



A MUNKA ÉRTÉK

MUNKAERŐ-PIACI KOMPETENCIAFEJLESZTŐ MÓDSZERTAN



MÓDSZERTAN TANÁCSADÁSHOZ
TRÉNERI ÚTMUTATÓ

“Komplex humán szolgáltatások
fejlesztése a helyi közösségekre
és erőforrásokra támaszkodva”
EFOP-1.5.3-16-2017-00060

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

Tudnivalók a tanácsadásról	4
A képzés célcsoportja	4
Ars poetica	4
Általános feltételek	4
Alkalmazott módszertan	4
Hogyan zajlik a tanácsadás?.....	4
A tanácsadás tartalmi összefoglalója.....	5
Célkitűzések	5
A program részletesen	5
A tanácsadás elméleti háttere	7
Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon	7
A munka szerepe az ember életében	9
Munka és értékrend	13
Tematika	14
A tervezett blokkok felépítése.....	15
1. Blokk: Honnan jövök, merre tartok?.....	15
2. Blokk: A munka szerepe az ember életében (Mire jó a munka?).....	17
3. Blokk: A munkához kapcsolódó értékek (Mi fontos nekem a munkavégzés során?).....	19
4. Blokk: Hogyan tovább? Terveim.....	21
Résztvevői munkafüzet	24
Mellékletek	38
1. Érték kérdőív – Munkavállalás	38
Értékelő lap.....	40
Értékkörök meghatározása	41
2. Kérdéskártyák kérdései a páros interjúkhoz	42
3. Állítások a munka világáról	43
Szakirodalom	44

TUDNIVALÓK A TANÁCSADÁSRÓL

A képzés célcsoportja

Azon, valamilyen szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók vagy potenciális munkavállalók, akik szívesen tennének énhatékonyságuk, életminőségük növelése érdekében és elsődleges céljuk a sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedés és helytállás. A képzés célcsoportját leginkább munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek jelentik, mint például a pályakezdő fiatalok, az alacsony iskolai végzettséggel vagy elavult szakképzettséggel rendelkezők, az 50 év feletti, a megváltozott munkaképességű személyek, a nők, a munkaerőpiactól tartósan távol lévők (pl. munkanélküliek, Gyes-en, Gyed-en lévők, ápolási díjról visszatérők), valamint az etnikai kisebbséghez tartozók.

Ars poetica

Az ember életében központi helyet foglal el a munka, a munkával töltött idő, hiszen ez biztosítja a megélhetés anyagi feltételeit, és nagyban meghatározza az egyén önmagáról alkotott képét, valamint társadalmi megítélését. Az elsődleges munkaerőpiactól tartósan távol lévők, illetve az ezzel veszélyeztetett csoportok (különösen a hátrányos helyzetűek) munkával kapcsolatos attitűdje, érzései, tapasztalatai sok esetben a rosszul választott szakma, munkatevékenység miatt negatív, emiatt a munkavállalási motivációjuk igen alacsony. Képzésünk e problémára reflektálva kívánja a célcsoport körében a munka értékére és értékteremtő jellegére ráirányítani a figyelmet. A képzés során ezért a korábbi tapasztalatok, élmények feldolgozása mellett a hangsúlyt fektetünk az önbizalom építésére, a munkavállalási hajlandóság és az egyéni motiváció növelésére, az erősségek feltárására, miközben segítjük a résztvevőket a munkavállalási célok megfogalmazásában.

Általános feltételek

- helyszín: tréningterem, ahol a csoportmunka és a potenciális prezentáció (pl. filmek) technikai feltételei adottak
- óraszám: 4 alkalom, alkalmanként 2 óra (2x60 perc)
- javasolt létszám: 12 - 20 fő



Alkalmazott módszertan

- Tréninggyakorlatok
- Szituációs játékok
- Pármunka, csoportmunka
- Önismereti tesztek, kérdőívek kitöltése, értékelése
- Kis- és nagycsoportos megbeszélések, reflexiós kör
- Prezentációk, filmek

Hogyan zajlik a tanácsadás?

A munkaerő-piaci tanácsadás csoportokban történik. A teljes program 8 órás (8x60 perc), amely során a résztvevők egyéni, páros, kiscsoportos és közös feladatok során sajátítják el a képzés ismeretanyagát. A képzés négy különálló, egymásra épülő blokkból áll. Az egyes blokkok kb. 2 órásak, az egész tananyag akár egy teljes nap alatt elvégezhető, szünetekkel.

A TANÁCSADÁS TARTALMI ÖSSZEFOGLALÓJA

Célkitűzések

A program célja a hátrányos helyzetű csoportok elsődleges munkaerő-piacra jutásának támogatása. A résztvevők önismeretének és álláskeresési kompetenciáinak fejlesztése, munkaerő-piaci (re)integrációjuk elősegítése.

Fontos, hogy a képzés során a résztvevő ismerje meg és erősítse a munkavállaláshoz és a munkavállalással kapcsolatos célok kitűzéséhez szükséges kompetenciákat, tudatosítsa magában a lehetséges döntési alternatívákat, választási lehetőségeket, illetve ezek eredményességének meghatározóit. Ismerje fel erősségeit és fejlesztendő területeit, legyen képes reális célok kitűzésére, és az azokhoz kapcsolódó megvalósítási lépések megtervezésére. A tanácsadás során szerzett pozitív tapasztalatait és az itt tanultak hozzásegítsék önismerete fejlődéséhez, és a sikeres munkaerő-piaci helytálláshoz. Gyakorlati ismereteket szerezzen az önismeretfejlesztés, az együttműködés, a véleménynyilvánítás és értékelés területén, miközben felismeri a döntések mögötti értékek szerepét és az értékítéletek, szempontok különbözőségét.

A program célja az önismeret fejlesztésén túl a munka, mint érték szerepének növelése a résztvevők életében, valamint a munkához kapcsolódó pozitív attitűd erősítése. Célkitűzés ezen kívül, hogy a résztvevő a képzést követően képes legyen önállóan, önmagáért és elvégzett munkájáért felelősséget vállalva az elsődleges munkaerőpiacon elhelyezkedni és hosszú távon pénzkereső tevékenységet végezni.

A program részletesen

A képzési program 4 blokkja azt szolgálja, hogy a résztvevők egyfajta impulzusként olyan élményekkel és ismeretekkel gazdagodjanak, amelyek segítik őket a munkavállalási motivációjuk és ezzel párhuzamosan a munka, mint érték szerepének növelésében. A csoportos tanácsadási forma lehetővé teszi, hogy a résztvevők a hasonló helyzetben lévő társaikkal tapasztalatot cseréljenek, megbeszéljék egymással az egyes témákhoz kapcsolódó kérdéseiket, meglátásaikat, ezáltal is erősítve a kommunikációs és szociális kompetenciáikat.



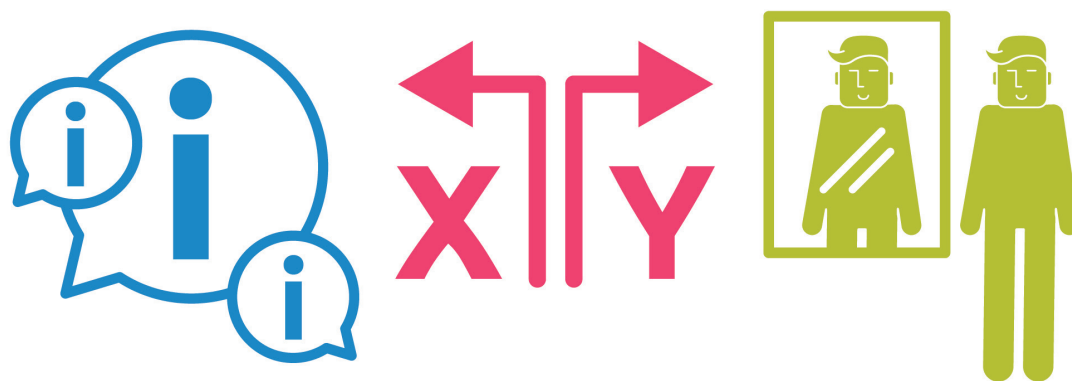
A közös munka megalapozása érdekében a tanácsadás az ismerkedéssel, a csoportkohézió kiépítésével, illetve a téma iránti érzékenyítéssel kezdődik. Áttekintjük a résztvevők korábbi tapasztalatait, valamint az egyes döntések szerepét az életükben. A blokk célja, hogy résztvevők felismerjék, hogy a megfelelő döntéseket csak tudatosan, felkészülten lehet meghozni, és fontos, hogy ezt a munkavállalás kapcsán is szem előtt tartsák. (Az autonóm, tudatos és felelősségteljes döntések fontossága az életútban)

A 2. blokk a munka szerepét dolgozza fel az ember életében. A blokk első felében a résztvevők munkanélküliséggel kapcsolatos élményeit, tapasztalatait tekinti át, hangsúlyt helyezve arra, hogy milyen következményekkel jár a munkaerőpiactól való tartós távolmaradás. Ezt követően számba vesszük, hogy milyen funkciókat tölt be a munka általában az egyének életében, majd pedig egyéni munka során mindenki meghatározza, hogy számára mit jelent a munka és az mekkora szerepet tölt be a mindennapjaiban.

A 3. blokk a munkához kapcsolódó értékek meghatározásával és a különbözőségek tudatosításával foglalkozik. Az egyéni értékek, prioritások megfogalmazását követően a csoportalkotás során a résztvevők felismerhetik az értékekben rejlő különbségeket, illetve azt, hogy a különböző élethelyzetekben, betöltött szerepünknek megfelelően mást és mást tartunk fontosnak. A blokk második felében a munkával kapcsolatos értékek feltárásával foglalkozunk egy önértékelő kérdőív kitöltése segítségével, amely alapján megfogalmazható, hogy ki mit keres a munkatevékenysége során. Amennyiben az idő engedi, a blokk végén pályák, szakmák, munkakörök gyűjtése segítheti a munkával kapcsolatos célok megfogalmazását, pontosítását.

A 4. blokk a tervezéssel, a tanultak életútba történő beépítésével foglalkozik. A rávezető feladatok során a résztvevők felismerik, hogy a potenciális munkáltatók is különböző típusú embereket keresnek, más-más elvárást fogalmaznak meg egy munkavállalóval kapcsolatban. Az elvárásoknak való megfelelés tudatosítása, valamint a saját igények megfogalmazása, illetve e kettő megfeleltetése segíti a sikeres munka-keresést és a munkaerő-piaci helyállást, beválást. A blokk második felében szereplő célfa, valamint a tanultak életútba való beillesztése a tervezési kompetenciák elmélyítését támogatja. A tudatos, megfontolt karrier-döntés alapja az információ gyűjtés, a döntési alternatívák feltárása és az alapos önismeret. Az utolsó feladat ennek áttekintésére és mélyítésére vállalkozik.

A csoportos tanácsadást a 4 blokkot összegző önreflexió kör zárja.



