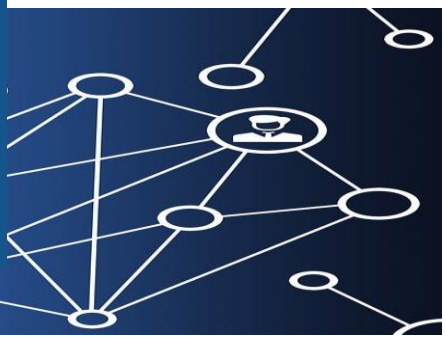
2026. augusztus

Csongrád-Csanád vármegyei PAKTUM Hírlevél



A MAGYAR KKV-K MUNKAHELYI ALAGSORA - I. RÉSZ

A kiégés, a függőség és a fluktuáció mögötti emberi és szervezeti mintázatok

Amikor egy magyar kkv-ban egy jó ember felmond, egy kulcsember már csak saját árnyékaként jár be dolgozni, az alkohol, a gyógyszer vagy a képernyőfüggőség nyomot hagy a munkában, ott már a történet nem csak az egyénről szól. A repedések sokáig lent futnak: a csendben, a feszültségben és a folyamatosan cipelt terhekben. Ebben a cikksorozatban mentálhigiénés segítők és szervezetfejlesztők tárják fel, hogy mi gyűlik a munkahelyi „alagsorban" – és hogyan lesz mindebből kiégés, függőség vagy fluktuáció, a kkv-k rögvalóságában.

I. RÉSZ: A MAGYAR KKV-K STRESSZLÁNCA

Fodor Zsuzsa, mentálhigiénés tanácsadó azt látja, mi történik az emberrel, amikor a munkahelyi nyomás már a testben, a kapcsolatokban vagy a függőségekben hagy nyomot. Hegymegi István, addiktológiai konzultáns azt ismeri belülről, hogyan működik a vállalati nyomás: harminc évig dolgozott benne, vezetőként is, egészen a kiégésig. Most együtt néznek rá a magyar kkv-k munkahelyi alagsorára: arra a térre, ahol a kimondatlan feszültségből stresszlánc, fluktuáció, kiégés és csendes szétesés lesz. Ebben a részben arról beszélgetünk, miért folyik lefelé a nyomás – és hol lehet először megakasztani.

Kálmán Edina (üzlet- és szervezetfejlesztő, a Knowhouse Consulting ügyvezetője): A magyar kkv-kban sokszor úgy beszélünk a stresszről, mintha az egyéni teherbírás kérdése lenne: ki bírja, ki nem bírja, ki „nem alkalmas erre a tempóra". Szervezetfejlesztőként én egyre inkább azt látom, hogy a stressz nem az egyes embernél kezdődik, hanem a rendszerben. Mintha lenne egy láthatatlan stresszlánc: fentről érkezik az elvárás, középen valaki tűzolt, lent pedig valaki csendben elfárad. Ti mit láttatok, amikor elkezdtetek dolgozni az általatok „gondozott" cégekkel?

Hegymegi István (addiktológiai konzultáns): Nagyon hasonlót. Sok helyen az állandó nyomás volt az első, amit érzékeltünk. Nem egyszerűen az, hogy „sok a munka", hanem hogy folyamatosan változnak az elvárások, jönnek az új célok, új határidők, új ügyféligények, és ehhez sokszor nem érkezik meg a szükséges erőforrás. Nincs több ember, nincs több idő, nincs több eszköz, csak az elvárás nő.

És akkor nagyjából meg is van a teljes stresszlánc. A vezető kapja a nyomást fentről vagy kívülről. Ha nem tud vele mit kezdeni, továbbnyomja. A középvezető próbálja működtetni a rendszert, sokszor állandó tűzoltásban. A munkatárs pedig egy idő után már nem szervezetet lát maga körül, csak azt, hogy megint baj van, megint sietni kell, megint be kell ugrani.

