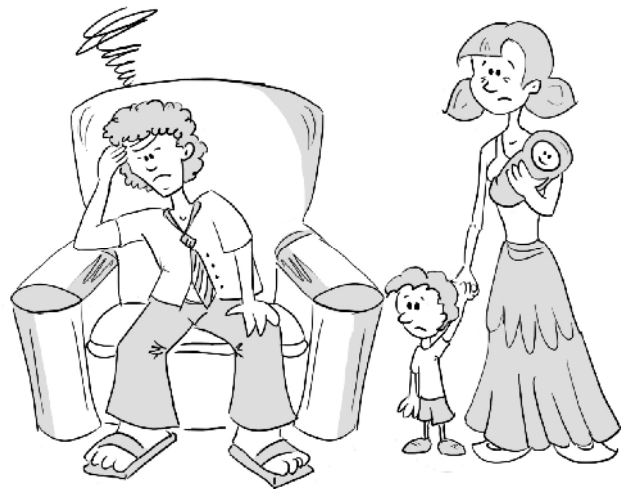
- Bölcsseink szerint éjjel arról álmodunk, ami nap közben is foglalkoztat bennünket. Kérdezzétek meg a lányt, hogy mit is fél.

Mikor megkérdezték a lányt, így felelt:

- Sokszor észreveszem, hogy mindketten a minket körülvevő szegénység miatt aggódtok. Sok mindent is félek, de a legnagyobb rettegéssel a belső letek áradó félelem tölt el.

Küzdjünk le félelmünket, ne "fertazzuk meg" az otthonunkat! Sajnos általában vagy családtagjainkon, a hozzánk legközelebb állókon vezetjük le az elbocsátás híre okozta feszültséget, csalódottságot, vagy igyekszünk magunkba fojtani. De mind a két „megoldás” hasonló következményekkel jár: otthon a feszültség, fokozódik a rossz kedélyállapot, aláesva a családi légkört és a párkapcsolatot.

A legrosszabb megoldás persze az, ha eltitkoljuk otthon, mi vár ránk, pusztán azért, hogy „megkíméljük” a családot. Ezzel éppen az ellenkező hatást érhetjük el.



Tanácsos már akkor történünk a feszültség enyhítésével, amikor még nem mondtak fel, de a dolog már „benne van a levegőben”. Erre a szakértők – pszichológusok – stresszoldó gyakorlatokat ajánlanak. Ilyen egyszer gyakorlat az, ha például a munkahelyünkről hazafelé tartva egy kicsit gyalogolunk a szabad levegőn, teszünk egy kis kitért például a boltba, (be)vásárolunk, vagy elmegyünk egy könyvtárba egy jó könyvért, melynek olvasásával megfeledezhetünk munkahelyi gondunkról. Hazaérve zuhanyozással, rövid pihenéssel frissítsük fel magunkat, még akkor is, ha azonnal hozzá kellene fognunk valamilyen házimunkához.

Mire számíthatunk? Felmondás, végkielégítés, csoportos létszámleépítés

Felmondás, végkielégítés, csoportos létszámleépítés

A munkaviszony megszüntetésének módjai^[1]

- közös megegyezéssel
- rendes felmondással
- rendkívüli felmondással
- azonnali hatállyal a próbaid alatt

A határozott idő tartamú munkaviszony megszüntetése

A határozott időre szóló munkaviszony csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással, illetve legkorábbi kikötése esetén azonnali hatállyal szüntethető meg.

Ettől eltérően is megszüntethető a munkáltató a határozott időre alkalmazott munkavállaló munkaviszonyát, ekkor azonban a munkavállalót megilleti egyévi, illetve, ha a határozott időből még hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre jutó átlagkeresete.

Megjegyzés: a munkavállaló rendes felmondással nem szüntetheti meg a határozott idejű munkaviszonyt, csak rendkívül felmondással vagy közös megegyezéssel, kivéve a próbaidőt, amely alatt ezt jogkövetkezmények nélkül megteheti.

A rendes felmondás

A határozatlan idejű munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató rendes felmondással megszüntetheti. A munkáltató köteles felmondását megindokolni. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét munkaügyi perben a munkáltatónak kell bizonyítania.

Rendkívüli felmondás

A munkáltatónak, illetve a munkavállalónak a másik fél súlyos köteleességszegése esetén jogában áll rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal megszüntetni a munkaviszonyt.

A munkáltatói rendkívüli felmondást a munkáltatónak indokolnia kell, és közlése előtt lehetőséget kell adnia a munkavállalónak az okok megismerésére és a védekezésre. Ha a munkavállaló mond fel rendkívüli felmondással, a munkáltatónak úgy kell eljárnia, mintha mondott volna fel rendes felmondással.

A rendkívüli felmondás határideje

A rendkívüli felmondás jogát az alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon belül, későbbi tudomásszerzés esetén azonban legfeljebb az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül lehet gyakorolni.

Felmondási védelem

A munkavállaló munkaviszonya nem szüntethető meg rendes felmondással bizonyos törvényben meghatározott esetekben (pl. táppénz vagy gyes, gyed időtartama alatt). Az ilyen esetben közölt felmondás jogellenesnek minősül.

Felmondási idő

A felmondási idő legalább harminc nap, amely a munkaviszonyban töltött idő függvényében emelkedik, az egy évet azonban nem haladhatja meg.

A munkáltató rendes felmondása esetén köteles a munkavállalót a felmondási idő felére a munkavégzés alól felmenteni. A munkavégzés alól a munkavállalót – legalább a

felmentési idő felének megfelelő idő tartamban – a kívánságának megfelelő időben és részletekben kell felmenteni.

Eljárás a munkaviszony megszüntetése, illetve megszüntetése esetén

A munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor munkakörét köteles átadni, és a munkáltatóval el kell számolnia, a munkavállaló részére pedig az utolsó munkában töltött napon ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, továbbá ki kell adni számára az elírt igazolásokat. A munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor, illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles munkaviszonyát megszüntetési bizonyítványt adni.

Végkielégítés

A munkavállalót végkielégítés akkor illeti meg, ha munkaviszonya a munkáltató rendes felmondása vagy jogutód nélküli megszüntetése miatt szűnik meg. A végkielégítés mértéke a munkáltatónál munkaviszonyban töltött időhöz igazodik.

A végkielégítés mértéke a munkavállaló háromhavi átlagkeresetével emelkedik, ha a munkavállaló munkaviszonya az öregségi nyugdíjra, illetve a kordedvezményes öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzését megelőző 5 éven belül szűnik meg. A kollektív megállapodás eltérhet – a dolgozó javára – a Munka Törvénykönyvében meghatározott mértékektől.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok

A törvény a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására meghatározott és szigorú eljárási rendet ír elő, aminek be nem tartása a felmondás jogellenességét alapozhatja meg.

A fogalom

A törvény a fogalmat a féléves átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva határozza meg, és csoportos létszámcsökkentésnek minősíti azokat az eseteket, amikor a munkáltató húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz, száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tízszázaléknyi, háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni.

A munkáltatókat terhelő kötelezettségek a csoportos létszámleépítés során

A munkáltató a döntést megelőzően köteles az üzemi tanáccsal, üzemi tanács hiányában a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel és a munkavállalók képviselőiből létrehozott bizottsággal konzultációt kezdeményezni és azt a döntésének meghozataláig vagy a megállapodás megkötéséig folytatni (szakszervezet hiányában a munkavállalók képviselőivel kell tárgyalnia).

- A konzultációt megelőzően bizonyos körben, írásban tájékoztatnia kell a munkavállalók képviselőit, konzultálnia kell velük, és a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntését meghatározott tartalmi követelményeknek megfelelően kell meghoznia (közölni kell a tervezett létszámcsökkentés okát, az érintett létszámot, meg kell vitatni a létszámcsökkentés elkerülésének lehetséges módját és elveit, továbbá a következmények enyhítésének eszközeit, a létszámcsökkentés időtartamát, ütemezését, valamint az elbocsátandók kiválasztásának szempontjait).
- A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés előtt, valamint a döntés meghozatala után haladéktalanul, adott határidőig tájékoztatnia kell az állami foglalkoztatási szervet, és közölnie kell a törvényben előírt adatokat, információkat (érintett létszám, a munkavállalók személyi adatai, szakképzettsége, átlagkeresete).