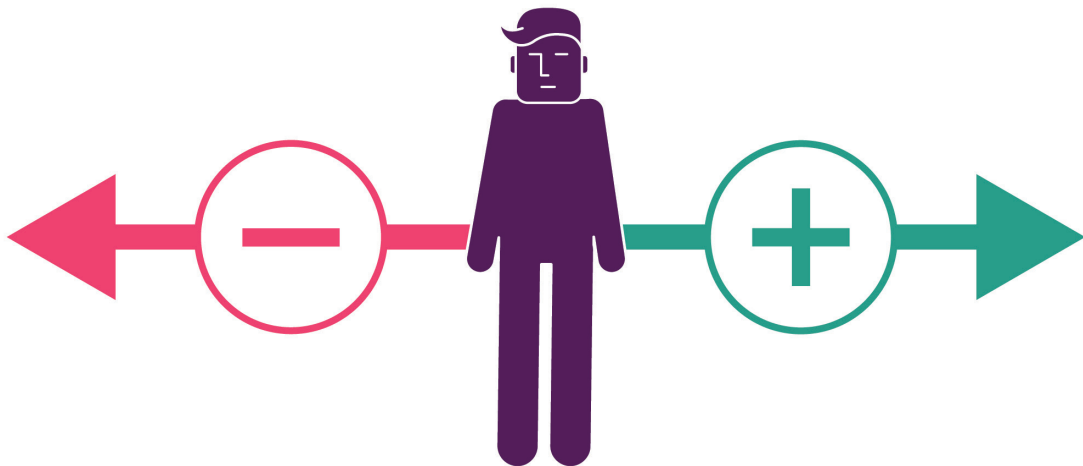
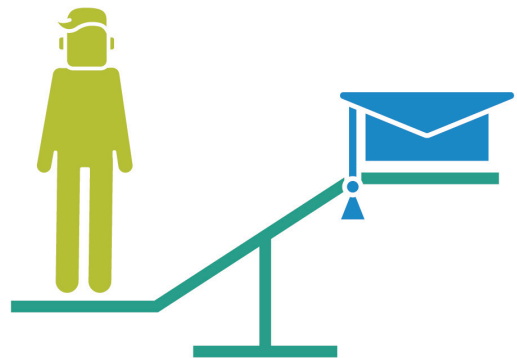
A TANÁCSADÁS ELMÉLETI HÁTTERE

Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon


A hátrányos helyzetet sokan sokféleképpen értelmezik, a vonatkozó szakirodalom is számos aspektusból vizsgálja a kérdést. Általánosan azt mondhatjuk, hogy azokat az embereket sorolhatjuk a hátrányos helyzetűek közé, akiket társadalmi, családi helyzetük vagy az előítéletek korlátozzák lehetőségeik kibontakoztatásában, illetve akik rendezett körülmények között élnek ugyan, de személyes okokból (pl. személyiségéből adódóan, vagy az egészségkárosodással élők) nem, vagy csak nehezen integrálódnak a társadalomba. A hátrányos helyzet speciális esete a földrajzi hátrány: Magyarországon a települések jelentős része nehezen vagy rosszul megközelíthető közlekedési szempontból, gazdasági eltartó képessége gyenge vagy nincs, művelődési és oktatási intézményekkel rosszul ellátott, ami a foglalkoztatáshoz és felnőttképzéshez való hozzáférést rendkívül megnehezíti. Ezek a hátrányok sok esetben halmozottan vannak jelen, amely különösen az elmaradott térségekben okoz jelentős problémákat.

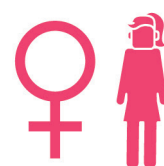
A hátrányos helyzet következményei jól körülhatárolhatók és a legtöbb esetben képzésbeli vagy életvitelbeli esélyegyenlőtlenséghez vezetnek. A tanulási motiválatlanság és az iskolai sikertelenségekkel kapcsolatos kudarcélmény önértékelési zavarokat okozhat. Ennek szinte egyenes következménye az alulképzettség, amely munkavállalási nehézséget vagy teljes ellehetetlenülést, a későbbiekben akár tartós munkanélküliséget okoz(hat).

A munkaerőpiacon számos hátrányos csoport található, amelyek speciális jellemzőkkel bírnak. Az alábbiakban az egyes csoportok sajátosságait és a tanácsadási folyamat potenciális céljait tekintjük át.



CÉLCSOPORT	JELLEMZŐIK
Pályakezdő vagy 25 év alatti életkorú fiatalok	A fiataloknak kevésbé vannak terveik egyéni életük alakítására, nincsenek kellően felkészülve az álláskeresésre. A csoport esetében a hátrányos helyzet oka két szélsőség között mozog: egyrészt az aluliskolázottság, másrészt a túlképzettség jelent hátrányt számukra. Reális munka- és életcélok megfogalmazása a tanácsadás során különösen fontos.
50 éven felüli életkorú személyek	Az idősebb korú munkavállalókkal szemben a munkáltatók az elavult tudást, a változásokhoz történő nehezebb alkalmazkodást (rugalmatlanság) és a tanulási kedv csökkenését emelik ki. Azonban a tapasztalat, a gyakorlat olyan lehetőségekkel és tudással vértékezi fel ezt a célcsoportot, ami reális célok megfogalmazásával segítheti az elhelyezkedést. A tanácsadás során a meglévő tapasztalatok és kompetenciák hasznosítását, kibontakozását leginkább támogató munkacélok- és tervek megfogalmaztatására kell törekedni.
Tartós álláskeresők (munkanélküliek)	A hosszan tartó munkanélküliség egyik káros következménye a munkavégző képesség fokozatos romlása, ami az alkalmazkodás feltételeként megjelenő tanulási képességek csökkenésében is megmutatkozik. A tanácsadás során számukra elsősorban a munkával és a munkavállalással kapcsolatos pozitív attitűdöt érdemes erősíteni, valamint reális munkaerő-piaci célok kitűzését szükséges támogatni.
Nők	Elsősorban a kisgyermekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatt távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők számára rendkívül nehéz a munkaerőpiacra való visszatérés. Ma már egyre több program támogatja foglalkoztatásukat (pl. atipikus foglalkoztatási formákkal) amely nemcsak a munkaerőpiacon jelent megoldást, hanem a társadalmi problémák orvoslásába is besegít, hiszen így több idejük van a nőknek a családi kötelek erősítésére és a problémák oldására. Esetükben az alacsony önbecsülésből származó problémákat a korábbi tapasztalatok és az otthon eltöltött idő alatt gyakorolt kompetenciák munkaerő-piacra való átváltásával érdemes feloldani. A tanácsadás segítheti őket a munkavállalással kapcsolatos féltelmek, aggodalmak kezelésében, a karriercélok kitűzésében, a munka-család egyensúlyának megteremtésében.

25 >  > 50



Etnikai kisebbséghez tartozó személyek	Számukra általában szakmai, nyelvi képzésük vagy szakmai tapasztalatuk megerősítésére van szükségük ahhoz, hogy javuljanak munkába állási esélyeik egy biztos munkahelyen. A csoportban végzett munka segítheti a munkavállalással kapcsolatos pozitív attitűd erősítését, a velük kapcsolatos sztereotípiákkal szembeni félelmek legyőzését, támadások kezelését.
Megváltozott munkaképességűek	Magyarországon a megváltozott munkaképességűek különösen érintettek a munkaerő-piaci hátrányok által, illetve esetükben is a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek. Munkaerő-piaci státuszukat tekintve döntő többségükben az inaktív, munkanélküliként nem regisztráltak közé tartoznak. A tanácsadás során a meglévő kompetenciáikkal kapcsolatos munkaerő-piaci lehetőségeket érdemes számba venni.
Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők	A célcsoportba tartozók vagy lehetőségeik vagy negatív iskolai tapasztalataik miatt nem szereztek a munkaerő-piacon jól hasznosítható ismeretet. A csoportban végzett munka segítheti őket az ezzel kapcsolatos alacsony önértékelésük javításában: a szituációs és vizuális feladatok a csoport integrált tagjává teszi őket. A tanácsadás során reális munkaerő-piaci célok, esetlegesen tanulási célok lehetőségek, felmérése, kitűzése segítheti őket.

A munka szerepe az ember életében

Az ember és a munka

Az élet különböző színterei közül a „dolgozó ember” szerepe, a munka világa nagy jelentőséggel bír, hiszen napjaink jelentős részét valamilyen munkatevékenységgel töltjük. A munka betölti az ember életét, azonban nemcsak az egyes emberek életében bír jelentőséggel, hanem az egész társadalomban, hiszen a munka tette lehetővé az ember fejlődését, előrehaladását. A munka neveli az embert, ugyanakkor lehetőséget ad arra, hogy a természet erőforrásait kihasználva, a fokozódó és folyton változó szükségleteket kielégítse.

A társadalmi elvárásoknak megfelelő életút nem képzelhető el hasznos munkavégzés nélkül, ezért kiemelkedő jelentőségű a munkavégzéshez kapcsolódó mentális és emocionális hatások feltárása. Ennek egyik legobjektívebb megjelenési formája, hogy mit jelent az egyén számára a siker, a munkahelyi megelégedettség. Ezért, noha az életutat számos összetevő befolyásolja, mégis egyik legmeghatározóbb tényezője a szakmai pályafutás, a munka szerepe.

A munka, mint tevékenység az egyén életében többféle módon és formában jelenhet meg. Alapvetően munkának a pénzkereső tevékenységet, a hivatást tekintjük, de munka lehet a szabadidős, társadalmi vagy az alkotó tevékenység, sőt ide sorolhatjuk az önkéntes munkát is. A pénzkereső és az egyéb tevékenységek között kapcsolat állhat fent, bár ez nem feltétlenül szükséges. Azonban a munkavégzésben általában azok a dolgozók a legeredményesebbek, akiknek a munkája, foglalkozása és a hobbija is hasonló jellegű. Ezek az emberek általában boldogabbak is a velük együtt dolgozó munkatársaiknál.

Az emberek jelentős része azonosul a munkájával. Gyakori az olyan megfogalmazás, mint az „orvos vagyok”, „mérnök vagyok” vagy, hogy a „postán dolgozom”. Az azonosulás egyfajta segítség az önmeghatározáshoz, öndefinícióhoz, amely hogyha az egyén céljaival, értékeivel összhangban van, a munkával, a karrierrel kapcsolatos elégedettséget jelentheti. A kései (nyugdíjkorhatár közeli) pályamódosítások, diplomaszerezési tervek, a gyermekkori álmok megvalósítása ugyanakkor sokszor csak a cím, a szakma művelésére való jogosultság elérését, mintsem a tényleges szakma gyakorlásának vágyát jelenti.

A munkavállalás okait alapvetően négy kategóriába sorolhatjuk, amelyek egymással kombinálhatóak:

- Az **egzisztenciális vagy instrumentális okok** alapvetően azt a célt jelentik, hogy valami hasznosat hozzunk létre, pénzt keressünk és ezáltal biztosítsuk a megélhetésünkhöz, szükségleteink kielégítéséhez szükséges feltételeket.
- A **munka öröme**, mint ok azt feltételezi, hogy a munka olyan tevékenység, amely önmagában örömet, kielégülést eredményez.
- A munkavállalás oka lehet az **önmegvalósítás** is: az emberek általában olyan munkát keresnek maguknak, amely leginkább igénybe veszi képességeiket és egybeesik érdeklődésükkel.
- A munkavállalásnak **társas vonatkozása** is lehet, hiszen a munkahelyen a munkatársak csoportja a családon kívüli elsődleges társas környezetnek tekinthető, ezen keresztül integrálódik az egyén a társadalomba.

