



TOP-5.1.1-16-KO1-2018-00001
„Komárom-Esztergom Megyei
Foglalkoztatási Paktum együttműködés
megerősítése 2018-2020”

H Í R L E V É L

2020. szeptember

Tartalomjegyzék

A generációkról	2
A Z generáció megjelenése a munkaerőpiacon	2
Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán	3
1. A globalizáció munkaerőpiaci hatásai	4
1.1. Technológiai változás.....	4
1.2. Szektorális változások.....	4
1.3. Rugalmasabb munkaerőpiac	5
Összefoglalás	5
A munkaerőpiac technológia hatására történő átalakulása	7
T Á J É K O Z T A T Ó.....	8
„Legyen az ÉV FELELŐS foglalkoztatója - 2020”	8
Személyes Vállalkozói Mentorprogram	10

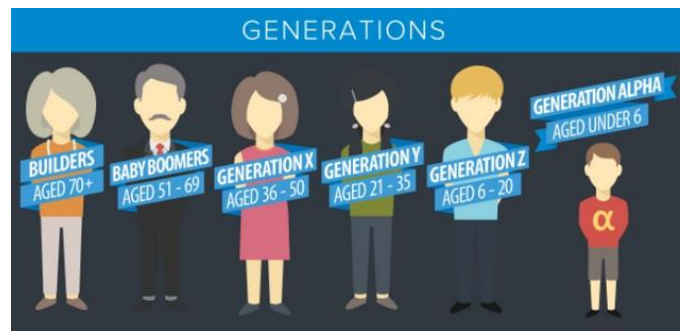
A generációkról

A XXI. század egyik sajátossága, hogy most van a legtöbb generáció egyszerre a munkaerőpiacon, ami mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára nagy kihívást jelent. Több terület is foglalkozik a témával, nem véletlenül. A szakma próbál segítséget és támogatást nyújtani az érintetteknek és megoldásokat keresni, hogy problémamentesen áthidalják a helyzettel együtt járó nehézségeket.

Az egyes generációk meghatározása nehezen kategorizálható, ugyanis vannak átfedések a korcsoportok között, melyek országonként is eltérhetnek egymástól, ennek oka lehet, hogy a változások főként a technológia fejlődésével vannak összefüggésben. Megfigyelhető, hogy a generációk 15, vagy 20 évenként követik egymást.

Ennek alapján hazánkban az alábbi korszak szerint sorolhatók be a különböző generációk:

- 1920 és 1939: ún. *veteránok*,
- 1940 és 1959: *Baby boom*-korszak,
- 1960 és 1983: *X generáció*,
- 1984 és 1994: *Y generáció*,
- 1995 és 2009: *Z generáció*,
- 2010 után születetteket pedig az "*alfa*" generáció.



A Z generáció megjelenése a munkaerőpiacon

A 20-as éveiben járó fiatalok, vagyis a **Z generáció** ma már megjelenik a munkahelyeken, amely nagy kihívás a munkáltatók számára. Ők a közösségi médiát szinte életvitelszerűen használják, éppen ezért digitális bennszülötteknek is nevezik, mivel a digitális technológiát nem kellett tanulniuk, hanem nagyon sokan már ebbe születtek bele. Szemléletükkel némiképp átformálják a hazai munkaerőpiacot, melyhez társul a 4.0-ás ipari forradalom, az automatizáció, a robotika, új szakmák megjelenése. Számukra nem okoz nehézséget a gyorsan fejlődő technológia követése, mivel a digitális eszközöket könnyedén, nagyon jól használják és karrierjük szolgálatába is állítják. Többen felépítenek maguk számára egy brendet, egy YouTube csatornát, vagy Instagram oldalt, mellyel akár tízen-, huszonevesen pénzt kereshetnek. Ők nem csak digitális tartalomfogyasztók, hanem tartalomgyártók, hiszen vannak közöttük olyanok, akik, mire bekerülnek a munkaerőpiacra, már kisebb vállalkozást működtetnek. Éppen ezért olyan munkahelyeket keresnek, ahol kitudnak teljesedni és fontos számukra a minél magasabb pénzkeresési lehetőség. A