- Döntésér l az érintett munkavállalót is tájékoztatnia kell – írásban, legalább 30 nappal a felmondás közlése el tt –, a tájékoztató másolatát pedig meg kell küldenie a munkavállalók képvisel inek, illetve a munkaügyi központnak.

E kötelezettségek elmulasztása a felmondások jogellenességét vonja maga után.

A munkavállalók helyzete a csoportos létszámleépítés során

A munkavállalókat képvisel iken keresztül megilleti a konzultáció joga, a tájékoztatáshoz való jog (a munkáltatói döntés után a munkavállalókat egyénileg is megilleti a tájékoztatáshoz való jog).

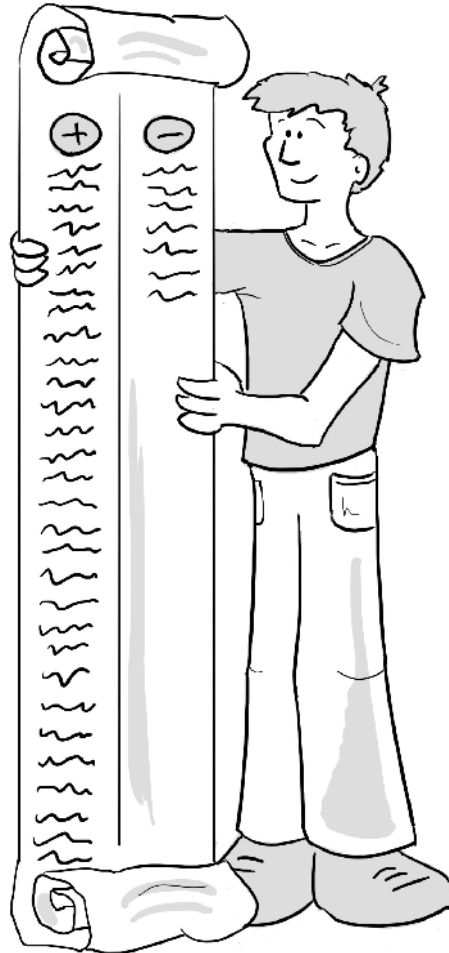
Abban az esetben, ha a munkáltató a fent részletezett formai és eljárási szabályokat megszegi és/vagy a jogszabályban meghatározott határid ket nem tartja be, a felmondás jó eséllyel lesz megtámadható a munkaügyi bíróságon.

Konkrét kérdések vagy problémák esetén fordulj személyesen vagy telefonon a térítésmentes jogi véleményt adó, az ország valamennyi részén megtalálható JOGPONT hálózathoz. A JOGPONT irodák elérhet ségét megtalálod a <http://www.palyatanacsadok.hu/> vagy <http://www.jogpont.hu> honlapokon.

Hogyan fogjunk hozzá az álláskereséshez? Ki segíthet? Hol keressünk?
„A legtöbb ember utálja az álláskeresést. Ez szorongással teli időszak.” (K.J. Chopra)

Első lépés: önvizsgálat

Mielőtt bármihez kezdenénk, tegyük fel magunknak és válaszoljunk meg szintén néhány kérdést. Milyen lenne a nekem megfelelő munka és munkakör, amiben jól érezném magam, és ami nem haladna meg az erőmet, képességeimet, tudásomat, mindeközben azonban megfelelő kihívást is jelentene számomra? Önálló munkakört szeretnék, saját döntésekkel – ami persze nagyobb felelősséggel is jár –, vagy jobb szeretem a beosztotti státust, ahol a felelősségem is kisebb? Van sok önálló ötletem, és ezeket szeretném is megvalósítani? Képes vagyok-e arra, vagy sem, hogy fogaskerék legyek egy gépezetben? Szeretnék vezetni karriert, vagy sem? Idegesítené, ha nem lenne jól körülhatárolva a feladatköröm, vagy sem? A közvetlen kapcsolatok jellemezte kisvállalatok légköre vagy inkább a szigorúbb (de egyúttal jobban kiszámítható) funkció-beosztott viszonyal rendelkező nagyvállalati légkör felelne meg nekem? Szeretnék-e nemzetközi karriert befutni egy multinacionális, illetve globális vállalat segítségével?



Az álláskeresés – életmód

Az álláskeresés – ami jobbik esetben nemcsak munkahelykeresést jelent, hanem a nekünk való pálya keresését is – valójában maga is sziszifuszi munka, amit szisztematikusan kell végezni, és egyben egyfajta életmód is.

Készíts listát arról, hogy kikhez, hová fordulhatsz!

Végezd szisztematikusan a kapcsolatok felelevenítését! Ehhez szükség van egy konkrét – neveket és elérhetőségeket tartalmazó – listára.

A véletlen szerepe

Kétségkívül a véletlennek is szerepe van abban, hogy éppen akkor éppen abba a személybe botoljunk, aki esetleg segít megoldani álláskeresési problémánkat. A véletlent úgy segíthetjük el, hogy nem gubózzunk magunkba, nem szégyelljük magunkat, amiért (leginkább önhibánkon kívül) nincs munkánk, hanem ezt természetes állapotnak fogva föl, megtartjuk, sőt, miután van elég szabad időnk, elmélyítjük és bővítjük kapcsolatainkat, szélesítjük ismeretségi körünket, növelve annak a valószínűségét, hogy a kellő időben, a kellő helyen a kellő emberrel találkozunk. Ez persze még nem jelenti azt, hogy állásvadászati stratégiánk fő elemét a sült galambra várásnak kell képeznie...

Elevenítsd fel régi kapcsolataidat!

Ne feledd, a kapcsolati tőke nagyon értékes! Vedd sorba, kiket ismersz: ide tartoznak a korábbi munkatársak, iskolatársak, szomszédok, a szülői társak, a szorosabb és a tágabb család, az ismerősök ismerősei stb. Egy felmérés szerint az állások jelentős része az ismeretségi körök segítségével – a „láthatatlan álláspiacon” – talál gazdára!¹ Ez a megoldás azzal a hozzáadott értékkel is bír, hogy találkozol olyan régi ismerőseiddel, barátaiddal, családtagjaiddal, akikkel – amíg dolgoztál – időről időre hiányában nem tudtál találkozni.

Építs ki új kapcsolatokat!

Járj nyitott szemmel, szerezz új ismerőseket, vagy mélyítsd el a korábbi – csupán köszönésre szorító – viszonyokat! Járj el szakmai bemutatókra, kiállításokra, olyan helyekre, ahol nagy valószínűséggel szakmabeliekbe botlasz. Keress valamilyen neked illő társadalmi tevékenységet! Ez nemcsak azért lehet üdvös, mert emberekkel találkozol, hanem azért is, mert megerősítheted megtépzett önbecsülésed.

Kezdd korábbi főnököddel!

Karrier-tanácsadók szerint az új állás megszerzéséhez vezető első lépést a felmondó beszélgetésen kell megtenni, különösen persze akkor, ha nem a te hibádból mondanak fel... A vezető, ha tud valamilyen neked való állásról, szívesen megfogja veled osztani, hiszen így neki is könnyebb a felmondólevelet aláírnia.

Regionális munkaügyi központok és helyi kirendeltségek

Először is a munkaügyi központ lakóhelyünkön illetékes kirendeltségét kell felkeresnünk. A <http://www.afsz.hu/> honlapon közzétett egy keresőt, ahol a helynév megadásával megkapjuk a megfelelő címet, illetve a <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon, az egyes régiókhoz tartozó menüpontban is megtaláljuk – táblázatos formában – a kirendeltségek listáját. A munkaügyi központ kirendeltségei munkaközvetítő tevékenységét a munkát kereső személyekkel, valamint az álláskeresővel együttműködve folytatja. A kirendeltségek nemcsak a náluk is megjelenő álláslehetőségekről tájékoztatnak, hanem a térségben elérhető képzésekről, a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról, a helyi munkaerőpiacról stb. is informálnak. A Foglalkozási Információs Tanácsadók (FIT) első sorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt állók számára nyújtanak tájékoztatást az egyes pályákról, foglalkozásokról. Lehetőség van pályaaorientációs beszélgetésekre is, szakemberek segítségével. A FIT-ről többet megtudhatunk a <http://www.epalya.hu>-n.