Azonban bár legyen a munkavállalásnak számos oka, mindegyik területen alapvetően arra törekszünk, hogy a munkatevékenységgel kapcsolatban sikert érzünk el.



A munkával kapcsolatos elégedettség

A munka az ember kibontakozásának egyik kitüntetett helye, az emberi élet egyik alapfeltétele: olyan értékteremtő tevékenység, ahol a munka értékének alapja maga az ember. A szakmai siker, mint élmény mindig egy viszonylag jól körülhatárolható szakmai teljesítmény eredményeként jelenik meg. Az eredmény maga a viszonyítás, amit a személyes célok, ambíciók teljesülése, esetleg túlteljesítése határoz meg, mely belső elégedettséget hordoz magában.

Egy személy akkor elégedett egy foglalkozási tevékenységgel, ha a számára értékelhető teljesítményt azonosítani tudja valamely számára értékes céllal. Ezek a célok lehetnek kívülről meghatározottak (pl. valamely külső elvárásnak való megfelelés), de lehetnek belső célok is (pl. az egyén magával szemben támasztott elvárása).

A munkahelyi megelégedettség a munkavégzettséggel kapcsolatos valamennyi érzelmet előnyösen befolyásolja. Így nem csupán a munka biztonságára, hanem a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb tényezőket is hatással van. (pl. előrelátás). Nem véletlen tehát, hogy a szakmai megelégedettség és az egyén kompetenciatudata szoros kapcsolatban áll egymással. Hiszen, ha valaki egy tevékenység kapcsán kompetensnek érzi magát, képes hosszú távú célokat kitűzni maga elé és a részletek teljesítése jelentősen meghatározza a megelégedettség mértékét.

A szakmai megelégedettség és a foglalkozás vagy munkahely elhagyása között általában negatív összefüggés áll fenn. Minél nagyobb ugyanis egy szakmával, munkahellyel való megelégedettség, annál kevésbé valószínűsíthető annak elhagyása. Ugyanakkor egyes kutatók arra is felhívják a figyelmet, hogy a munkahelyi hiányzások, megbetegedések a benne rejlő konfliktushelyzeteken túl, egyfajta menekülést is jelenthetnek a meg nem felelési érzés feloldására.

A munka, mint örömforrás

A magyar származású Csíkszentmihályi Mihály alkotta meg a flow („a tökéletes élmény”) fogalmát és az áramlat élmény koncepciót. Flow élményről beszélünk, amikor az ember elmélyült, fókuszált figyelemmel végez egy tevékenységet, miközben a felszabadító könnyedség, a belülről fakadó öröm élményét tapasztalja, és az idő megszűnik létezni.

Az a munkavállaló, aki kiegyensúlyozottnak érzi életét, fizikailag egészséges és érzelmi téren stabil, elégedett, jobb teljesítményt ér el munkája során. Aki a munkahelyén jól érzi magát, képessé válik arra, hogy több figyelmet fordítson az érdemi munkafolyamatokra. Ha a feltételek adottak, biztosítható a dolgozó számára a flow élmény átélése. A munkát örömmel végző dolgozó nagy érték, akire a szervezet hosszú távon számíthat, ha biztosítani tudja a motivációs elemeket.



Különösen fontos, hogy egy szervezet segítse munkavállalóit a munka és a család egyensúlyának megteremtésében, fenntartásában. Ez mind az egyén, mind a szervezet, mind a társadalom számára létfontosságú. Ha az egyén elégedett, boldog, akkor jól teljesít, ami javítja a szervezet teljesítményét, továbbá egészséges, nem kerül plusz forrásba az államnak, társadalombiztosításnak. A boldog munkavállaló magasan motivált.

Csíkszentmihályi azt vallja, hogy amennyiben a végzett munkán keresztül képesek vagyunk kibontakoztatni és megfelelően hasznosítani az általunk birtokolt képességeket (mindezt a saját kedvetelésünkből, és nem külső kontroll hatására), akkor örömteli tevékenységnek hívhatjuk a munkát is. Ezt az élményt éljük át akkor, amikor olyan kihívások elé állítjuk magunkat, amelyeket képességeink éppen lehetővé tesznek, de nem is haladják azt meg.

A munka és a generációk

Jelenleg a munkaerőpiacon különböző életkorú munkavállalók vannak jelen, akik a munkával, munkavállalással kapcsolatban más-más célokat, elvárásokat fogalmazznak meg. A következőkben ezeket tekintjük át röviden.



ELNEVEZÉS	A MUNKA SZEMPONTJÁBÓL FONTOS JELLEMZŐK	MOTIVÁLÓ ERŐ
1925-1945 Veterán generáció	<ul style="list-style-type: none"> Fegyelem és kitartás Tisztelet Munkabírás Egy munkaadó egy életen át Alázat a munkával szemben Bizalom Előírások szerinti munkavégzés Takarékosság Felelősségérzet 	<ul style="list-style-type: none"> Stabil, biztonságos környezet Tiszteletet parancsoló, karizmatikus vezető A munkahelyi ranglétrán való feljebb jutás lehetősége
1946-1964 Baby boom generáció	<ul style="list-style-type: none"> Új utak Új tudás, „az oktatás alapvető jog” Karrierépítés Technológiai fejlesztések Ragaszkodnak a sémákhoz fegyelem és alázat Kitartás Vállalkozó szellem 	<ul style="list-style-type: none"> Kötődés és stabilitás Anyagi jólét és biztonság Saját iroda, telefon és autó státusz-szimbólumok Karrierépítés lehetősége Kollegiális, konszenzuson alapuló munkahelyi kapcsolatok Siker Elismerés
1965-1979 X generáció	<ul style="list-style-type: none"> Egocentrizmus, internethasználat Beépülnek a szervezeti kultúrába Szabálykövetők Nehezen mobilizálhatók Nehezen alkalmazkodnak és nem elég nyitottak az újra Egyenjogúság 	<ul style="list-style-type: none"> Horizontális és vertikális karrier „stabil” íróasztal Fontos a fizetés A státusz, a pénz, a társadalmi ranglétra Versengés

1980-1994 Y generáció	<ul style="list-style-type: none"> • Információs kor gyermekei • Önálló döntések meghozatala • Nagyfokú információéhség • Csapatjátékra való igény, magas elvárások a munkaadókkal szemben • Magabiztosság • Ambíciózusság és sikerorientáltság • Multitasking felhasználók 	<ul style="list-style-type: none"> • Anyagiak • Felelősségvállalás, az elköteleződés kerülése • Társas kapcsolatok • Kihívások, lehetőségek
1995- Z generáció	<ul style="list-style-type: none"> • Digitális nemzedék • Technológiák alkalmazása, ami így mindennapi életük szerves részévé vált • Az állandó közlés és megosztás kényszere (világháló) • Kiváló figyelemmegosztás • Azonnaliság • Konfliktuskezelési módszereik nem kiforrottak • Bátrak, kezdeményezők • Formalításokat kerülik • Saját megoldások, módszerek 	<ul style="list-style-type: none"> • Kész az azonnali változtatásra, így a munkahelyváltásra. • Praktikusság • Közvetlen szituációk • Munkájukban a kreativitást és a kihívást keresik. • Tudatosság • Önmegvalósítás lehetősége • Az alternatívák sokfélesége

Munka és értékrend

Az értékek befolyásolják a társadalmi beilleszkedést, a pályaválasztást, a munkavállalást. Pszichológiai értelemben az értékek kettős jellegűek. Egyrészt van egy objektív tartalmuk, amelyet meghatároz a külvilág, amelyben az értékek választása történhet. Másrészt szubjektív jellegűek, hiszen a személyiség dönt arról, hogy mit tart, választ ki saját maga számára fontos értéknek. Ez a kettős felépítés nehezíti a megismerhetőségét, mivel gyakran a kíváncsi érték az, amit szavakban vállal az egyén, tehát a személyiség a tudatos értékeket fogalmazza meg, de a tényleges cselekvés inkább a létező értékek által irányítva jön létre.

A személyiségnek az **értékek**hez való viszonya, beállítódása függ az életkortól, a mikrokörnyezettől, amelyben aktuálisan él az egyén és nem utolsósorban azokról a szerepektől, amelyeket aktuálisan betölt (pl. szülő, tanuló, munkavállaló, házastárs, háztartásfenntartó, állampolgár).

Az egyén értékekhez való viszonyulása nagyban függ a személyiségtulajdonságoktól és társadalmi normáktól is. Az egyén minden megnyilvánulását, tevékenységét alakító célok között jelentős szerepet kap az érték. A tevékenységének módját, milyenségét, a személyiség reakciómódját meghatározza azoknak az értékeknek a sora, amelyeket a személyiség ismer és elfogad. Az érték társadalmi és személyes viszonyulás, amelyekkel az emberek viszonya fejeződik ki természeti és társadalmi dolgokhoz, jelenségekhez, viszonyokhoz, valamint önmagunkhoz.

Az értékek átszövik létünket, mindennapi életünket, tevékenységeinket. Az érték fogalma (az értékek világa) absztrakció, mégis az értékek azok, melyek szervezik és tagolják jelenünket, múltunkat és jövőnket, irányítanak bennünket, behatárolják társadalmi élnünket.

Az értékek rendszerűen szerveződnek, nem egyedi formában, nem különállóan, hanem egymással összefüggésben, alá-, fölé- és mellérendelő rendszerként orientálják életünket. Ezt a rendszerszerűséget akkor szemlélhetjük meg igazán, amikor egy érték kimagasló lesz életvezetésünkben, és azáltal, hogy kiugró lett, megváltoztatja a többi érték helyét. Ezért is fontos az értékek tudatosítása a tanácsadási folyamatban.

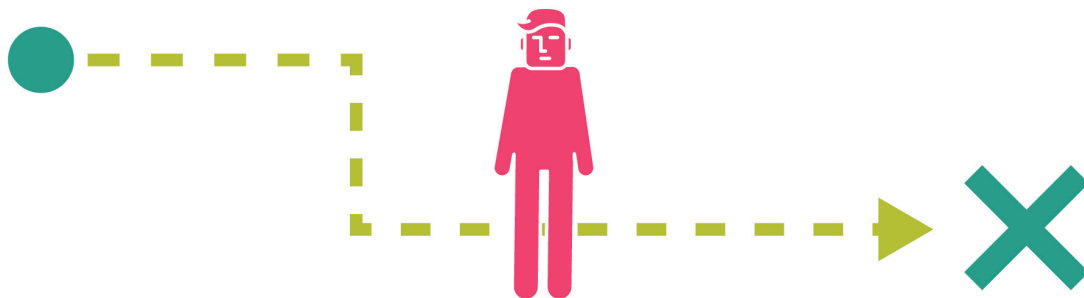


A munkához kapcsolódó értékek vizsgálata lehetőséget ad arra, hogy az egyén meghatározza a maga számára, hogy melyek a fontos értékek és a kevésbé fontosak. A munkához kapcsolódó értékek (munkaértékek) más értékektől való elkülönítése korántsem egyszerű feladat: sok módszer és lehetőség áll rendelkezésünkre, mégis a legegyszerűbb az önértékelő kérdőívek.