monoton munkát nehezen tűrik. A Z generációs korcsoport szülei általában az X generáció, akik a rendszerváltozás nemzedéke, amikor is nem az individuum kihangsúlyozása volt a fontos, hanem az uniformizmus. Amikor szülőkké váltak, a gyermekik számára biztosították a szabadságot, a kiteljesedést mind a neveltetés, mind a taníttatás tekintetében. „Te bármit elérhetsz” szülői szemlélet a gyermekekben mély nyomott hagyott és sokukban benne van ez az ambíció. Nagy álmokkal, vágyakkal indulnak neki a munkaerő világának, amikor valami külső tényező miatt nem tudnak kiteljesedni, megtántorodnak, munkahelyet váltanak, új szakot tanulnak az egyetemen, vagy külföldön vállalnak munkát. Éppen ezért nagyon fontos számukra az elvárások tisztázása, azonnali visszacsatolást várnak a vezetőktől.

A munkáltatók véleménye szerint a Z generáció nagy nehézséget és problémát jelent a munkaerőpiacon. Nem ismerik a felelősséget, a pontosságot, nincsenek olyan kompetenciák birtokában, melyek a korábbi generációk szerint alapvető elvárás lenne. Fontos a szülők szerepe és felelőssége, oda kell figyelniük a gyermekükre és nyomon követni, hogy mi zajlik velük a digitális világban és a munkahelyen. Mindamellett a munkáltatóra is nagy feladat hárul, kezelni kell a Z generáció kissé más szemléletét, ami fárasztó, megerőltető, nagy kihívást jelent, mivel ezek a fiatalok sok esetben már jóval előrébb járnak az idősebb generációnál. Nem lehet őket magukra hagyni, segíteni kell a felnőtté válásukat.

forrás: Bereczki Enikő generációs szakértővel készített rádióinterjú alapján



Munkajogi és gazdasági kihívások a jövő munkaerőpiacán

A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, „Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban” című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

A kutatásról készült dokumentumot áttanulmányozva az anyagból olyan részletek kerültek kiemelésre, melyek a TOP-5.1.1-16-KO1-2018-00001 azonosítószámú projektünk foglalkoztatási és munkaerőpiaci elemeihez kapcsolódnak és hasznosak lehetnek az olvasó számára.

„A tanulmány célja megvizsgálni azt, hogy a globalizáció hatásai milyen módon érintik a globális munkaerőpiacot, hogyan befolyásolja a nagyfokú automatizáció és digitalizáció a munkaerőpiac szereplőivel szembeni elvárásokat, a munkajog világát. Elemeztük az ipar új kihívásaival kapcsolatos kompetenciák megszerzésének jogi kereteit és közgazdasági, társadalmi hasznosságát. Részletesebben vizsgáltuk az alacsony képzettségű munkaerő jövőjét a változó munkaerőpiacon, az új kompetenciák megszerzésének a függvényében.

Feltevésünk szerint a munkaerőpiacon végbemenő változások és újszerű folyamatok új kihívásokat támasztanak mind a munkaadók mind pedig a munkavállalók számára. A munkaerőpiaci változások

felvetik azokat a kérdéseket, hogy az állását elvesztő munkavállaló az új kompetenciák megszerzéséig milyen ellátásban részesüljön. A mai értelemben vett szociális ellátórendszer képes-e támogatni az élethosszig tartó tanulást, vagy szükséges-e olyan alternatív megoldási lehetőségek vizsgálata, mint az alapjövedelem? Mindezeknek a jogi és közgazdasági vizsgálata, a hatékonyság és gazdaságosság fogalmainak tükrében szükséges megvalósítani. Ennek oka, hogy az új munkavállalói kompetenciák megszerzése, új hozzáadott értéket is jelent.