Munkaközvetítő, személyzeti tanácsadók, fejező cégek

Számos munkaadó személyzeti tanácsadó és fejező céget bíz meg az új munkaerő felkutatásával. Ezek a cégek elvégzik az előzetes szűrést, az első interjúkat a jelölttel, és csak az ennek alapján kiválasztott egy-két jelöltet küldik el a megrendelő céghez felvételi beszélgetésre.

Ilyenkor a munkát kereső személy a személyzeti tanácsadó cégek által feladott hirdetésre válaszol. Az is előfordul, hogy a személyzeti tanácsadó, fejező cégek saját maguk hoznak létre adatbázist a hozzájuk egyébként beérkező önéletrajzokból, és a lehetséges szerencsés jelöltek egyikét-másikat innen választják ki. Érdekes tehát minél több személyzeti tanácsadó és fejező céghez elküldeni az önéletrajzunkat még akkor is, ha egyelőre nincs konkrét kereslet irántunk.

¹ Lásd: BérBarométer adatbázis felmérései, www.berbarometer.hu

Figyelem! A személyzeti tanácsadó cégeket a megrendelő cégek finanszírozzák, így szolgáltatásaik térítésmentesek a munkavállalók számára.

Munkaadó-kölcsönöző cégek

A munkaadó-kölcsönöző cégek saját maguk vesznek fel munkaadót – leginkább betanított és szakmunkásokat, valamint középfokú végzettségű irodai munkaadót –, és mint saját munkavállalójukat kölcsönözik ki őket a cégekhez. Ez a forma egyre inkább elterjedt, bár nem biztos, hogy a legjobb megoldás a munkavállaló szempontjából.

Álláskereső klubok

Országsszerte működnek álláskereső klubok, azzal a céllal, hogy a munkát keresők megismerjék és gyakorolják a hatékony álláskeresési technikákat. Álláskereső klubot szerveznek a munkaügyi központokon kívül olyan szervezetek is, mint pl. a családsegítő klub vagy a Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesülete.

Internetes álláskeresés

Az internetes álláskeresés egyre népszerűbb és elterjedtebb, egyenes arányban az internet elterjedésével az élet más területein is. Előnye, hogy nagyon sok információhoz tudunk jutni, és nagyon sok helyre tudunk párhuzamosan, nagyon rövid idő alatt jelentkezni. Ha valakinek amúgy is van otthon internete, vagy van a közelében pl. teleház, ahonnan ingyen internetezhet, akkor ez a legolcsóbb álláskeresési mód, hiszen még annyiba sem kerül, mint hirdetési újságot vásárolni (361 teleház elérhető segítséget találjuk meg a <http://www.telehaz.hu> honlapon).

Egyre inkább elterjedt a közösségi portálok (Magyarországon a legnépszerűbb a <http://www.iwiw.hu>) használata az álláskeresésben. Az iwiw-en könnyen nagyszámú fejtárgyat, tanácsadót lehet felkutatni, és közvetlenül a megadott elérhető ségeiken lehet tőlük segítséget kérni.

Állásajánló portálok

Ma már nagyon sok van belőlük, kedvünkre válogathatunk közöttük, és tölthetjük fel rájuk a – jól megírt – életrajzunkat. A legnagyobbak közé tartozik a [monster](#), a [jobpilot](#), a [profession.hu](#), a [CVonline.hu](#), az [allas.lap.hu](#), a [premiumjobs.hu](#), a [topjob.hu](#), a [workline.hu](#), az [allasmonitor.hu](#) stb. A <http://www.monster.hu> az egyik legnagyobb nemzetközi állásportál; ha külföldre szeretnél menni, akkor a <http://ec.europa.eu/eures/> mellett itt kezdhetsz keresgélni. Ha az államigazgatásban vagy a közszolgáltatások terén szeretnél dolgozni, akkor keresd fel a <https://kozigallas.gov.hu> portált, akár mindennap. Az iskolák és egészségügyi intézmények is itt hirdetik meg betölthető állásaikat, és az önkormányzatoknál is gyakran van üresedés. A <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon egy csokorra való állásportált gyűjtöttünk össze. Az állásportálok regisztrálhatjuk magunkat, és kívánságainknak megfelelően saját levelezőládánkba kaphatjuk, akár naponta, a minket érdeklő, frissen feltöltött állásajánlatokat. Ezenkívül számtalan jó tanáccsal is ellátnak az álláskeresést, az önéletrajzírást, az állásinterjúkat stb. illetően.

Vállalatok honlapjai

Különösen a nagy multinacionális vállalatok honlapjára érdemes rendszeresen ellátogatni, és megnézni, milyen új állásokat hirdettek meg az interneten keresztül, általában „Karrier” menüpont alatt. Az érdeklődők sok helyütt az önéletrajzukat is feltölthetik.

Vezessünk listát!

Érdeemes a lehet legtöbb helyen regisztrálni magunkat, s erről – a jelszavakat is beleértve – listát vezetni. Azt is érdemes feljegyezni, hogy hová küldtük el, vagy töltöttük fel életrajzunkat, mikor és milyen álláshirdetésre válaszoltunk, s onnan mikor és milyen választ kaptunk. Ha valóban komolyan vesszük az álláskeresést, akkor azt „nagyüzemben” kell végeznünk, ekkor viszont már elengedhetetlen a megfelelő „könyvelés”, nem hagyatkozhatunk csupán a memóriánkra. Kínos lenne például, ha ugyanoda kétszer is elküldenénk az önéletrajzunkat, motivációs levelünket...

Újságok

„Tárgyalóképtelen, megbízhatatlan, lusta, „csak” középfokú végzettségűn

adminisztráció területén keresi magas fizetéssel állását irodavezetői, adminisztratív,

titkárnői területen.

Mindenhol kell egy lábat lógató „munkaerő”... hiszen a jó munkaerő sehol nem kell, mert elérte az 50-et!”²

A hirdetési újságokban mi is hirdethetjük magunkat (általában persze pénzért), de többnyire azért munkaadók hirdetéseivel találkozhatunk bennük. Érdemes figyelemmel kísérni a piacvezető hirdetési újság – az Expressz – megfelelő rovatait, a Budapest Extrát, s ennek vidéki megfelelőit stb. Többnyire az országos és a helyi (megyei) napilapokban is van „állást keres-kínál” rovat, s a helyi önkormányzatok ingyenes lapjai is tartalmazzák álláshirdetéseket. A helyi lapokat azért is érdemes böngészni, mert ezekben általában a lakóhelyünkhöz közeli cégek hirdetnek.

A szakmai lapokban az adott szakmához kapcsolódó álláshirdetéseket találhatunk, a vállalati újságokban pedig az érintett vállalatnál megnyíló munkalehetőségekről kapunk (első kézből) információt. A leg gazdasági és jogi felső fokú végzettségű szakembereket és vezetőket keresnek az olyan kiadványok, mint a HVG, a Figyelő, a Világgazdaság, a Napi Gazdaság, a Manager Magazin, a Cash Flow, a Piac és Profit.

Mind az írott sajtóban, mind az interneten megjelenő álláshirdetéseket olvassuk kritikus szemmel, a túl kevés információt tartalmazó, vagy a szokatlanul kedvező feltételekkel kecsegtető hirdetéseket kezeljük fenntartással!

Telefon, e-mail

Gyűjtsük össze azoknak a cégeknek a jegyzékét, amelyeknél – úgy gondoljuk – nekünk való tevékenységek folynak. Hívjuk fel telefonon a HR-vezetőt, vagy küldjük el több e-mailt, majd telefonáljunk. Erre a módszerre – bár meglehetősen sok frusztrációval jár, hiszen az esetek döntő többségében szinte meg sem akarnak majd hallgatni minket – azért van szükség, mert az állásoknak csak egy részét hirdetik meg az úgynevezett nyílt álláspiacon, az ún. zárt álláspiacra pedig – hacsak nincs éppen ott ismerősünk – csak úgy tudunk betörni, ha véletlenül éppen akkor jelentkezőnk, hivatlanul is, amikor éppen olyan képzettségű embert keresnek, mint amilyenek mi vagyunk.