A Super féle munka-érték kérdőív először 1962-ben jelent meg, önkitöltéses és kényszerválasztásos formában. 1969-ben került sor a második, napjainkban is használt változat kiadására. A kérdőív 15 értékkörre épül: szellemi ösztönzés, altruizmus, anyagiak, változatosság, függetlenség, presztízs, esztétikum, társas kapcsolatok, fizikai környezet, önérvényesítés, hierarchia, munkához kapcsolódó biztonság, munkateljesítmény, kreativitás, irányítás (a magyar változatban korábban a fizikai környezet és a munka biztonsága helyett a „játék, játékoság” és a „humán értékek” kategória szerepelt, de ez napjainkban már nem használatos). Hazánkban faktoranalízises elemzés és kanadai kutatási eredmények felhasználásával a Munka Érték Kérdőív két rövidített változatban (Érték Kérdőív – Munkavállalás, Érték Kérdőív – Pályaválasztás) is elkészült. Az eredeti, 45 kérdéses kérdőív igen hosszú és nehéz lenne a célcsoportban, ezért ennek rövidített változatát használjuk a tanácsadásban. (1. sz. handout)

TEMATIKA

1. Honnan jövök, merre tartok?
2. A munka szerepe az ember életében
3. A munkához kapcsolódó értékek
4. Hogyan tovább? Terveim



A TERVEZETT BLOKKOK FELÉPÍTÉSE

1. Blokk: Honnan jövök, merre tartok?

TEMATIKAI EGYSÉG	MUNKAMÓDSZER, ESZKÖZÖK
<p>Bemutatkozás, ismerkedés, keretek tisztázása</p> <p>15-20 p</p>	<p>Tréneri bemutatkozás</p> <p>Jellemző eszköz</p> <p>Melyik tárgy jellemzi öt leginkább, ami nála van? Pl. lap: mert szeret tiszta lappal indulni, telefon: mert fontos, hogy tudjon a családjáról, kulcs: az otthont, a biztonságot jelenti)</p> <p>Elvárások, aggályok, keretek, a célok tisztázása</p> <p><i>Eszköz:</i> Flipchart, filc</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni közlés és közös gyűjtés</p>
<p>Témára való hangolódás</p> <p>25-35 p</p>	<p>Kedvelt tevékenységeim</p> <p>A résztvevők összegyűjtenek 10-15 kedvelt tevékenységet, amivel szeretnek foglalkozni- azokat különböző szempontok szerint osztályozzuk, csoportosítjuk (pl. gyakoriság, egyedül/másokkal, munkához, szabadidőhöz kapcsolódik, lehet-e belőle pénzkereső tevékenység, stb.)</p> <p><i>Cél:</i> a kedvelt tevékenységek eredetének tudatosítása, a kedvelt tevékenységek felfedezése a jelenlegi vagy a potenciális munkában</p> <p><i>Eszköz:</i> Munkafüzet és Flipchart</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni gyűjtés, közös feldolgozás</p>
<p>Páralkotás</p> <p>5 p</p>	<p>Páralkotás kártyák segítségével</p> <p>Különböző keretű (színben vagy mintában) kártyák kiosztása, amely egyrészt segíti a páralkotást, másrészt a következő feladat segédeszköze lesz (kicsit keveredik a csoport)</p> <p><i>Eszköz:</i> kártyák</p> <p><i>Módszer:</i> páralkotás</p>

Tudásmegosztás 20-25 p	Páros interjú a pálya- és szakmaválasztásról Résztevők kérdéskártyák segítségével megismerik egymás pályaválasztási/ szakmaválasztási körülményeit, közös pontok, illetve eltérések keresése <i>Eszköz:</i> Kérdéskártyák, munkafüzet <i>Módszer:</i> Páros feladat
Tapasztalatcsere 15-20 p	A pálya/szakmaválasztást meghatározó tényezők csoportosítása A közös vagy eltérő pontokat, tényezőket post itekkel felragasztjuk a táblára, majd csoportosítjuk külső és belső tényezők szerint. <i>Cél:</i> annak tudatosítása, hogy azok a döntések sikeresebbek, amiben mi magunk is benne vagyunk <i>Eszköz:</i> post it, flipchart, filc, Munkafüzet <i>Módszer:</i> Közös gyűjtés és feldolgozás
Személyes hozam, konklúzió 10-15 p	Az első blokk élményeinek feldolgozása, verbalizálása Mondatbefejezés: „Arra jöttem rá...” <i>Eszköz:</i> Labda a szó átadásához <i>Módszer:</i> Egyéni közlés csoportban
SZÜNET	SZÜNET

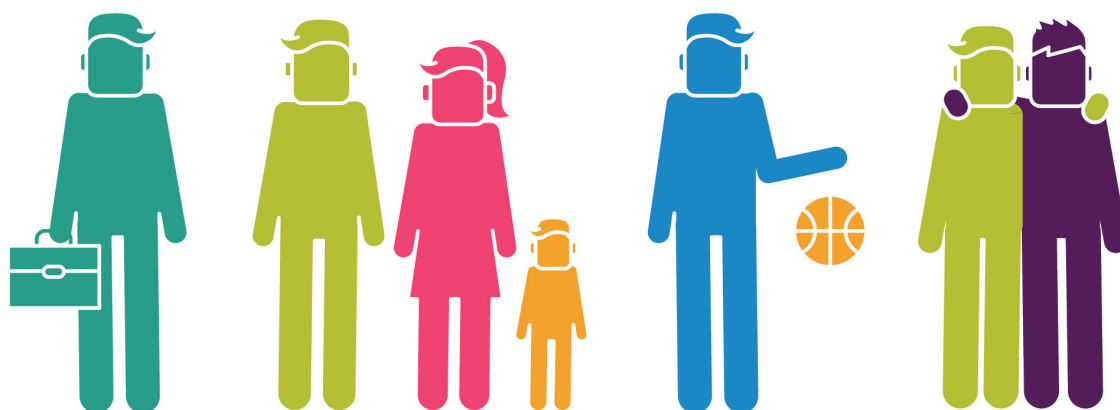


2. Blokk: A munka szerepe az ember életében (Mire jó a munka?)



TEMATIKAI EGYSÉG	MUNKAMÓDSZER, ESZKÖZÖK
<p>Jégtörő, bemelegítő feladat</p> <p>15-20 p</p>	<p>Állítások a munka világáról, amely alapján véleményt kell nyilvánítani, jó beszélgetés-indító feladat</p> <p>Cél: A munka világának sokrétűségére felhívni a figyelmet, mozgásos feladat révén kicsit aktivizálni a csoporttagokat</p> <p>Eszköz: Egy madzag, ugrálókötél középre, ami az ellentétes válaszok között a különbséget jelzi</p> <p>Módszer: nagycsoportos munka, egyéni vélemény-nyilvánítással</p>
<p>Tapasztalatcsere</p> <p>30-35 p</p>	<p>Munkanélküliség</p> <p>A munkanélküliséghez kapcsolódó élmények gyűjtése, ábrázolása kiscsoportban. (esetleg inspiráló lehet 2-3 filmrészlet lejátszása, pl. Boldogság nyomában, stb.) Nagycsoportban a jellemzők csoportosítása, 6 általános következményének megfogalmazása közösen</p> <p>Társadalmi kapcsolatok, szociális mező beszűkülése</p> <ul style="list-style-type: none"> Anyagi nehézségek Az időstruktúra felborul Önértékelési problémák Családi szerepek átrendeződése Egészségi állapot romlása <p>Eszköz: Flipchart, filc, esetleg az összegzéshez prezentáció, munkafüzet</p> <p>Módszer: Kiscsoportos gyűjtés és csoportosítás, közös ábrák készítése, majd a konklúziók közös összefoglalása</p>

<p>Tudásmegosztás</p> <p>10-15 p</p>	<p>Munka szerepe az ember életében</p> <p>Milyen szerepet tölt be a munka az ember életében? (A munka funkciói)</p> <p><i>Eszköz:</i> Flipchart, filc, prezentáció</p> <p><i>Módszer:</i> Nagycsoportos gyűjtés, átbeszélés</p>
<p>Önálló munka</p> <p>25-30 p</p>	<p>A munka szerepének meghatározása az egyén életében</p> <p>Oerter-féle értékkör (Munka/család/szabadidő, társas kapcsolatok) jelenlegi és vágyott állapotának meghatározása</p> <p><i>Eszköz:</i> Munkafüzet</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni rajzos feladat, majd közös verbális értelmezés, feldolgozás</p>
<p>Személyes hozam, konklúzió</p> <p>15-20 p</p>	<p>Egyéni következtetések levonása, megfogalmazása blokkban tanultak alapján és jelölje, hogy a munkanélküliség 6 potenciális következményéből melyiket tartja a legnagyobb problémának</p> <p><i>Eszköz:</i> Flipchart, filc, jelölő matrica</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni közlés nagycsoportos feldolgozás</p>
<p>SZÜNET</p>	<p>SZÜNET</p>



3. Blokk: A munkához kapcsolódó értékek (Mi fontos nekem a munkavégzés során?)

TEMATIKAI EGYSÉG	MUNKAMÓDSZER, ESZKÖZÖK
<p>Jégtörő, bemelegítő feladat</p> <p>10-15 p</p>	<p>Munkához kapcsolódó értékek bevezetése</p> <p>A résztvevők választanak számukra tetsző képet, egy munkakörről, amelyben ők is szívesen dolgoznának rövid indoklás mellett</p> <p><i>Eszköz:</i> Képek, kártyák különböző munkaszituációban</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni közlés, gyűjtés, közös lista készítése</p>
<p>Tudásmegosztás, tapasztalatcsere</p> <p>kb 20 p</p>	<p>Mi fontos számomra az életben?</p> <p>Résztvevők gyűjtenek számukra fontos dolgokat az életben, majd megkérjük, hogy rangsorolják őket (esetleg kártyára előre felírhatunk néhányat úgy, hogy ők is kiegészíthessék)</p> <p><i>Cél:</i> az értékek (fontos dolgok) szerepére felhívni a figyelmet az életben és arra, hogy rendszert alkotnak életünkben (rangsorolhatók)</p> <p><i>Eszköz:</i> kártyák, post it, filc, munkafüzet</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni gyűjtés és rangsorolás</p>
<p>Tudásmegosztás, tapasztalatcsere</p> <p>kb 20 p</p>	<p>3-4 fős csoportokat alakítva megkérjük őket, hogy próbáljanak közös rangsort kialakítani</p> <p><i>Cél:</i> annak felismerése, hogy különbözőképpen gondolkodunk, a különböző élethelyzetekben más fontos számunkra</p> <p><i>Eszköz:</i> Flipchart, filc</p> <p><i>Módszer:</i> Kiscsoportos munka, rangsorolás</p>