A globalizáció munkaerőpiaci hatásai összetettek, a munkaerőpiacok egyre növekvő felbolydulása nemcsak a bizonytalanságot és egyenlőtlenséget növelik a képzettségi kategóriákon belül, hanem a képzetlen munkások relatív munkabéreinek egészére csökkenő hatással van. A globalizáció fő hatása a munkaerőpiacokra leginkább a munkaerő iránti kereslet rugalmasságának növekedésében és nem pedig a kereslet általános csökkenésében nyilvánul meg.

1. A globalizáció munkaerőpiaci hatásai

1.1. Technológiai változás

„Az információs forradalom, a digitalizáció és az automatizáció a cégeknek felkínálja a lehetőséget arra, hogy javuljon belső hatékonyságuk, növekedjen a termelékenységük és a földrajzi távolság áthidalható legyen a szereplők között. A technológiához való hozzáférés hiánya az alacsony jövedelemmel rendelkezők helyzetét nehezíti és növeli a szegénység szintjét. Kétségtől a technológiák változása létfontosságú tényezője a növekedésnek és a fejlődő világ előretörésének. A technológiai változások fokozatosan kiváltják a munkaerő egy részét és ezzel párhuzamosan egy minőségi ártértékelődés is elkezdődött a munkaerőt illetően.”

Az automatizáció a fejlődéssel való haladás szempontjából szinte elengedhetetlen, azonban sajnos veszélyeztetheti a munkaerőpiacot. Éppen ezért a vállalkozásoknak lassú ütemben, jól átgondoltan kell bevezetni az új technológiákat, a munkavállalók számára cégen belül kell megtalálni azt a feladatot, melyet akár átképzéssel is, de el tud látni, a lehető legkisebb mértékre szorítva az elbocsátásokat.

1.2. Szektorális változások

„Az elmúlt két évtizedben strukturális átalakulás volt megfigyelhető. A feldolgozóipari termelés inkább létszámcsökkenést eredményezett, ugyanakkor a szolgáltatások, a pénzügyi tevékenység, az építőipari termelésben létszámnövekedés volt megfigyelhető. Ezt az időszakot a gyors gazdasági növekedés és állásteremtés időszakaként jellemezhetjük. Viszont ez a felfutás sokkal inkább kedvezett a magas, mint a közepes és alacsony jövedelmű csoportoknak. A globalizáció hatásának is betudhatjuk a foglalkoztatottak átrendeződését. (...) A szektorális átrendeződések eredményeképpen azt várták, hogy a szolgáltató szektor meg tudja oldani a munkanélküliség kérdését és munkalehetőséget biztosítson, de ez nem valósult meg teljes mértékig. A szektorális változások következtében megváltozott a munkaerő mennyisége és minősége iránti igény.”

1.3. Rugalmasabb munkaerőpiac

„A globalizáció hatásaként megnőtt az igény a biztos foglalkoztatási formákra a bizonytalannal szemben. Azt is mondhatnánk, hogy a tipikus foglalkoztatást felváltja az atipikus foglalkoztatás. Egyes országokban már az atipikus foglalkoztatás minősül tipikusnak. Növekszik a foglalkoztatásban eltöltött munkavállalók ledolgozott éve, a nyugdíjkorhatár is folyamatosan kitolódik. (...) Sajnálatos módon mind a minimálbéren foglalkoztatottak, mind a különböző segélyekből élő munkanélküliek jövedelme elmarad a munkaerő újratermeléséhez szükséges minimális szinttől.”