Néhány tanács a telefonáláshoz

1. Mielőtt felemeled a kagylót, gondold át, mit fogsz mondani, mi az, amit feltétlenül szeretnél megtudni.

² Forrás: Meghökkenő álláshirdetések, www.jobpilot.hu, 2006.09.28.

2. Beszélj tömören, lényegre törően és érthetően.
3. Mindig legyen kéznél papír és írószerszám, ne beszélgetés közben kelljen azokat elkeresni.
4. Olyan telefont használj, amely nem lep meg váratlan pillanatokban az alábbi üzenettel: „Az ön egyenlege 15 másodperc múlva lejár”...³

Forduljunk a Pályainformációs Hálózat tagjaihoz!

A 2009 januárjában az SZGTI (Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutatási Intézete) bonyolításában – az MSZOSZ Ipari-energiaipari Szakszervezetek Szövetsége kezdeményezésére – kezdődött projekt közvetett célja a létszámleépítéssel érintett ágazatok, illetve vállalatok munkavállalói munkaerőpiacra történő visszatérésének, újrakezdésének és fontos információkkal való ellátásának elősegítése. A képzés során kiképzett csaknem 240 fős tanácsadói csapat az ország minden részén elérhető az érdeklődők számára. Névsoruk régiónkénti bontásban megtalálható a <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon.

A Pályainformációs Tanácsadók által elvégzett kurzus alapját képező tananyag elektronikus verzióját is elérheted a <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon, az „e-tananyag” menüpont alatt, ahol számos további fogódzót találhatsz az álláskeresés feltételeihez!

³ Forrás: http://www.taninfo.hu/palyakezdo/oneletrajz_telefon.html

De nehéz most fiatalnak lenni!



– A szüleim mindig azt mondták, hogy addig jó, amíg diák vagy, igazuk volt, de hát nem tanulhatok örökké, ugye? – kérdez vissza a szintén végzős L. A. – Eddig volt ösztöndíjam, támogattak a szüleim, de ettől a nyártól a magam lábára kell állnom, és nem tudom, hogy csináljam. Reményem sincs, hogy munkahelyet találjak, anélkül pedig a legalapvetőbb dolgokra sem futja. Lakás, autó? Ugyan már! Nehéz most fiatalnak, pályakezdőnek lenni, de azért nem reménytelen. Lehet állást találni fél vagy egy év alatt, legfeljebb nem olyat, amelyet az ember szeretne, és nem annyiért, amennyiért szeretne. Az csak a nagyon szerencséseknek jut – mondja végezetül.

http://www.zalaihirlap.hu/fooldal-legfrissebb_hirek/20090619_fiatalsag

Szakmai gyakorlat

Az állások jelentős részét nem hirdetik meg nyilvánosan, „lábon” elkelnek. Ezért fontos, hogy már a tanulmányok alatti szakmai gyakorlatokon jól mutatkozzunk be, személyes kapcsolatokat szerezzünk.

Állásbörzék

Az állásbörzét a felső oktatási intézmények szervezik időről időre; a HVG állásbörzéje intézményektől független. A pályakezdők számára hasznos fórumok az állásbörzék, ahol személyesen találkozhatnak a munkaerőt kereső cégek képviselői és az állást keresők, ráadásul rövid idő alatt számos ilyen találkozásra keríthetnek sort. Érdemes felkészülni a cégekkel, megfelelő motiváltságot mutatni, ekkor nagyobb eséllyel hívnak be interjúra, mint ha személytelenül pályáztunk volna.

Öt lépés állásbörzére készüléshez⁴

1. Gondoljuk át, mivel szeretnénk foglalkozni, miben vagyunk érdekesek.
2. Látogassunk el az állásbörzék honlapjára. Nézzük át a kiállító cégeket és állásajánlataikat.
3. Nézzük át, mely cég(ek)hez érdemes odamenni, készüljünk belőlük alapinformációkkal, okos kérdésekkel.
4. Állítsuk össze a kinézett pozíciókra önéletrajzunkat, motivációs levelünket, és vigyük magunkkal.
5. Legyünk ápoltság, öltözzünk az alkalomhoz illően (például póló helyett ing, farmer helyett szövetnadrág).

Öt sikeres stratégia az állásbörzén

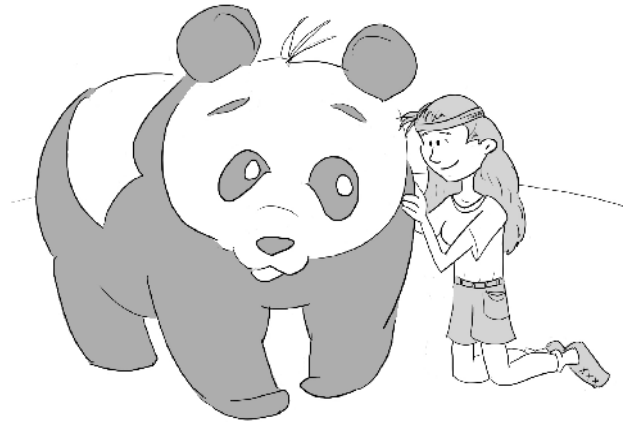
1. A standoknál mutassunk szinte érdeklődést, ne féljünk kérdezni.
2. Próbáljunk okosakat kérdezni (nem elnyös például ilyesmivel indítani: „Mivel foglalkozik a cég?”, „Mennyit lehet keresni?”).

⁴ Forrás: Karrierindítás állásbörzén, 2009. március 19., HR Portál

3. Kerüljük a tegez dést, még akkor is, ha a kiállító cég képvisel je nem sokkal id sebb nálunk. Csak akkor tegezzük, ha ezt kezdeményezi.
4. Beszéljünk bátran magunkról, képességeinkr l, tanulmányainkról, céljainkról. Elképzelhet , hogy olyan állást javasolnak, amire mi nem is gondoltunk.
5. Puhatoljuk ki, hogy ki képviseli a céget. Ha a döntéshozóval (például HR-igazgató) sikerül beszélünk, többet elérhetünk.

Önkéntes munka

Vállalj pár óra önkéntes munkát például civil szervezeteknél. Az önkéntes munka fogalma Magyarországon még nemigen terjedt el, pedig f leg a pályakezd fiatalok esetében nagyon hasznos, hiszen gyakorlati tapasztalatra, tudásra tehetnek szert, kipróbálhatják magukat. Önkéntes munkát keres k a következő honlapokra látogassanak el: <http://www.onkentes.hu>, <http://www.nonprofit.hu> és <http://www.greenfo.hu>



Figyelem! Az önkéntes munkát vállalók ne számítsanak anyagi elismerésre, jó esetben útiköltség- és étkezéstérítést kapnak a szervezett l.

Az Európai Önkéntes Szolgálatnál (EVS, European Voluntary Service) a 30 év alatti fiatalok pályázhatnak külföldi önkéntes munkákra, amelyek a nyelvgyakorlásra is kiváló alkalmat nyújtanak. Az EVS adatbázisában ország és tevékenység szerinti bontásban kereshetünk nekünk tetsz helyet. Az EVS-r l még többet megtudhatunk a <http://www.mobilitas.hu> portálon.

Karrieriroda

Szinte minden fels oktatási intézménynél m ködik információkat nyújtó karrieriroda, amely céginformációs és munkavállalói adatbázist hoz létre és m ködtet, állásbörzét szervez, esetleg szakmai gyakorlatot szervez, kapcsolatot tart a gyakorlóléhelyet biztosító vállalatokkal, továbbá karrier-, jogi és pszichológiai tanácsadást is nyújt.

Csak 45 éven felülieknek!

Közhelynek számít, hogy nem egyszer 45 év felett állást találni. Nem kapkodnak értük a munkáltatók, annak ellenére, hogy a 45 éven felüli munkát keres már hangsúlyozhatja – mind az önéletrajzában, mind az állásinterjú során – a munka- és élettapasztalatát, sokféle jártasságát; s t erre az életkorra már a gyermekek is feln ttek, nem kell otthon maradni velük betegszabadságon.