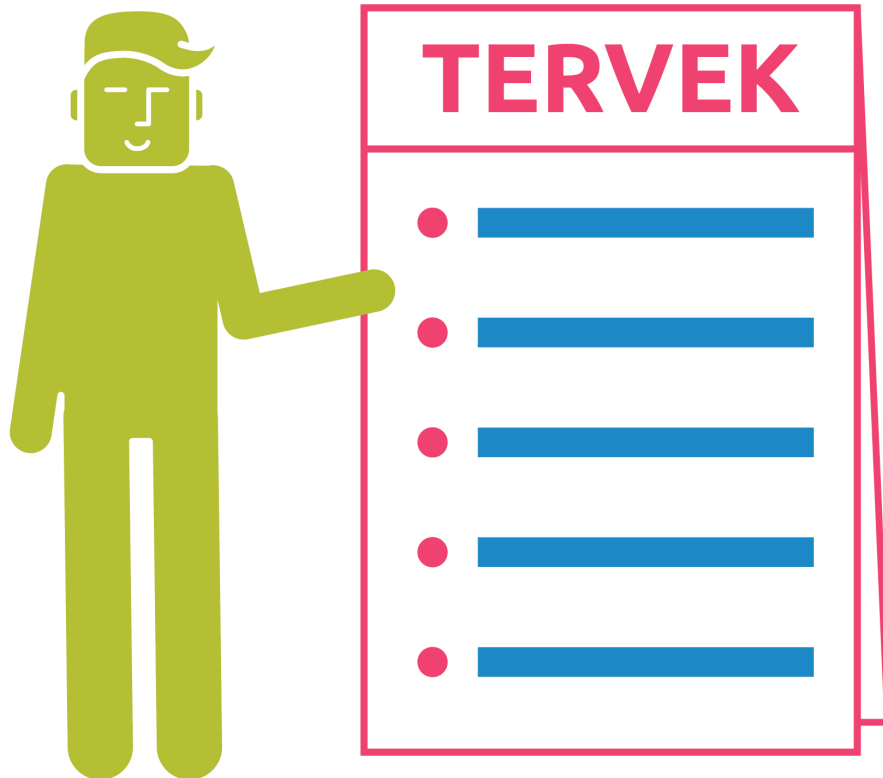
<p>Tudásmegosztás, tapasztalatcsere</p> <p>kb 20 p</p>	<p>Egyéni munka során arra kérjük a résztvevőket, hogy a fontos dolgokat helyezték el a különböző Oerter-i területekre (Munka/család/szabadidő, társas kapcsolatok területén keresik-e azokat)</p> <p>Cél: A különböző területeken más-és mást várunk, keresünk (pl. szeretet a családban, tiszteletet, megbecsülést a munkában), fontos, hogy ne keverjük ezeket</p> <p>Eszköz: Flipchart, filc, post it</p> <p>Módszer: Egyéni munka, majd közös megbeszélés</p>
<p>Önértékelő kérdőív</p> <p>25-35 p</p>	<p>Mi fontos számomra a munka során?</p> <p>Super-féle munkaérték kérdőív kitöltése (rövidített változat), majd közös feldolgozása (ha sok idő jut, akkor értékpárok/pályaterületek jellemzőit érdemes végigbeszélni)</p> <p>Eszköz: Munkafüzet, flipchart, filc</p> <p>Módszer: Egyéni munka, majd közös megbeszélés</p>
<p>Személyes hozam, konklúzió</p> <p>15-20 p</p>	<p>Egyénileg összegyűjteni a számára fontos értékeket, egyéni konklúziók levonása, legfontosabb megállapítások kiemelése</p> <p>Eszköz: Munkafüzet</p> <p>Módszer: Egyéni közlés</p>
<p>Filmnézés</p> <p>(15 p)</p>	<p>A résztvevőkkel közösen motivációs kisfilmet tekintünk meg, ahol munkájukat szerető emberek mesélnek arról, mit jelent számukra a munka.</p> <p>Cél: motiváció, a szakmaszeretetről való gondolkodás inspirálása.</p> <p>Eszköz: kivetítő, számítógép Módszer: csoportmunka, médiafeldolgozás, megbeszélés</p>
<p>SZÜNET</p>	<p>SZÜNET</p>

4. Blokk: Hogyan tovább? Terveim

TEMATIKAI EGYSÉG	MUNKAMÓDSZER, ESZKÖZÖK
<p>Jégtörő, bemelegítő feladat</p> <p>15-20 p</p>	<p>Hajótörés</p> <p>Ha tehetném, kit, milyen foglalkozású embert vinnék magammal a hajótörést követően egy lakatlan szigetre (foglalkozások, személyek értékei, képességei, stb.)?</p> <p>A résztvevők érvelnek a foglalkozások, pályák hasznossága mellett, miközben a pozitív tulajdonságokat folyamatosan gyűjtjük közösen a táblára</p> <p><i>Eszköz:</i> kártyák foglalkozások megnevezésével vagy képeivel</p> <p><i>Módszer:</i> Egyéni közlés és közös gyűjtés</p>
<p>Szituációs feladat</p> <p>25-35 p</p>	<p>Az ideális munkavállaló</p> <p>1. Kiscsoportokat alkotva arra kérjük a résztvevőket, hogy fogalmazzák meg, ábrázolják (esetleg készítsenek montázst, plakátot, álláshirdetést) hogy a munkáltatók milyen típusú munkavállalókat keresnek vagy</p> <p>2. Kiscsoportokban különböző helyszínekre munkakörökhöz tulajdonságok alapján keressenek ideális munkavállalót (pl. kávézó, autómosó, ügyvédi iroda, stb)</p> <p>A közös gyűjtést követően a résztvevők egyénilag gyűjtsék össze, jelöljék, hogy az elvárások közül melyikkel értenek egyet, melyiket tartják önmaguk is fontosnak</p> <p><i>Eszköz:</i> Képek, ragasztó, flipchart vagy kártyák helyszínekről, tulajdonságlista, képek dolgozó emberekről. Munkafüzet</p> <p><i>Módszer:</i> Kiscsoportos gyűjtés, ábrázolás, majd közös megbeszélés</p>

<p>A tanultak összegzése</p> <p>20-25 p</p>	<p>A munka érték</p> <p>Egyéni célfa kitöltése a korábbi blokkok tapasztalatainak felhasználásával</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kedvelt tevékenységek • Külső/belső fontos tényezők a döntésimben • Fontos értékek az élet különböző területein • Fontos értékek a munka kapcsán • Munkáltatói elvárások és hogy azoknak mennyire felelnek meg (erősségeim és fejlesztendő területeim) <p>Új aspektusok:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindezek alapján célállás, célpozíció, vagy megfelelő pályaterület megfogalmazása <p>Egyéni munka, a korábbiakból feldolgozni, beírni. Idő függvényében kiscsoportos megbeszélés, ötletelés a célállásról, célpozícióról, konklúziók megosztása a nagycsoportban</p> <p>Eszköz: Munkafüzet, feladatlap</p> <p>Módszer: Egyéni közlés és közös megbeszélés</p>
<p>Egyéni munka</p> <p>25-30 p</p>	<p>Egyéni terv</p> <p>10 év múlva: Én és a Munka, Én és a Család (környezetem). Egyéni terv összeállítása</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit akarok elérni? • Mit kell tennem ehhez ma, holnap, egy hét múlva, egy év múlva, stb.) <p>Idő függvényében egyéni gyűjtés vagy közös megbeszélés:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Milyen döntésekre számíthatok? • Honnan szerezhetek információt? • Kihez fordulhatok segítségért? • Mi veszélyeztetheti céloom elérését? • Mire támaszkodhatok? stb.

	<p>Eszköz: Munkafüzet segítő ábrával, sorvezetővel</p> <p>Módszer: Egyéni munka, közös feldolgozás (idő függvényében)</p>
<p>Zárás, személyes hozam</p> <p>15-20 p</p>	<p>Zárás</p> <p>A nap (4 blokk) tanulságainak megfogalmazása egyéni szinten, elbúcsúzás, lezárás. (ha sok idő marad, esetleg a csoporttagok egymásnak üzenhetnek, megerősíthetik egymást 1-1 jó tulajdonság kiemelésével)</p> <p>Eszköz: -</p> <p>Módszer: Egyéni közlés</p>



RÉSZTVEVŐI MUNKAFÜZET

Válassz olyan munkát, amit szeretsz csinálni, és soha életedben nem kell dolgoznod"

Konfuciusz (Kr.e. 551-479)

A munka szerepe az ember életében

A munka az ember kibontakozásának egyik kitüntetett helye, az emberi élet egyik alapfeltétele: olyan értékteremtő tevékenység, ahol a munka értékének alapja maga az ember.

A munka központi helyet foglal el az életutunkban. Munkával nem csupán pénzt kereshetünk, hanem általában az önérzetünk, az önbecsülésünk forrása, az önmegvalósítás egy lehetséges módja lehet. A munka jelenthet kihívást, amely teljesítményre, tanulásra ösztönöz és intellektuális, fizikai és szociális fejlődésünket segíti, de a helyünket is meghatározza a társadalomban.

A foglalkozás az egyik alapvető szerep a társadalomban, amely befolyásolja az ember megítélését. A munkája révén tudja a felnőtt önmagát és családját fenntartani, jövedelmet szerezni, amelyből egzisztenciáját megalapozza, de megadhatja azt a tudatot is, hogy elvégzője értékes tagja a társadalomnak, létrehoz valamit, amire szükség van.

A munka nem csupán a társadalmi szerepeinket képes tisztázni, hanem önmeghatározásunk nélkülözhetetlen eleme is. Annak megfogalmazása és önmagunkról alkotott képünkbe való beépítése, hogy egy-egy munkatevékenységben mit szeretünk, mely feladatok mennek könnyebben, milyen környezetben és feltételek között kedvelünk dolgozni, segítenek meghatározni azt, melyek azok a legfontosabb tényezők, amelyet a munkánkban keresünk. Ezért is fontos, hogy életutunkat, karrierünket időnként áttekintsük, összegezzük, hogy a szerzett tapasztalatok, élmények kapcsán levont következtetések révén új célokat, terveket fogalmazzunk meg, és ha szükséges munkahelyet, munkakört, vagy akár foglalkozást változtassunk.

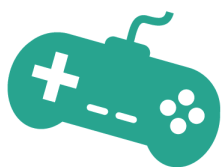
A képzés és a munkafüzet abban segít, hogy ezek mentén közösen megtaláljuk a sikeres munkavállaláshoz vezető utat.



Kedvelt tevékenységeim

Kérem, írjon le olyan tevékenységeket, amelyeket szívesen végez a mindennapok során!

Tevékenység	Naponta/ ritkábban	Egyedül/ másokkal	Munka/ szabadidő	Pénzkereső tevékenység



Pálya és szakmaválasztás

Melyek azok a tényezők, amelyek a döntéseket befolyásolták / befolyásolják?