Összefoglalás

*„A közeljövőben, a munkaerőpiac átalakulása valamilyen szinten minden munkakört fog érinteni, sőt egyes munkakörök már át is esetnek ezen az átalakuláson. Lesz olyan, amelyiket jobban és lesz olyan is, amelyiket kevésbé érint. (...) Olyan komplex megoldásokra lesz szükség, melyek egyszerre kezelik a problémák jogi, gazdasági és társadalmi oldalát. A foglalkoztatás nem csupán jogi, gazdasági vagy társadalmi kérdés, hanem ezek elegye, éppen ezért a megoldásoknak tükrözniük kell majd a holisztikus megközelítést. Az egyelőre távolinak tűnő kérdések pár éven belül itt lesznek és a megfelelő válaszokat kell rá megtalálni, amely azért is lesz nehéz, mert eltérő sebességgel reagál a jog, a gazdaság és a társadalom is ugyanarra a jelenségre. Nem lesz ez másképp a munkaerőpiac digitalizációja kapcsán sem. (...) Tanulmányunkban az általános problémahalmazt szerettük volna feltárni, s mindezt vitaindító jelleggel. A döntéshozók a konkrét megoldásokról és eszközökről a probléma kikristályosodásakor tudnak dönteni, de ez nem jelenti azt, hogy preventív eszközökkel már most ne tompíthatná ezek későbbi negatív hatásait. **A legfontosabb preventív eszköz pedig az oktatás megfelelő szinten tartása és rugalmasítása, valamint annak szorgalmazása, hogy az aktív korú népesség lehető legnagyobb része rendelkezzen olyan alapkompenciákkal, melyre a későbbiekben az új környezethez szükséges tudást alapozni lehet.** A döntéshozók ezt kezelhetnék egyfajta társadalmi befektetésnek, annak elfogadása mellett, hogy hasznát ugyan nem azonnal fog hozni, viszont idővel beéri. Pont akkorra, amikor a legnagyobb szükség lesz rá.”*

*forrás: International Journal of Engineering and Management Sciences
(IJEMS) Vol. 5. (2020). No. 1. DOI: 10.21791/IJEMS.2020.1.10*

A fenti tanulmány nagyon jól rávilágít arra, hogy mennyire fontos mind egyéni, mind pedig csoportszinten az információk megszerzése. Információ az, amikor számunkra valami új dolgot ismerünk, tanulunk meg. Történhet ez szervezett, vagy szervezetlen formában. Egy fontos, legyünk mindig nyitottak az információkra, járjunk nyitott szemmel a világban és tanuljunk.

A **lifelong learning**, azaz az egész életen át tartó tanulás egy olyan tanulási tevékenység, melyet a tudás, a készségek és kompetenciák fejlesztésének céljával folytatunk. A lifelong learning fogalma magában foglal minden tanulást, művelődést, ismeret- és tapasztalatszerzést, amely az óvodás kortól a felsőoktatáson át egészen életünk végéig történik. Célja alapvetően a kulcskompetenciák és alapkészségek, képességek kialakítására, megszerzésére irányul, az együttműködés készségének elsajátítása, fejlesztése mellett.

Mint ahogy azt mi is tapasztaljuk, a munkakörülmények megváltoznak, a munkán kívüli szerepek átalakulnak, a társadalmi tőke, a társadalmi szerepek átrendeződnek és előtérbe kerül a környezettudatos magatartás. A hazai gazdasági kihívások mellett a nemzetközi, globális elvárásoknak is meg kell felelni. Ebben a gyorsan fejlődő világban rákényszerülünk arra, hogy tanuljunk, hogy kövessük az ipar és a társadalom gyors változásait. Ma már nem létezik olyan sikeres vállalkozás, amely ne támaszkodna valamilyen technológiai megoldásra, vagy ne jelenne meg a digitális térben. Az iskolarendszerben történő tanulmányok sajnos kevésnek bizonyulnak ahhoz, hogy az egyén a munkaerőpiac igényeinek megfeleljen. A jövőjét tekintve felelősen gondolkozó munkavállalónak, ha egzisztenciát szeretne magának teremteni, el kell tudnia igazodnia a technika, technológia világában kortól és nemtől függetlenül.

Éppen ezért lenne fontos, hogy az idősebb generáció utat és irányt mutasson a fiatal generációnak. Hatékony és eredményes lehet a vállalkozások szempontjából, ha a Baby Boomer, vagy akár az X generáció tanul a Z generációtól. A mai kor követelményei szerint megtanulná kezelni az elektromos kütyüket, megismerné az új technológiákat és azokat könnyen kezelné, mely tudást saját hasznára és javára fordíthat.