Ráadásul pl. a Start Extra program keretében a regisztrált, legalább 12 hónapig munka nélkül lév 50 év feletti jelentkező alkalmazó munkáltató járulékkedvezményt vehet igénybe, az els évben mentesül a járulékfizetés alól, a másodikban csak 15%-ot kell fizetnie, s a tételes egészségügyi hozzájárulás alól is mentesül. A kedvezmény a minimálbér kétszereséig érvényesíthet .

Keressünk egy szenior klubot!

Az 57 éves Klári 27 évet dolgozott a Caolánál, ahonnan 12 éve kellett eljönnie. Eddig még nem volt igazából munkanélküli, csak a legutóbbi hónapokban. Most a 45 év feletti álláskeresőket támogató, országos hálózatban m köd szenior klub szervez jének köszönhetően dada állásra írt pályázatot, önéletrajzot...⁵

A Szenior Foglalkoztatási Szövetség, a Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ és a Ferencvárosi M vel dési Központ speciális állásbörzét is szervezett 2009 tavaszán a szenioroknak. Az ötletet a Szenior Foglalkoztatási Klub adta.

Javaslat: keresd a hozzád legközelebb es Szenior Foglalkoztatási Klubot!



⁵ Forrás: http://www.zalaihirlap.hu/hetvege/20090627_a_senki_foldjen_elnek.aspx

Hasznos tanácsok pályázati anyagunk elkészítéséhez

Amikor egy állást megpályázunk, a következő dokumentumokat kell összegyűjteni:

- önéletrajz – lehet leg ne legyen 2 oldalnál hosszabb
- kísérő levél – legyen rövid, lényegre tör
- fénykép – leginkább jó minőségű igazolványkép jellegű
- referenciák
- bizonyítvány másolatok (főleg államigazgatásban)
- megpályázott pozícióra vonatkozó célok, elképzelések (államigazgatási és felsővezetői pozíciókhoz)
- erkölcsi bizonyítvány (főleg államigazgatásban)

Az önéletrajz megírásához számos sablon áll rendelkezésünkre. Manapság az egyik általánosan használt önéletrajzminta az Europass, amely magyarul, angolul és franciául is letölthető a Pályatanácsadók honlap – <http://www.palyatanacsadok.hu/> – Dokumentumtárából, egy motivációs levélmintával együtt.

Az Europass típusú önéletrajz időről időre fordított sorrendben tartalmazza az eddig betöltött munkahelyeket és szakmai tapasztalatokat, kiegészítve a személyes kompetenciákkal.

Europass Önéletrajz		
Személyi adatok		
Vezetéknév / Utónév(ek)		
Cím(ek)		
Telefonszám(ok)		Mobil
E-mail(ek)		
Állampolgárság		
Születési dátum, hely		
Neme		
Betölteni kívánt munkakör foglalkozási terület		
Szakmai tapasztalat		
Időtartam		
Foglalkozás / beosztás		
Főbb tevékenységek és feladatkörök		
A munkáltató neve és címe		
Tanulmányok		
Időtartam		
Végzettség / képesítés		
Oktatást / képzést nyújtó intézmény neve és típusa		
Tanulmányutak		
Egyéni készségek és kompetenciák		
Anyanyelv(ek)		

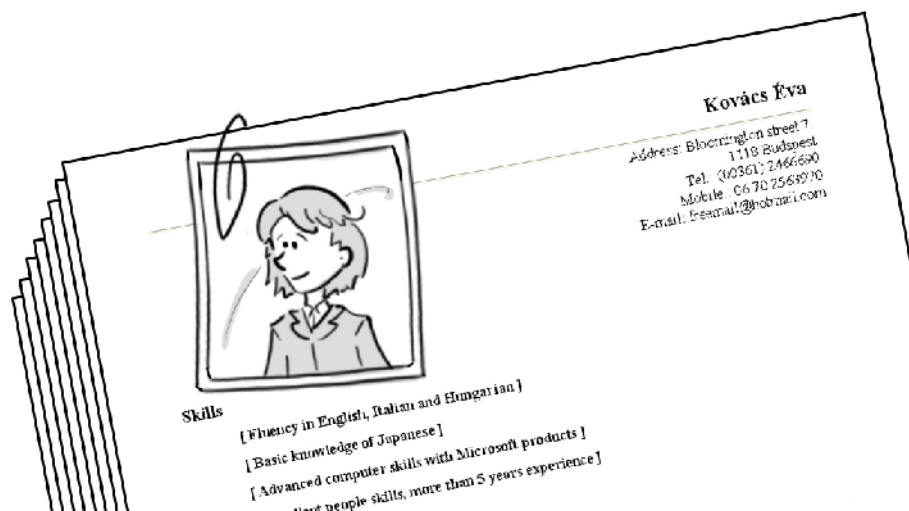
Egyéb nyelv(ek)	
Számítógép-felhasználói készségek és kompetenciák	
Járművezetési engedély(ek)	

A jó önéletrajz lényegre törekszik, de tartalmaz minden olyan momentumot, amely fontos a megítélésünkhöz. Ügyeljünk arra is, hogy a csatolt fénykép megfelelő minőségű legyen!

Gyakori hibák az önéletrajz írásakor⁶

- Információdömping. Senki nem kíváncsi egy négyoldalas önéletrajzra, és így nem is fogja elolvasni azt.
- Túl sok pozíció - túl rövid ideig
- Lyukak az önéletrajzban, zavaros a CV
- Ellenrizetlen helyesírás
- Eredmények helyett munkaköri leírás. Talán az egyik leggyakrabban elkövetett hiba. Az álláskeresők nagy többsége minden addig általa betöltött pozícióhoz csakis és kizárólag a munkaköri feladatokat írja le, de egy szót sem "veszteget" az eredményekre, amiket elért... pedig igazán fontosak, amitől és miben jobb Ön, mint a többiek.
- Ugyanaz az önéletrajz-szöveg különböző állásajánlatokra
- Ha több pozícióra is pályázol, fordíts figyelmet azon képességeid és tapasztalataid hangsúlyos szerepeltetésére, amelyeket az éppen megpályázni kívánt feladatkör betöltéséhez fontosnak tartasz. Legyen önéletrajzodnak több változata.

A jó motivációs levélben f leg arról kell írni, hogy miért tartod magad megfelelőnek a szóban forgó állásra, miért pont ehhez a céghez jelentkezted. Kérj a levélben időpontot is a személyes találkozóhoz. Az önéletrajzot és a kísérőlevelet ma már leginkább e-mailen vagy postai úton szokták elküldeni. Számos egyéb hasznos tanácsot találhatsz erről és az álláskereső témájában a <http://www.palyatanacsadok.hu/> honlapon a Pályatanácsadók képzés menüpont alatt, az e-learning tananyag 4. moduljában.



⁶ Forrás: Pályatanácsadók tananyag, 4. modul, szerző: Lépés Gyula

Készülj fel az állásinterjúra!⁷

- Negatív élményeink negatív dolgokat vonzanak. Ezért is fontos, hogy egy állásinterjúra érzelmileg is felkészüljünk, ahogy a sportolók is teszik ezt a fontos megmérettetések alkalmával. Adj időt magadnak az interjú előtt! Sétálj egy nagyot a közeli erdőben, nyugodj meg, hallgasd kedvenc zenédet, gyűjts pozitív élményeket, így higgadtabb állapotban fogsz megérkezni. Foglalkozz a nem verbális kommunikációval. 90%-ban ezek döntenek megítélésünkről. Mosolyogj, legyél érdeklődő, már testtartásodból is látszódjon pozitív hozzáállásod!
- Reméld mindig a legjobbat! Ha önmagadban azt szajkózod, hogy „sosem vennék fel valakit az én koromban”, az nem fog segíteni a kívánt állás elnyerésében. Ehelyett inkább gondolj arra, hogy mekkora szakmai tapasztalatot tudhatsz magadénak.