Külső tényezők	Belső tényezők

Milyen információk szükségesek a megalapozott döntésekhez?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Kihez, mely személyhez, szervezethez tudok segítségért fordulni?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

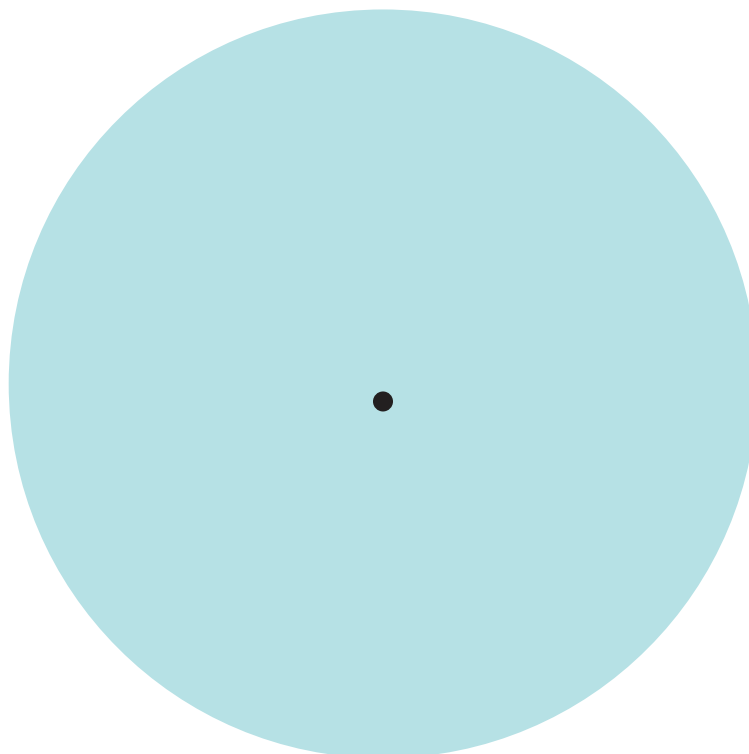
A munkanélküliség és a munka

Az alábbi szempontok mellett jellemezzük közösen a munkanélküli állapotot és azt, amikor rendelkezünk munkával!

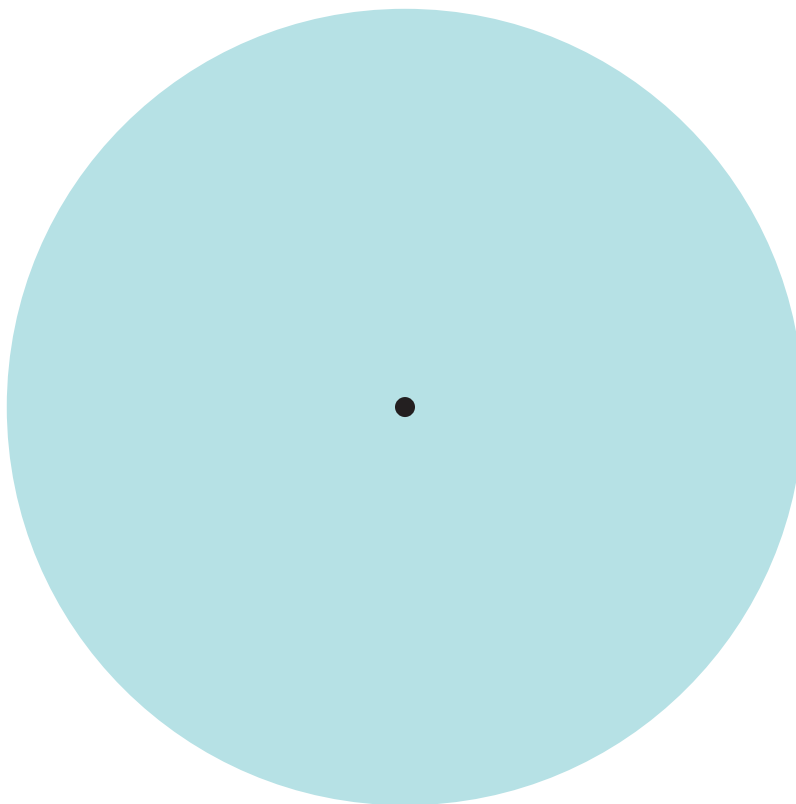
Munkanélküliség	Szempont	Munka
	Időbeosztás	
	Anyagiak	
	Társas kapcsolatok	
	Önbecsülés	
	Társadalmi és családi szerep	
	Tervek, lehetőségek	

Életköröm

Kérem, jelölje meg, hogy egy napon belül mennyi időt szán a munkának, a családnak és a szabadidőnek! Az egyes területek arányát körcikkenként jelölje!



Ha lenne módja változtatni (ideális esetben), hogyan nézne ki ez a felosztás? Kérem, jelölje az alábbi körben az előzőhöz hasonló módon!



Ahhoz, hogy ez megvalósuljon, min kellene változtatnia?

Értékeink

Mindennapi beszélgetéseinkben, a média által közvetített információkban gyakran találkozunk az érték, értékes, értékrend és - manapság talán a leggyakrabban - az értékközvetítés, értékválság kifejezésekkel. Ez alapján az érték mibenlétének, fogalmának meghatározása látszólag könnyű feladat, hiszen ezeket a szavakat értjük, tudjuk, használjuk anélkül, hogy a mögöttes tartalmukon elgondolkodnánk, vagy magyarázni kellene őket.

Amikor azonban feltesszük a kérdést, hogy valójában mit is takar ez a nap mint nap használt kifejezés – az érték – rájövünk, hogy a válasz megfogalmazása korántsem egyszerű. Ha a környezetünkben megkérdezzük, hogy mi az érték, olyasmi válaszokat kapunk, mint „kincs”, „jó dolgok”, „pénz”, „szeretet”, „a fontos dolgok” válaszokat kaphatjuk. Mindez azt mutatja, hogy köznapi szóhasználatban az „érték” kifejezést kettős értelemben használjuk: egyrészt a dolgok anyagi, pénzben kifejezett mércéjeként, másrészt pedig a számunkra fontos dolgok gyűjtőfogalmaként.

Ha az értékek a számunkra fontos dolgokat jelentik, akkor annak is fontosnak kell lennie, hogy ezeket megismerjük, megőrizzük és továbbadjuk. Napjainkban azonban ez a feladat jelentős kihívás elé állít minket. Az életünket hihetetlenül felgyorsult tempóban, folyamatos gazdasági-társadalmi változásokhoz alkalmazkodva éljük. Ezek a változások hosszú távon szükségszerűen az egyén és a társadalom értékrendjének változását okozzák, így életünkben az értékstabilitás, értékörzés mellett hangsúlyos szerepet kap az értékváltozás, értékképzés is.

Bár állandóságuk egyéni és társadalmi szinten is viszonylagos, mégiscsak az értékeink jelentik számunkra az iránymutatást, a biztonságot, és rendezik, szabályozzák társadalmi együttélésünket.

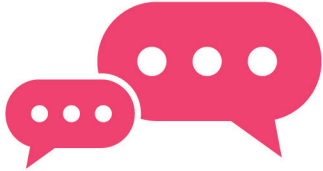
Életünkkel való elégedettségünk, boldogságunk annak függvénye, hogy mennyire sikerül az egyéni vágyainknak, elképzeléseinknek megfelelően élni az életünket. Ebben az elképzelésben meghatározó szerepe van a munkának is, emiatt fontos, hogy e területen is tisztázzuk magunkban, hogy mi az, ami a munka kapcsán örömmel, megelégedéssel tölt el bennünket, ami miatt élvezzük a munkát. Fontos ugyanakkor azt is számba vennünk, hogy mely tulajdonságaink azok, amelyek révén mi is értékesek vagyunk a munkaerőpiacon.



Értékeim

Számomra fontos dolgok az életben:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



Jó tulajdonságaim, képességeim:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Munka-érték kérdőív- munkavállalás

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérem, hogy mindegyik állítás mellett jelölje meg, hogy saját személye szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítást.

A válaszolás módja 1-5-ig terjedő skála segítségével történik. Az állítás utáni számok közül karikázza be a megfelelőt:

- 1 - ha az állítás **egyáltalán nem fontos**
- 2 - ha az állítást **kicsit fontosnak** érzi
- 3 - ha az állítást **eléggé fontosnak** érzi
- 4 - ha az állítást **fontosnak** érzi
- 5 - ha az állítást **nagyon fontosnak** érzi

Mindegyik állítás azzal kezdődik, hogy:

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1.	új elképzeléseket alakíthat ki	1	2	3	4	5
2.	másokat irányíthat	1	2	3	4	5
3.	másokon segíthet	1	2	3	4	5
4.	munkatársai egyben a barátai is	1	2	3	4	5
5.	sok pénzt kereshet	1	2	3	4	5
6.	magas nyugdíjra számíthat	1	2	3	4	5
7.	szépet teremthet	1	2	3	4	5
8.	új ötleteire mindig szükség van	1	2	3	4	5
9.	vezetői képességeire szükség lehet	1	2	3	4	5
10.	jót tehet mások érdekében	1	2	3	4	5
11.	jól kijön a munkatársaival	1	2	3	4	5

12.	gondtalan életet biztosíthat magának	1	2	3	4	5
13.	szabadon dönthet a saját területén	1	2	3	4	5
14.	személyes életstílusa érvényesülhet	1	2	3	4	5
15.	új gondolatokkal találkozhat	1	2	3	4	5
16.	mások munkáját is irányíthatja	1	2	3	4	5
17.	más emberek javát szolgálhatja	1	2	3	4	5
18.	biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik	1	2	3	4	5

Legfontosabb értékeim:

1. _____

2. _____



Értékelő lap

Sokat gondolkodhatok, használhatom az eszem

1:	1	2	3	4	5	
8:	1	2	3	4	5	
15:	1	2	3	4	5	Összesen:

Vezethetek, irányíthatok

2:	1	2	3	4	5	
9:	1	2	3	4	5	
16:	1	2	3	4	5	Összesen:

Másokon segíthetek

3:	1	2	3	4	5	
10:	1	2	3	4	5	
17:	1	2	3	4	5	Összesen:

Jó a munkahelyi légkör

4:	1	2	3	4	5	
11:	1	2	3	4	5	
18:	1	2	3	4	5	Összesen:

Sok pénzt lehet keresni

5:	1	2	3	4	5	
6:	1	2	3	4	5	
12:	1	2	3	4	5	Összesen:

Kevés szabály van

7:	1	2	3	4	5	
13:	1	2	3	4	5	
14:	1	2	3	4	5	Összesen:

Értékkörök meghatározása

Sokat gondolkodhatok, használhatom az eszem.

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol nem a kezükkel, hanem a fejükkel dolgozhatnak. Szeretnek problémákat megoldani, összefüggésekre rájönni, szeretik a feladatokat egyéni módon megoldani. Érték az intellektuális, szellemi tevékenység – az alkotás.

Vezethetek, irányíthatok.

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol mások tevékenységéért felelősséget vállalhatnak, ahol utasításokat adhatnak ki. Szeretnek többféle feladatot egyszerre átlátni, több emberrel kapcsolatot tartani, mások munkáját szervezni. Érték számukra, hogy a többiek hozzájuk fordulnak megoldandó kérdéseikkel.

Másokon segíthetek.