A www.uzletem.hu 2020 egyik júniusi cikkében olvashatunk a koronavírus utáni munkaerőpiac átalakulásáról. Eszerint az utóbbi években az egyébként is rendkívüli sebességgel változó világon a koronavírus hatásai még inkább gyorsítottak. A jövő a folyamatos változásé, melyben akkor tudunk érvényesülni, ha rugalmasak vagyunk és képesek az alkalmazkodásra. Olyan kompetenciák válhatnak a munkáltatók számára fontossá, mint a kreativitás, az innovatív és objektív szemlélet, a kritikus gondolkodás képessége, hogy ki tudjunk szűrni a hiteles információkat és képesek legyünk az önálló problémamegoldásra. Az utóbbi hónapokban megismert otthoni munkavégzés intézménye szinte biztosan velünk marad hosszabbtávon is. A munkavállaló nagyobb szabadságot kapott az időmenedzsmentben és a feladatok elvégzésének módjában. Ezzel párhuzamosan – a megváltozott körülmények és kommunikációs lehetőségek miatt – változások voltak a csoportdinamikában is és nagyobb szerep juthatott a jó vezetési képességgel bíró, kollégákat motiválni képes, magas érzelmi intelligenciával rendelkező munkatársaknak.

A mindennapi életet egyszerűbbé tevő látható és láthatatlan technológiai megoldások és platformok egyszerre váltak rohamosan népszerűbbé és elfogadottabbá az elmúlt hónapokban és valószínű, hogy a fejlődésük nem fog megállni a járvány utáni időszakban sem.

<https://uzletem.hu/kereses/munkaer%C5%91piac>

A munkaerőpiac technológia hatására történő átalakulása

A Pricewaterhouse Coopers Kft. (PwC) kb. 1 évvel ezelőtt 29 országban végzett kutatása szerint az alacsonyabb iskolai végzettségűek tartanak leginkább a technológiai fejlődés hatásaitól, és éppen ők azok, akik a legkevesebb munkahelyi képzési lehetőséget kapják. A felmérés arra hívja fel a vállalatok figyelmét, hogy ma már elengedhetetlen a tanulás kultúrájának kialakítása és a folyamatos fejlesztés annak érdekében, hogy a szervezet egyik munkavállalója se maradjon le.

A megkérdezett munkavállalók 53%-a úgy ítélte meg, hogy az automatizálás a következő tíz évben jelentősen megváltoztatja, vagy feleslegessé teszi munkahelyét és mindössze 28% tartja ezt valószínűtlennek. A többség (61%) pozitívan értékelte a technológia napi munkájukra gyakorolt hatását, és 77% már most új készségeket sajátítana el, vagy teljesen átképezné magát jövőbeli foglalkoztathatósága javítása érdekében. A lehetőségek és a hozzáállás azonban az egyén képzettségétől függően jelentősen eltér.

Akiknek kevesebb lehetősége van új digitális készségek elsajátítására, jobban is tartanak az automatizálás hatásaitól. A kutatás szerint a középiskolánál magasabb végzettséggel, vagy szakképesítéssel nem rendelkező munkavállalóknak a munkáltatók kisebb arányban ajánlanak fel képzési lehetőséget, szemben a felsőfokú végzettséggel rendelkezőkkel.

Demográfia adatok szerint a 18-34 évesek (Y generáció) optimistábbak a digitális jövővel kapcsolatban, mint bármely más felnőtt korcsoport. 69% pozitívan gondol a technológia munkahelyükre gyakorolt jövőbeli hatására. Míg a 35-54 évesek és az 55 éven felüliek esetében, azaz az X generáció és a Baby Boomerek esetében 29, illetve 38% tart attól, hogy nem kap lehetőséget képzésre, átképzésre munkaáltatójától.

A megkérdezettek véleménye megoszlik abban a tekintetben, hogy melyek azok a készségek, amelyeket el szeretnének sajátítani. Hasonló arányban szeretnének egy adott technológiához érteni, mint amilyen arányban tanulási és alkalmazkodási képességüket fejlesztenék a különféle technológiák tekintetében. **Mivel a munkával töltött évek száma egyre növekszik, a továbbképzés jelentősége is folyamatosan nő,** a digitális készségek fejlesztése pedig hozzájárulhat a termelékenység növekedéséhez is.