Időpont-egyeztetés telefonon

- Amennyiben e-mailen vagy postán elküldött pályázatunkat pozitívan értékelik, telefonon fognak értesíteni bennünket a személyes interjú időpontját illetően. Hangunk ilyenkor tükrözzön örömet, amiért behívnak, legyünk készségesek a mindkét fél számára megfelelő időpont megtalálásában. Fontos, hogy emlékezzünk, mely cégekhez adtuk be önéletrajzunkat, így jobban fogjuk tudni, hogy hova is hívnak be minket.
- Ha nem megfelelő számunkra az időpont, amikor hívnak (pl. mert metróra ülünk), azt mindenképpen jelezzük a személyzetis felé! Kérjük el nevét, telefonszámát, és kérjünk időpontot, amikor visszahívhatjuk.

A személyes interjú

Emlékezz, mit írtál az önéletrajzodból és a motivációs levélben! Olvasd át, mielőtt az interjúra indulsz!

Az interjú alatt

- Összpontosíts a másokra!
- Kérdezz vissza, ha valami nem egyértelmű!
- Viselkedj egyenrangú félként!
- Az interjú befejezése az álláskínáló dolga. Értsd meg jelzéseit! Köszönd meg a rád szánt időt! Mosolyogj: „remélem, hamarosan találkozunk!”
- Olvass erről még többet a Pályatanácsadók honlapon, az e-tananyag 5. moduljában.

Mit kérdezhetnek leggyakrabban tőled?⁸

- Mit jelent a siker az ön számára?
- Melyek a rövidtávú tervei?
- Melyek a hosszú távú tervei?
- Melyek az ön gyengeségei?
- Mi motiválja önt?
- Mesélje el legsikeresebb szakmai élményét!
- Miért szeretne állást változtatni?
- Hogyan képzelel el az ideális munkakört?
- Hogyan szokta levezetni a feszültséget?

⁷ Forrás: Pályatanácsadók tananyag, 5. modul, szerző: Vargha Flóra

⁸ Forrás: <http://www.job-center.hu/Allasinterju/>

- Meséljen el egy konkrét stressz-helyzetet!
- Mi bosszantja fel önt leginkább?
- Mit szeretne elérni az életében?
- Melyek a munkával kapcsolatos közvetlen céljai?
- Mi az, ami önt elkészeríti, dühíti?
- Mit ért jól a munkahelyi kapcsolatokban?
- Mesélje el a legkreatívabb döntését!
- Miért számít ön jó csapatmunkásnak?
- Milyen szerepet vállal egy csapatban?
- Mennyi időre tervez eljutni?
- Mit vár el a munkatársaitól?
- Hogyan képzeleli el az ideális vezetőt?
- Mit vár el egy vezetőtől?
- Hogyan képzeleli el későbbi pályafutását?
- Mit gondol, milyen az ön munkastílusa?
- Hogyan szeret utazni?
- Ha egy állathoz kellene hasonlítania magát, melyik lenne az?
- Mit tekint eddigi legnagyobb sikerének?
- Miért kellene engem kiválasztani erre a pozícióra?
- Adja el nekem ezt a tollat!
- Beszéljen magáról öt percig!

Mit kérdezz?⁹

- A pályázatban leírt napi feladatok közül melyek lesznek napi munkámban a legfontosabbak?
- Mondana nekem néhány szót a munkakörrel kapcsolatos feladatkörrel és felelősséggel?
- Túlnyomórészt egyedül vagy csoportban kell dolgoznom?
- Milyen hosszú távú tervei vannak a vállalatnak?
- Mikor tudom meg a beszélgetés eredményét?
- Milyen vezetési ismeretek, tapasztalatok szükségesek a megpályázott munkakörhöz?
- Hogyan nézne ki egy napom?
-
- Helyileg hol lesz a munkahelyem?
- Minek köszönhető, hogy az állás megüresedett?

Hat rossz lépés, amelyet az interjúban elkövethetsz¹⁰

- Nem ismered a céget, ahova behívtak
- Negatívan értékeled el a munkahelyedet, a munkakörödöt, munkatársaidat
- Fizetéssel kapcsolatos kérdéseket teszel fel, mielőtt még a felvételt végzetted volna
- Túlzottan magabiztosnak vagy túl bizonytalannak tűnsz
- Valótlant állítasz, amire két keresztkérdéssel fényt derül
- Nem tudsz válaszolni a saját életrajzi adataid alapján feltett kérdésekre

⁹ Forrás: Pályatanácsadók tananyag, 5. modul, szerző: Vargha Flóra

¹⁰ Forrás: Pályatanácsadók tananyag, 5. modul, szerző: Vargha Flóra

Miből, hogyan élünk addig is, amíg nem találunk állást?
Munkanélküli ellátások, álláskeresési támogatás

Az Országgyűlés 2005. július 27-én elfogadta a foglalkoztatás elhagyásának segítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény módosítását. Az intézkedések 2005. november 1-jén léptek hatályba. Ezzel átalakult a munkanélküliségi ellátás korábbi rendszere: munkanélküli segély helyett álláskeresési támogatást kapnak a munkájukat elveszítő k. A támogatás összege a lényegesen kisebb nyugdíjminimum helyett a magasabb, minden évben emelkedik a minimálbérhez igazodik. A járadék folyósítása a korábbi egy- és két szakaszra tagolódik. Felső határa a folyósítás első szakaszában – legfeljebb 91 napig – a minimálbér 120%-a. A második szakaszban az álláskeresési járadék egységesen a minimálbér 60%-a. A rövidebb munkaviszonnyal rendelkezők, a járadékfolyósítást kimerítik és a nyugdíj elhagyó álláskeresők fix összegű álláskeresési segélyt kapnak. A segély összege a minimálbér 40%-a.

Mi mennyi 2009-ben?

Álláskeresők járadéka (ÁJ) 1. szakasz (folyósítási idő fele, legfeljebb 91 nap)

Minimum minimálbér 60%-a: 42.900 Ft/hó; 1.430 Ft/nap

Maximum minimálbér 60%-ának kétszerese: 85.800 Ft/hó; 2.860 Ft/nap

Álláskeresők járadéka (ÁJ) 2. szakasz (hátralévő idő, legfeljebb 179 nap)

A minimálbér 60%-a: 42.900 Ft/hó; 1.430 Ft/nap

Álláskeresők segélye (ÁS)

A minimálbér 40%-a: 28.600 Ft; 953 Ft/nap

Vállalkozói járadék (VJ)

Minimum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének 90%-a:

25.650 Ft/hó; 855 Ft/nap

Maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összege 90%-ának kétszerese:

51,300 Ft/hó; 1.710 Ft/nap

Keresetpótló juttatás

Az 1991. évi IV. tv.14. § (6) bek. alapján 60-100% között mérlegelési jogkörben állapítható meg:

42.900-71.500 Ft/hó; 1.430-2.383 Ft/nap

Csak a munkaügyi kirendeltség által ajánlott vagy elfogadott intenzív – heti 20 órás – képzésben való részvétel esetén jár!

Költségtérítés

Az álláskereső részére az álláskeresési támogatás megállapításával, a munkahelykereséssel, a munkaügyi központhoz történő oda-vissza utazással vagy a munkaügyi központ által kezdeményezett foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazással kapcsolatos, tömegközlekedési eszköz igénybevétele felmerült helyközi utazási költséget meg kell téríteni.



Tanuljunk!

Ki segíthet az átképzésben? Hová forduljunk, ha tanulni szeretnénk?

A munkaügyi központ akkor támogatja részben vagy egészben valakinek a képzését, ha az álláskereső

- 25. életévét – felsőfokú végzettség személy esetén 30. életévét – nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskeresési támogatásra nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetve legterhebbé – gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül (abban az esetben támogatható, ha a képzés időtartama nem haladja meg a heti 20 órát, és a gyermekgondozási segélyben részesülő személy képzése a gyermek egyéves – gyermekgondozási díj folyósítása esetén másfél éves – korának betöltését követően kezdődik meg, valamint a gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy keresetvételességét nem folytat),
- rehabilitációs járadékban részesül,
- közhasznú munkavégzésben vesz részt és a képzésben való részvételt vállalja,
- munkanélküliséggel fenyegetett munkaviszonyban áll,
- rokkantsági nyugdíjas, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rokkantsági járadékban részesülő személy – beleértve a teljesen munkaképtelen minősítéssel rendelkezőket is –, ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy a képzést követően a foglalkozás gyakorlására munkaviszony vagy egyéni vállalkozás keretében alkalmas.