Én ezt nem elméleti távolságból mondom. Harminc évig voltam benne vállalati rendszerekben, értékesítői szereptől az igazgatói szintig. Tudom, milyen az, amikor a számok, célok, riportok felől érkezik a nyomás, ami megmondja, hogy mit kellene teljesítenie az egyénnek. Most már segítőként azt is nézem: mi történik közben az emberrel.

Fodor Zsuzsa: A jelenségnek előbb-utóbb testi-lelki lenyomata lesz. A mentálhigiénés és addiktológiai munkában sokszor már nem akkor találkozom emberekkel, amikor „csak stresszesek", hanem amikor már nem alszanak, ingerlékenyek, fáj a gyomruk, sírnak, vagy valamilyen szerrel, viselkedéssel, túlmunkával próbálják szabályozni magukat.

A munkahelyeken is ezt látjuk. Amikor valaki azt mondja, hogy nincs ideje inni napközben, kimenni mosdóba vagy ebédelni, akkor az már nemcsak munkaszervezési kérdés. Ott a test jelez. A szervezet viszont sokszor még mindig úgy kezeli, mintha teljesítményprobléma lenne.

A NYOMÁS LEFELÉ FOLYIK, A VISSZAJELZÉS VISZONT MEGAKAD

KE: Sok cégvezetőtől hallottam már ezeket a reakciókat: „Értem, de nálunk ilyen a piac. Az ügyfél nem vár, a gyártás nem állhat meg." Hol van szerintetek a határ a normális terhelés és a romboló nyomás között?



HI: Ott, ahol megszűnik a visszacsatolás. Egy cég életében természetes, hogy vannak nehéz időszakok. De ha a nyomás csak lefelé áramlik, felfelé pedig nem megy vissza információ, akkor a rendszer elkezd torzulni. Sok helyen azt láttuk, hogy nincs asszertív visszajelzés felfelé. A vezetők egyoldalúan fogadják a nyomást. Nem jelzik a hierarchiában felettük állónak, hogy „ehhez ennyi ember kevés", „ez ebben a határidőben nem reális", „itt priorizálni kellene". Inkább lenyelik. Csakhogy amit a vezető lenyel, az a soron sokszor már kapkodásként, hibáztatásként, feszültségként vagy csendes összeomlásként jelenik meg. Egy idő után meg a selejtszám megugrásában, a teljesítmény visszaesésében és piacvesztésben.

FZS: És közben azt is fontos látni, hogy nem minden csak a cég sara. Mindig kérdés, mi a munkáltató felelőssége és mi az, ami az ember saját belső működéséből adódik.

Van, aki akkor sem tart mikroszünetet, ha lehetne. Van, aki akkor sem kér segítséget, ha már bajban van. Van, aki annyira megszokta, hogy mindig bírnia kell, hogy észre sem veszi, amikor már rég nem bírja.

De a munkahelynek ettől még van felelőssége. Mert ha a kultúra azt üzeni, hogy csak az számít, aki csendben teljesít, akkor az emberek nem fognak időben jelezni. Csak egyszerűen kiesnek majd.

A LÁTVÁNYOS CSEND

KE: Egy cégben hol és hogyan lehet kimondani, hogy „ez így nem fog menni". Sok kkv-ban van gép, folyamat, műszakbeosztás, rendelésállomány, riport – de nincs helye annak, hogy a rendszer saját magáról beszéljen. Ti ezt hogy érzékelitek?

HI: A párbeszéd platformjai valóban nagyon sokszor hiányoznak. Nincsenek jól használt egyéni vezetői beszélgetések, nincsenek valódi visszacsatolási körök, nincs olyan meetingkultúra, ahol nemcsak operatív tűzoltás történik. Segítőként ezért először azt kell megérteni, hogy az adott cégnél hol van a fájdalom. Volt, ahol a vezetői csoporttal kellett dolgozni, volt, ahol egyéni helyzetekkel, volt, ahol csoportokkal.