„Nem mindenkinek kell megtanulni programozni, viszont mindenkinek meg kell értenie, hogy a technológia hogyan alakítja át a munka világát, és mindez hogyan válhat előnyükre. A továbbképzés a folyamatos tanulás és a kíváncsiság kultúrájának megteremtését jelenti, és ezzel sok szervezet küzd.

Túlságosan gyakran fordul elő, hogy téves elképzeléseik vannak arról, hogy milyen típusú munkavállalót kell tovább képezni, így egy ördögi kör alakul ki, amelynek eredményeként egyes munkavállalók lemaradnak” – mondta Osztovits Ádám, a PwC Magyarország Üzleti tanácsadás üzletágának vezetője, illetve a közép- és kelet-európai régió Strategy & Transformation területért felelős cégtársa.

forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/igy-alakul-at-a-technologia-hatasara-a-munkaeropiac-20191001.html>

A hírlevél témájaként kiválasztott cikkek és a tanulmányok egymással összefüggésben vannak. Külön-külön rávilágítanak a megoldandó helyzetekre, kezelendő problémákat, egyfajta mankót adva a megoldásra.

Persze az érintett témában ennél jóval több a feladat és a tennivaló van. Bízunk abban, hogy az összeállított dokumentum felkelti az olvasó érdeklődését és tovább kutatja a lehetőségeket.

Az alábbi tájékoztatóban bemutatásra kerül két program, melyre szeretnénk felhívni a vállalkozások figyelmét.

TÁJÉKOZTATÓ

„Legyen az ÉV FELELŐS foglalkoztatója - 2020”



Az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (OFA Nonprofit Kft.) ötödik alkalommal hirdeti meg "**Az Év Felelős Foglalkoztatója**" elnevezésű pályázatát, a GINOP-5.3.6.-17-2017-00001 „Vállalati felelősségvállalás ösztönzése és állásfeltárás” kiemelt projekt keretében.

A tavalyi évhez hasonlóan 2020-ban is keressük az ország azon munkáltatóit, akik *az emberi erőforrást vállalatuk legfontosabb értékeként kezelik*, ezért megtartásuk, fejlesztésük és jóllétük érdekében erőfeszítéseket is tesznek.

Napjainkban egyre többen ismerik fel a felelős foglalkoztatás és a társadalmi szerepvállalás szükségességét, valamint a benne rejlő lehetőségeket. A felelős foglalkoztató olyan eszközöket alkalmaz

és tevékenységeket folytat, amelyek a munkavállalók elkötelezettségét és elégedettségét növeli. Fontosnak tartja a *minőségi munkahelyek megteremtését, a család-barát hozzáállást, a közösségteremtést, a fejlődési és előre lépési lehetőségek biztosítását, a képzést és fejlesztést, a csapatépítést, az egészségmegőrzést, a helyi közösségek és az egész társadalom fejlődését egyaránt.*

„Az Év Felelős Foglalkoztatója” díjat idén az alábbi 5 pályázati kategóriában osztjuk ki:

kategória: Kisvállalkozások

kategória: Középvállalkozások

kategória: Nagyvállalatok I. (251-2000 fő közötti foglalkoztatott)

kategória: Nagyvállalatok II. (2000 fő feletti foglalkoztatók)

kategória: Közsféra szervezetei

A korábbi évekhez hasonlóan a **Magyar Kereskedelmi és Iparkamara** 2020-ban is **képzési különdíjban** részesíti a képzés/szakképzés területén legkiemelkedőbb pályázatot. Idén harmadik alkalommal van lehetőség **Restart-Up** kezdeményezés **küöldíjára** pályázni, azoknak a cégeknek, akik aktívan tesznek a 45 év feletti munkavállalók foglalkoztatásának javításáért, megtartásáért, idén kiemelt figyelemmel a járványhelyzet okozta kihívásokra.