Képzési támogatásként a regisztrált álláskeresőnek

- keresetpótló juttatás
- és képzési költség adható.

Rossz hír: a munkaerőpiaci képzésre szánt összegeket a munkaügyi központoknál drasztikusan csökkentették.

A különféle szak- és továbbképzésekről tájékozódhatsz a <http://www.kepzesinfo.hu/> honlapon, a képzési intézmények között pedig a <http://www.epalya.hu> –n keresheted!

Irány külföld!



A vállalkozók kedvelt fiatalok, megfelelő szakmával vagy szakképesítéssel rendelkezők külföldön is próbálkozhatnak, bár ennek a jelenlegi gazdasági válság nem kedvez. Mire figyeljünk – az átfogó információgyűjtés után –, ha mégis rászánnánk magunkat a külföldi munkavállalásra?

1. Ne higgy a túl csábító ajánlatoknak!
2. Elutazás előtt mindig tájékozódj a kiválasztott (fogadó)ország viszonyairól.
3. Ha magánközvetítő révén szeretnél állásajánlathoz jutni, mindig győződj meg arról, hogy a közvetítő regisztráltatta-e magát a telephelye szerint illetékes regionális munkaügyi központoknál.
4. Soha ne fizess magánközvetítőnek közvetítési, regisztrációs vagy egyéb díjat!
5. Ha állásajánlatot kapsz, még a szerződés megkötése előtt próbáld „leinformálni” a leendő munkahelyedet.
6. Nyelvtudás nélkül vagy gyenge, hiányos nyelvtudással lehet legrosszabbul ne vállalkozz külföldi munkavégzésre még a legegyszerűbb munkák esetében sem.
7. Legrosszabbul vigyél magaddal legalább annyi pénzt, ami a hazautazás költségeit fedezheti.
8. Útleveled, lakcímkártyád, személyi igazolványod – ha egy mód van rá – soha ne add át a munkaadónak vagy a közvetítőnek, mert így azonnal kiszolgáltatottá válsz.
9. Ha úgy érzed, hogy becsaptak, munkaadód a te károdra eltér a munkaszerződésben foglaltaktól vagy egyéb, a munkaviszonyoddal kapcsolatos problémáid támad, fordulj segítségért a helyi, külföldi munkaügyi központhoz.
10. Elutazásod előtt célszerű kiváltani az ún. Európai Egészségbiztosítási Kártyát, illetve érdemes biztosítást kötni legalább arra az időre, amíg munkába nem állsz, és meggyőződsz arról, hogy a munkaadód fizeti a társadalombiztosítási járulékok(a)t.
- 10+1. Jobb eséllyel pályázhatsz egy állásra, ha a végzettségedet, képzettségedet igazoló bizonyítványokat még itthon lefordíttatod a fogadó ország nyelvére. Ez a megoldás valószínűleg egyben a leggazdaságosabb is.¹¹

¹¹ Forrás: <http://www.gondoskodas.eu/page.php?22.3>

Németország és Ausztria kivételével mára már valamennyi EU-s tagállam munkaerő piaca nyitva áll előttünk, és bizonyos fenntartásokkal ugyan, de az előbbieken is szerencsét próbálhatunk.

Németország, Ausztria és Svájc esetében államközi egyezmények (gyakornoki egyezmények) vannak érvényben, amelyek lehetővé teszik, hogy akik az egyezményekben meghatározott feltételeknek eleget tesznek, könnyített eljárással (munkaerő piac vizsgálata nélkül) szerezzék meg a munkavállalási engedélyüket az imént említett országokba.

A 12 hónapos németországi szakmai és nyelvi céllal történő vendég-munkavállalásról, és az évente legfeljebb hat hónapos szezonális munkavállalásról tájékozódj b vebben a <http://www.afsz.hu> -n, azaz az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján.

Ausztria részlegesen feloldotta a magyar állampolgárokkal szembeni korlátozásokat, így bizonyos szakmák esetén könnyített eljárással adnak ki munkavállalási engedélyt. Az engedélyt az Arbeitsmarktservice adja ki (www.ams.at), az ilyen kérelmet az osztrák munkáltató közvetlenül az AMS-től kéri meg.

Az érintett szakmák¹²

Ácsok
Adatfeldolgozó diplomás mérnökök
Anyagvizsgálók
Aszfaltozók
Bérszámfejtők
Betonépítők
Biztosítási képviselők és közvetítők
Biztosítási ügynökök
Burkolók, csemperakók
Csakozók és csatlakozók
Daruvezetők, felvonógépészek
Egyéb bádogosok
Egyéb erőszárműműszakiak
Egyéb gazdasági technikusok
Egyéb gépipari technikusok
Egyéb gumimunkások
Egyéb lakatosok
Egyéb mélyépítési tevékenységet folytató munkások
Egyéb műszakiak, amennyiben nincsenek máshova besorolva
Egyéb nehéz mechanikusok
Egyéb padlóburkolók
Egyéb tüzeléstechnikai és gáztechnikai műszakiak
Egyéb vas- és acélkovácsoló munkások
Elektrotechnikusok
Épület- és bútorasztalosok
Épület-, lemez- és szerkezetlakatosok
Épületasztalosok
Épületbádogosok
Esztergályosok
Fejlesztési és folyamattechnikusok
Fejlesztési és gyártástechnikusok
Fényező

¹² Forrás: www.afsz.hu, 2009. április 6.

F tésztékészítők
 Gépészmérnökök
 Gépjármű-mechanikusok
 Géplakatosok
 Hegesztők, lángvágók
 Hentesek
 Kalkulátorok
 Kávé- és élelmiszeripari gépjáratók
 Kőfaragók
 Kőfaragók és szobrászok
 Kőművesek
 Magasabb adatfeldolgozási képesítéssel rendelkező szakmások (mérnökök)
 Magasabb építőipari képesítéssel rendelkező szakmások (mérnökök)
 Magasabb erőátviteli technikai képesítéssel rendelkező szakmások (mérnökök)
 Magasabb gépipari képesítéssel rendelkező szakmások (mérnökök)
 Magasabb képesítésű szakmások (mérnökök), amennyiben nincsenek máshova besorolva
 Magasabb tüzeléstechnikai és gástechnikai képesítésű szakmások (mérnökök)
 Marósok
 Mezőgazdasági gépjáratók
 Mezőgépjáratók
 Mozdonyvezetők és mozdonytisztviselők
 Műanyag-feldolgozók
 Okleveles gépészmérnökök
 Olajozók, zsírozók és rokon szakmák
 Optikusok
 Padló- és padlózat(esztrich)burkolók
 Patkoló- és kocsikészítőkovácsok
 Projekt- és szervíz-technikusok
 Repülésbiztonsági és más légi közlekedési szakmák
 Szerszámkészítők, darabolók és stancoló munkások
 Szigetelők
 Tetőfedők
 Tetőszigetelők (ún. fekete szigetelések)
 Útkővezetők
 Üvegesek
 Vakolómunkások
 Vendéglátó szakácsok
 Villanszerelők

Jó, ha tudjuk!

Az általános orvosok, a fogorvosok, a gyógyszerészek, az állatorvosok és építészek, valamint az ápolók és szülésznők szakképzettségének elismerése az Európai Unióban automatikussá vált. Igaz, több országban erkölcsi bizonyítvány, feddhetetlenségi igazolás is szükséges.

A többi szakképzettség esetében is könnyített lett az eljárás. Kiegészítő feltételként szakmai gyakorlat igazolását, alkalmazkodási időszak teljesítését vagy alkalmassági/különbözeti vizsga letételét kérhetik. Az uniós jogszabályok lehetővé teszik, hogy az elismerést bizonyos feltételekhez kössék. A fogorvosnak például igazolnia kell szakmai gyakorlatát. A kőműveseknek vagy ácsoknak különbözeti vizsgát kell tenniük, ha az adott országban más feltételekhez kötik a szakképesítés megszerzését, mint Magyarországon.