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol másokért dolgozhatnak. Fontos számukra, hogy gondoskodhassanak másokról, segítsenek másoknak. Szívesen elfogadják, hogy a másokért való felelősségvállalásuk külsőleg is megnyilvánuljon, pl. a ruházatban vagy igazolvánnyal. A személyes kapcsolatokat fontosnak érzik, anyagi ellenszolgáltatást ezekben a kapcsolatokban nem várnak, vállalják, hogy akiken segítenek, azok függenek is tőlük.

Jó a munkahelyi légkör.

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol a munkatársakkal és a főnökkel is kellemes, baráti viszonyt alakíthatnak ki. A munkahelyen egyéni problémáikat, tapasztalataikat, élményeiket megbeszélik, évfordulókat, névnapokat, stb. megünneplik. A felelősséget a hibákért közösen vállalják, valamint a sikereket is közös eredményként élik meg.

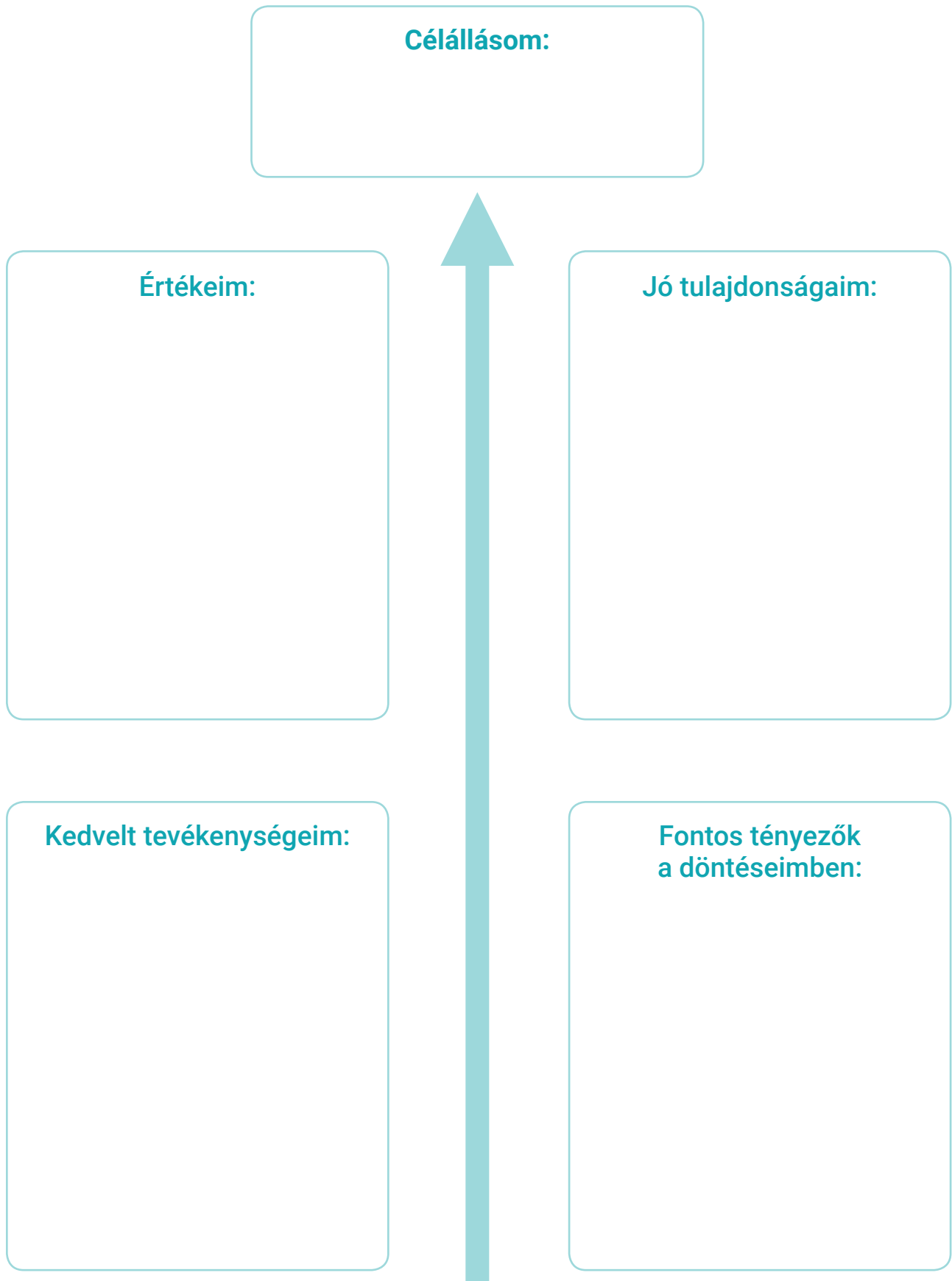
Sok pénzt lehet keresni.

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol a munkabér magas és sok mellékes juttatás társul ehhez. Gyakran vállalnak teljesítménybérezést, de csak akkor, ha a magas teljesítmény átlagon felüli bérezéssel jár. Fontos számukra a természetbeni juttatás, pl. ruhapénz, kedvezményes vásárlási lehetőség, stb. Munkahelyet elsősorban bérezés, kereseti lehetőségek szerint választanak, ezért gyakran változtatnak munkahelyet a magasabb juttatás reményében.

Kevés szabály van

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol, sem a munkaidő, sem a feladatok nem kötöttek. Önállóan szeretik beosztani az idejüket, nem fontos számukra a határidő, de fontos lehet a teljesítmény. Munkaszerződés nélkül is hajlandók dolgozni, napi megállapodás alapján. A munkavégzés közben szeretik kellemesen érezni magukat, néha az alapvető szabályok betartása is nehézséget jelent számukra.

Célfa



Terveim

Kérem, röviden fogalmazza meg, hogy hogyan képzei el magát és helyzetét 10 év múlva, majd az alábbi táblázat kitöltésével vegye számba, hogy ennek elérése érdekében milyen lépéseket szükséges megtennie!

10 év múlva		
Én és a családom		Én és a munka
	CÉL	
	10	
	9	
	8	
	7	
	6	
	5	
	4	
	3	
	2	
	1	
	MOST	

Üzenetek

2011-ben Van der Bergh – Behrer szerzőpáros a jelenkor embereinek, munkavállalóinak az alábbi üzeneteket, jótanácsokat fogalmazták meg:

Higgy magadban!

Légy őszinte!

Légy felelősséggel a saját életedért!

Élj teljes, szenvedélyes életet!

Tartsd be az ígéreteidet!

Dolgozz keményen, hogy elérd a céljaidat, de ne más kárán!

Légy toleráns másokkal szemben!

Ha baj van, légy boldog és optimista!

Védd és óvd a Föld értékeit!

Melyik üzenetekkel ért egyet? Miért?

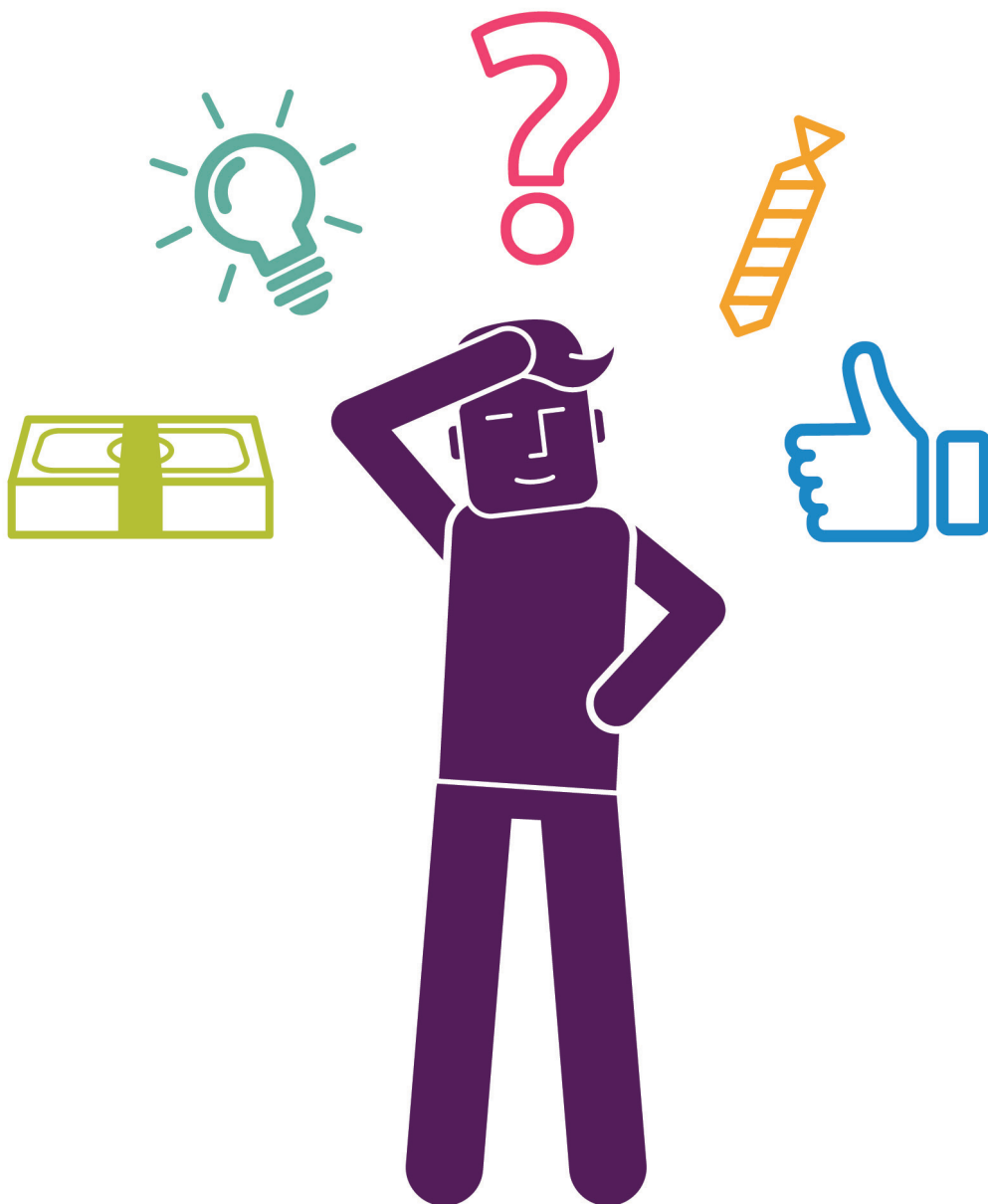
Mit tanácsolna önmagának és társainak?

MELLÉKLETEK

1. Érték kérdőív – Munkavállalás

Super-Munka-érték kérdőívének rövidített változata. A munkavállaláshoz kapcsolódóan 18 állítás tartozik, amiből öt fokozatú skálán adott válaszokból alakul ki az egyén értékrangsora. Alkalmas az értékstruktúra differenciáltságának, érték kategóriák kialakíthatóságának (vezető értékek, elutasított értékek, közömbös értékek) megállapítására. **Produkciófelületét** 6 értékkör alkotja (intellektuális, vezetés, altruizmus, munkahelyi légkör, anyagiak, kötetlenség).