Pályázati felhívás és dokumentáció

Adatkezelési tájékoztató

Amennyiben pályázni szeretne, az alábbi linken tud előzetesen regisztrálni! Kérjük, adja meg közvetlen céges elérhetőségeit, hogy kollégáink naprakész információkkal, tanácsadással kereshessék meg Önt, a pályázatírás kapcsán!

Itt regisztrálhat!

Tekintse meg a 2019-es év nyerteseit!



A vállalkozások fejlődése érdekében dolgozik a SEED Alapítvány

A **SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány** az idén 30. éve dolgozik a magyarországi vállalkozói kultúra fejlesztése, a vállalkozók szakmai ismereteinek bővítése, a kisvállalkozások versenyképességének növelése érdekében.

A **Személyes Vállalkozói Mentorprogram keretében** – mely az Országos Vállalkozói Mentorprogram keretében megvalósuló program – lehetősége nyílik **a vállalkozásoknak egy intenzív mentorálási folyamat keretében üzleti elképzeléseik** (a jelenlegi vállalkozás és a potenciális lehetőségek) más nézőpontból történő áttekintésére. A vállalkozó tanulhat a személyes mentora által megélt nehézségekből, azokból a kihívásokból, amelyeken ő már átment. Segítséget kaphat a **saját gondolatai célirányos rendezésében, döntések előkészítésében, több alternatíva kidolgozásával. Olyan eszközöket ismerhet meg** a gyakorlatban, amiről iskolában, tanfolyamon már tanulhatott, de azt nem tanították meg, hogy **"valós harci helyzetben"** miként lehet alkalmazni azokat (és miként ne), pl. **stratégiai-üzleti tervezési eszköztár, modern marketing eszközök, business networking, ügyfél- és folyamatszemplélet.** A mentor segít a látásmódot kiszélesíteni, új nézőpontot találni saját tapasztalatai és kapcsolatrendszere révén.

Kik lehetnek mentoráltak?

- **Fiatal vállalkozások** (35 év alatti személyek által többségében tulajdonolt és 35 év alatti személy által vezetett vállalkozások)
- **Női vállalkozások** (Női többségi tulajdonossal és női ügyvezetővel bíró vállalkozások)
- **Generációváltás előtt álló családi vállalkozások** (akik tervezik, vagy már benne vannak az utódlási folyamatban, akár családon kívüli, akár családon belüli személy veszi át a vezetői, tulajdonosi szerepek egy részét, vagy egészét)
- **Újra tervezők** - a COVID-19-járvány gazdasági hatásai által életképességükben megrendülő kkv-k: Mindazok a bejegyzett vállalkozással rendelkezők, akiknél a járvány hatására visszaesett a bevétel, ügyfélszám, a vállalkozás létszáma, vagy a vállalkozói tevékenység folytathatóságát alapjaiban rendítette meg a kialakult pandémiás helyzet.

A vállalkozás méretét és működési idejét tekintve nincs megkötés, egyéni vállalkozások, mikro vállalkozások és induló vállalkozások is jelentkezhetnek a konvergencia régiókból. (Pest megye kivételével az ország egész területe.)

Mit nyer a részvétellel, aki jelentkezik?

- Egy tapasztalt vállalkozó támogatását vállalkozói céljainak megvalósításához.
- Speciális tanácsadás igénybevételi lehetőségét a program ideje alatt (marketing, jog, szervezetfejlesztés, személyes hatékonyság fejlesztés, értékesítési és tárgyalási készségek fejlesztése).
- Új kapcsolatépítési lehetőségeket egy értékteremtő vállalkozói közösség részeként.
- Tudásmegosztó (online) rendezvényeken történő részvétel lehetőségét.

A programban való részvétel ingyenes!

Részletek és Jelentkezés: <https://www.vallalkozztudatosan.hu/> vagy
<https://mentorprogram.seed.hu> oldalakon.

Kapcsolat: mentorprogram@seed.hu

SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
www.seed.hu