Az Europass oklevél-mellékletet az eredeti diplomát adó felsőoktatási intézmény bocsátja ki magyar és angol nyelven. 2006. március 1-től ingyenes és kötelező az eredeti diplomával együtt. Visszamen legkésőbb a 2003/2004-es tanévben, valamint azután végzettségnek adható ki.

Megtaláltuk az igazit?

Nem feltétlenül az első az igazi! Ez a megállapítás érvényes az állásajánlatokra is. Lehet, hogy egy elbocsátást követően él bennünk a félelem, hogy nem fogunk jobb munkát kapni, és ezért elfogadjuk az első adandó ajánlatot. Ha ez túlságosan nagy kompromisszumot jelent a részünkre, akkor inkább ne tegyünk, nem járunk jól hosszú távon, még akkor sem, ha rövidtávon lesz munkánk. De ha mégis – a tartós munkanélküliségtől való félelmünkben és az anyagi kényszer hatására – megtennénk ezt a lépést, maradjunk továbbra is aktív munkahelykeresők! Ez azért is fontos, mert ekkor fennáll annak a veszélye, hogy nem fogjuk jól végezni a munkánkat, és pár hónap múlva amúgy is megfutamodunk...

Karen James Chopra¹³ összegyűjtötte azt az öt tiltó jelet, amelyeknek az esetén nem szabad elfogadni egy állásajánlatot, hanem érdemesebb egy megfelelőbbre várni.

Ne fogadjuk el, tehát az állást

- ha túl nagy visszalépést jelent a ranglétrán;
- ha egy cég túl hamar tesz ajánlatot – ami arra utalhat, hogy túl nagy a cégnél a fluktuáció, és rövid időn belül ismét lapátra kerülhetünk;
- ha nem kaptunk írásos ajánlatot a cégtől;
- ha a cég nem válaszol a kérdéseinkre, vagy nem ad lehetőséget arra, hogy megismerjük leendő közvetlen vezetőket („Hiába dolgozol egy kiváló cégnél, kibírhatalan közvetlen felettesed megkeserítheti az életedet”...);
- ha a cég már az interjú során kellemetlenkedik (ha felvettek, a helyzet csak rosszabbodni fog, hiszen még kiszolgáltatottabb helyzetben leszel).

Ha mégis...

megtaláltad az igazit, és téged is megtaláltak, akkor ne feledd határozatlan vagy határozott idejű munkaszerződésed megkötéséhez egybetenni a következő dokumentumokat:

- Személyigazolvány, lakcímkártya
- TAJ-kártya
- Adóazonosító jel
- Magánnyugdíjpénztári tagsági okirat vagy a belépési nyilatkozat másolata
- TB-kiskönyv eredeti példánya
- Munkáltatói igazolás a munkaviszony megszűnésekor – eredeti példány (az utolsó munkaviszony időtartamáról)
- Adatlap a tárgyévvel kapcsolatban a munkáltatótól származó jövedelemről és az adóelvonásokról (eredeti példány)
- Jövedelemigazolás az egészségbiztosítási ellátás megállapításához (eredeti)
- Adatlap a bírósági végzéssel meghatározott tartási kötelezettségekről (eredeti példány az utolsó munkahelyről, arról, hogy nincs tartozásod)
- Közvetítőlap a munkaügyi kirendeltségről
- Legmagasabb iskolai végzettséget igazoló bizonyítvány
- Pályakezdeménnyel vagy arra jogosultaknál valamely START-kártya

¹³ Know when to say no to a job offer. Five red flags that signal you should keep looking, MarketWatch, June 22, 2009, <http://www.marketwatch.com/story/five-red-flags-that-tell-you-to-say-no-to-a-job>

S végül...

a legfontosabb a kitartás! Ne keseredj el, ha sorban adod be a jelentkezésedet, és nem jön visszajelzés, s akár több hónapnyi intenzív álláskeresési „munkádnak” – úgy néz ki – egyelőre semmi eredménye. Ez nem személy szerint neked szól! A gyakorlat azt mutatja, hogy az összes pályázó 10-15%-át hívják be személyes interjúra. Tehát részedről egyrészt kitartásra van szükség, másrészt változtass a feltételeiden, nézz jobban körül, kiket keresnek a munkaadók környezetekben! De azt is átgondolhatod, hogy feltétlenül a hagyományos munkavállalói létben tudod-e csak elképzelni jövődet.

Legyél (al)vállalkozó!

Ha mindenképpen állást szeretnél, s nem gondolod, hogy képes lennél a vállalkozó léttel tartósan megbirkózni, akkor nézz körül, hátha a környezetben lévő vállalatok egyike éppen alvállalkozót keres egy számára szükséges szolgáltatás vagy termék elvégzésére. Ha a jó munkádon keresztül kapcsolatba kerülsz a céggel, adott esetben nagyobb eséllyel pályázhatsz egy ottani munkahelyre. Az első körben csak vállalaton belül meghirdetett állások elnyerésére is nagyobb esélyed lesz.

Persze az is lehet, hogy megtetszik a vállalkozói lét, rájössz, hogy jól tudod ezt is csinálni, nincs főnököd, „csak” a piac és a megrendelő diktál, szabadon kibontakoztathatod képességeidet, fantáziádat, s úgy döntesz, hogy nem leszel többé „bérből élő”, inkább vállalod a piaci kockázatot.

A vállalkozást sokféle formában végezheted. Hogy a hozzád legjobban illőt válaszod, konzultálj jogással (JOGPONT), keresd fel a helyi kereskedelmi és iparkamara ingyenes tanácsadását. A területi kereskedelmi és ipari kamarák elérhetőségét megtalálod a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara honlapján: <http://www.mkik.hu/>, de megnézheted, hogy miben segíthet a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány - <http://www.seed.hu/> - vagy a Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány (MVA) - <http://www.mva.hu/>.

Alapíts szövetkezetet!

Már hét fővel megetheted ezt, ha van ötleted, hogy milyen szolgáltatást nyújtson, vagy mit termeljen a szövetkezet. Fordulj a JOGPONT jogászaihoz útmutatásért!

Család – férfiak fakanállal

Magyarországon még nagyon kevés férfi mondhatja el magáról, hogy főállású apa, vagy „háziférfi”, annak ellenére, hogy a közvélemény – különösen a magasan iskolázottak rétege – mára már elfogadja ezt a megoldást is. Márpedig, ha az anyának vagy a feleségnek van állása, az apának vagy a férjnek pedig nincs, és nem is talál, akkor ez is (praktikus) megoldás lehet. Végezetül álljon itt egy „kispapa” sorsa: „Amikor a munkahelyén bejelentette, elég furcsán néztek rá, Magyarország egyik vezető multicégének személyzeti osztálya még csak nem is hallott erről a törvényadta lehetőségről. Majd utánanézték, és elintézték, de azt azért hozzátették: nem tudják, lesz-e hely három év múlva. Gábort ez izgatja legkevésbé, mint mondja, a következő gyerekekkel is szívesen otthon maradna. Bár rá is anyagi megfontolásból esett a választás gyerekek ügyében, jól érzi magát a gyerekekkel, fejlődését a terhesség első pillanatától követte, minden vizsgálatra elkísérte a feleségét. Kicsit furcsa, hogy egész nap itthon vagyok – mondja –, 6-7 évig, amíg dolgoztam, rengeteg emberrel találkoztam naponta. Annak viszont örülök, hogy mindig velem vagyok, így sokkal többet tudok róla. Megtudom különböztetni a sírásokat, nézegetem, hogy mikor mi újat tanul, mikor mennyire emeli fel a fejét, ilyenek. Azt az egyet kellett megszoknom, hogy a nyolc órát soha nem tudom „kialudni”, még akkor sem, ha délután én is lefekszem a kicsivel egy órára. A feleségem

azt mondja, hogy én engedékenyebb vagyok a gyerekekkel, merthogy rögtön felveszem, ha sír, de hát nyilván azért sír, mert valami nem jó neki, csak nem hagyom az ágyban.”¹⁴



¹⁴ [Wohlgemuth Brigitta](#): Apák gyesein, T sarok, 2004. 04.08