Értelmezési kerete: egy-egy értékkörhöz 3-3 állítás tartozik. Egy értékkör minimálisan 3, maximálisan 15 pontot kaphat. Az értékek rangsorát a pontszámok rangsora adja. Így a legmagasabb pontszámmá jelölt érték a személyre jellemző legerősebb érték, majd az ehhez kapcsolódó értékek azonos ponttal vagy egy ponttal leszakadva adják az értékkörökről kialakult értékcsoportot.



Munka-érték kérdőív- munkavállalás

Az alábbiakban munkával kapcsolatos állításokat olvashat. Arra kérem, hogy mindegyik állítás mellett jelölje meg, hogy saját személye szempontjából mennyire érzi fontosnak az adott állítást.

A válaszolás 1-5-ig terjedő skála segítségével történik. Az állítás utáni számok közül karikázza be a megfelelőt:

- 1 - ha az állítás **egyáltalán nem fontos**
- 2 - ha az állítást **kicsit fontosnak** érzi
- 3 - ha az állítást **elégé fontosnak** érzi
- 4 - ha az állítást **fontosnak** érzi
- 5 - ha az állítást **nagyon fontosnak** érzi

Mindegyik állítás azzal kezdődik, hogy:

OLYAN MUNKÁT SZERETNÉK, AHOL AZ EMBER...

1.	új elképzeléseket alakíthat ki	1	2	3	4	5
2.	másokat irányíthat	1	2	3	4	5
3.	másokon segíthet	1	2	3	4	5
4.	munkatársai egyben a barátai is	1	2	3	4	5
5.	sok pénzt kereshet	1	2	3	4	5
6.	magas nyugdíjra számíthat	1	2	3	4	5
7.	szépet teremthet	1	2	3	4	5
8.	új ötleteire mindig szükség van	1	2	3	4	5
9.	vezetői képességeire szükség lehet	1	2	3	4	5
10.	jót tehet mások érdekében	1	2	3	4	5
11.	jól kijön a munkatársaival	1	2	3	4	5
12.	gondtalan életet biztosíthat magának	1	2	3	4	5
13.	szabadon dönthet a saját területén	1	2	3	4	5
14.	személyes életstílusa érvényesülhet	1	2	3	4	5
15.	új gondolatokkal találkozhat	1	2	3	4	5
16.	mások munkáját is irányíthatja	1	2	3	4	5
17.	más emberek javát szolgálhatja	1	2	3	4	5
18.	biztos lehet afelől, hogy munkájáért a többiek megbecsülik	1	2	3	4	5

Értékelő lap

Sokat gondolkodhatok, használhatom az eszem.						
1:	1	2	3	4	5	Összesen:
8:	1	2	3	4	5	
15:	1	2	3	4	5	
Vezethetek, irányíthatok.						
2:	1	2	3	4	5	Összesen:
9:	1	2	3	4	5	
16:	1	2	3	4	5	
Másokon segíthetek.						
3:	1	2	3	4	5	Összesen:
10:	1	2	3	4	5	
17:	1	2	3	4	5	
Jó a munkahelyi légkör.						
4:	1	2	3	4	5	Összesen:
11:	1	2	3	4	5	
18:	1	2	3	4	5	
Sok pénzt lehet keresni.						
5:	1	2	3	4	5	Összesen:
6:	1	2	3	4	5	
12:	1	2	3	4	5	
Kevés szabály van.						
7:	1	2	3	4	5	Összesen:
13:	1	2	3	4	5	
14:	1	2	3	4	5	

1

2

3



4

5

Értékkörök meghatározása



Sokat gondolkodhatok, használhatom az eszem (Intellektuális)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol nem a kezükkel, hanem a fejükkel dolgozhatnak. Szeretnek problémákat megoldani, összefüggésekre rájönni, szeretik a feladatokat egyéni módon megoldani. Érték az intellektuális, szellemi tevékenység – az alkotás.

Vezethetek, irányíthatok (Vezetés)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol mások tevékenységéért felelősséget vállalhatnak, ahol utasításokat adhatnak ki. Szeretnek többféle feladatot egyszerre átlátni, több emberrel kapcsolatot tartani, mások munkáját szervezni. Érték számukra, hogy a többiek hozzájuk fordulnak megoldandó kérdéseikkel.

Másokon segíthetek (Altruizmus)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol másokért dolgozhatnak. Fontos számukra, hogy gondoskodhassanak másokról, segítsenek másoknak. Szívesen elfogadják, hogy a másokért való felelősségvállalásuk külsőleg is megnyilvánuljon, pl. a ruházatban vagy igazolvánnyal. A személyes kapcsolatokat fontosnak érzik, anyagi ellenszolgáltatást ezekben a kapcsolatokban nem várnak, vállalják, hogy akiken segítenek, azok függenek is tőlük.

Jó a munkahelyi légkör (Munkahelyi légkör)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol a munkatársakkal és a főnökkel is kellemes, baráti viszonyt alakíthatnak ki. A munkahelyen egyéni problémáikat, tapasztalataikat, élményeiket megbeszélik, évfordulókat, névnapokat, stb. megünnepelik. A felelősséget a hibákért közösen vállalják, valamint a sikereket is közös eredményként élik meg.

Sok pénzt lehet keresni (Anyagiak)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol a munkabér magas és sok mellékes juttatás társul ehhez. Gyakran vállalnak teljesítménybérezést, de csak akkor, hogyha a magas teljesítmény átlagon felüli bérezéssel jár. Fontos számukra a természetbeni juttatás, pl. ruhapénz, kedvezményes vásárlási lehetőség, stb. Munkahelyet elsősorban bérezés, kereseti lehetőségek szerint választanak, ezért gyakran változtatnak munkahelyet a magasabb juttatás reményében.

Kevés szabály van (Kötetlenség)

Az ilyen emberek olyan munkahelyet szeretnének, ahol, sem a munkaidő, sem a feladatok nem kötöttek. Önállóan szeretik beosztani az idejüket, nem fontos számukra a határidő, de fontos lehet a teljesítmény. Munkaszerződés nélkül is hajlandók dolgozni, napi megállapodás alapján. A munkavégzés közben szeretik kellemesen érezni magukat, néha az alapvető szabályok betartása is nehézséget jelent számukra.

2. Kérdéskártyák kérdései a páros interjúkhoz

1. Mi szeretnél volna lenni kiskorodban?

2. Mikor és ki döntötte el, hogy melyik iskolába menj tanulni, milyen szakmát válassz? Mennyire volt neked ebben beleszólásod?

3. Mennyire érzed sikeresnek ezt a döntést?

4. Mi volt az első munkád, munkahelyed?
Hogyan találtál rá? Hogyan éreztél ott magad?

5. Mikor és miért váltottál munkahelyet?

6. Eredeti szakmádhoz képest tanultál valami mást?
Mikor? Miért?

7. Jelenleg dolgozol? Ha igen, milyen munkakörben?
Ha nem, milyen munkát keresel?

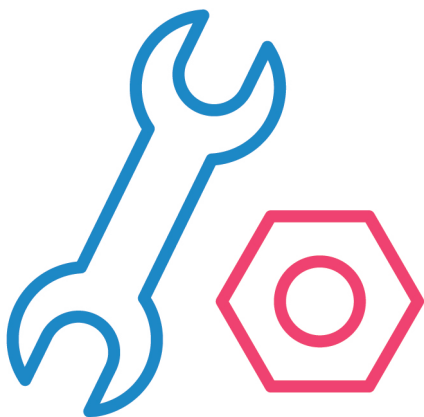
3. Állítások a munka világáról

A következőkben a munka világával kapcsolatos állítások fognak elhangzani. Kérem, döntsék el, hogy azzal mennyire értenek egyet.



Közlünk hányan gondolják úgy, hogy....

- ... a munka fontos az életben?
- ... manapság könnyű munkát vállalni?
- ... a végzettségnél fontosabb a munkatapasztalat?
- ... a munka érték?
- ... a munkavállalásnál a pénz nem minden? Ugyanolyan fontos a jó társaság is.
- ... hogy csak a jól megfizetett munka az igazán értékes?
- ... csak a magasan képzettek tudnak jól fizető állást találni?
- ... a társadalom számára a fizikai (szakmunka) értékesebb, mint a szellemi (adminisztratív)?
- ... a munka és a család bármely munkakörben könnyen összeegyeztethető?
- ... fontos, hogy a munkahelyen jól érezzük magunkat?



Szakirodalom

- Birher Nándor – Katona Miklós (2012): Gondolatok a munka megbecsüléséről. Szak- és felnőttképzés. I. évf. 1. sz. 10-15. p.
- Crites, John Orr (1969.): Vocational psychology. The study of vocational behavior and development, McGraw-Hill, New York
- Csirszka János (1985): A személyiség munkatevékenységének pszichológiája. Akadémiai Kiadó, Budapest, 69-78. p.
- Durkheim, Émile (2001): A társadalmi munkamegosztásról, Osiris Kiadó, Budapest
- Herzberg, Frederick at al. (1959): The motivation to work, John Wiley & Sons, New York
- Hofstätter, Peter R. (1963): Einführung in die Socialpsychologie, Körner, Stuttgart
- <http://www.hrportal.hu/hr/hogyan-motivalhatoak-a-kulonbozo-generaciok-tagjai-20100804.html>
- <http://www.ohe.hu/hrmagazin/cikkek/generaciok-munkaeropiac-es-a-motivacio-kerdesei-a-21-szazadban>
- Kiss B. Gyöngyi (2003): A dolgozó és a munka. In: Hunyady György–Székely Mózes (szerk.): Gazdaságpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest, 611-642. p.
- Kissné, A. K. (2010): Hogyan motiválhatók a különböző generációk tagjai? HR Portal
- Kissné, A. K. (2014): Generációk, munkaerőpiac és a motiváció kérdései a 21. században, <http://www.ohe.hu/hrmagazin>
- Klein Sándor (2004): Munkapszichológia, SHL Hungary Kft., Budapest,
- Krasz Katalin (2009): A munkahelyi elégedettséget befolyásoló tényezők, http://erg.bme.hu/oktatas/tleir/gt52m006/munkahelyi_elegedettseg.pdf
- O'Neill, Michael (2010): Generational Differences in the Workplace and What They Mean for the Future of Office Design. Knoll Workplace Research
- Perczel Tamás (1990): Életstratégia, foglalkozási szerep, értékorientáció, Akadémiai Kiadó, Budapest
- Pink, D. H. (2010): Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp. HVG Kiadó Rt., Budapest
- Super, D. E. (1984): Önmegvalósítás munkában és szabadidőben. In: Ritoók Pálné – Gillemotné dr. Tóth Mária (szerk., 1995): Pályalélektan szöveggyűjtemény. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 69-84. p.
- Szilágyi Klára (2012): Karrier- és pályatervezés. Kollégium Kft., Budapest,
- Szilágyi Klára (2012): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Kollégium Kft., Budapest
- Van den Bergh, J. – Behrer, M. (2011): How Cool Brand Stay Hot: Branding to Generation. Kogan Page Limited, London, p. 12.