FZS: A kimondhatóság önmagában is tartalék. Sok cégvezető a tartalékot technológiában, hatékonyságban, létszámban, folyamatban keresi. Ezek fontosak. De sokszor ott van a tartalék abban is, hogy lehet-e büntetés nélkül beszélni arról, ami nem működik. Például lehet-e jelezni, hogy egy feladat túl sok? Lehet-e konfliktusról beszélni anélkül, hogy valaki problémás emberré válna? Lehet-e azt mondani, hogy elfáradtam, elakadtam, segítségre van szükségem?

Sok helyen zsigerből jön az elfojtó válasz: „Ez hülyeség." „Ezt nem így kell nézni." „Oldd meg." És ezzel el is tűnik a gondolat. A dolgozó legközelebb pedig már nem mondja, amit gondol.

A FLUKTUÁCIÓ NEM OK, HANEM TÜNET

KE: A fluktuációt sok cégvezető HR-problémának látja: nincs ember, rossz a munkaerőpiac, nem bírunk a Z-generációsokkal, nem lojálisak a munkavállalók, két hónap után továbbállnak.

HI: Ha nagy a fluktuáció, akkor a szervezet folyamatosan kezdőkkel dolgozik. Mindig újra kell tanítani, újra kell magyarázni, újra kell tömni a lyukakat. Ettől a régiek még jobban fáradnak, a vezetők még többet tűzoltanak, az újak pedig még kevésbé kapnak stabil betanítást. Ez ördögi kör, és bizony nemcsak HR-kérdés. Ez működési és mentális probléma is. Mert mindenki átmenetiben él. Senki nem tud hosszú távon építkezni. A középvezető pedig ott áll középen, és próbálja működtetni azt, ami szervezetileg már régen billeg.

FZS: Ehhez sokszor hozzájön a pozitív visszajelzés hiánya. És nem arról beszélek, hogy a dolgozók mindennapi tapsot szeretnének. Hanem arról az egyszerű dologról, hogy valaki vegye észre, amit csinálnak. Hogy legyen egy elismerő mondat feléjük: „ezt jól megoldottad", „látom, hogy sok volt", „köszönöm, hogy bent maradtál". A kiégésben nagyon erős tényező, ha az ember azt éli meg, hogy csak használják, de nem látják. Megy, csinálja, teljesít – de emberként nem kap visszajelzést. A magyar kultúra pedig nem a pozitív visszajelzésről híres...

KE: Vagyis a megtartás nem ott kezdődik, hogy még egy juttatást adunk, hanem ott, hogy a munkatárs érzi-e: látják, értik, számít, amit mond?

FZS: A pénz fontos, ezt nem lehet megkerülni. De önmagában nem tart meg olyan munkahelyen, ahol



az ember láthatatlannak érzi magát. Ahol nincs visszajelzés, nincs kapcsolódás, nincs emberi minimum.

HI: És ez vezetői munka. Nem külön „jófejség”, hanem működtetési kérdés. Ha nincs visszajelzés, nincs tanulás. Ha nincs tanulás, ugyanazokat a hibákat termeljük újra. Ha ugyanazokat a hibákat termeljük újra, akkor előbb-utóbb jön a fluktuáció, a fáradás, a cinizmus.

HOGYAN LEHET MEGAKASZTANI AZ ÖRDÖGI STRESSZLÁNCOT?

KE: Ha egy cégvezető azt érzi, hogy „igen, nálunk is lefelé folyik a nyomás”, hol tudja megfogni először? Nem ideális körülmények között, hanem hétfő reggel, amikor ugyanúgy csörög a telefon, hiányzik két ember, jön az ügyfél és áll a kamion.

HI: Nagyon praktikusan az első a megállás. Mi a sürgős és mi a fontos? Mi az, ami tényleg azonnali és mi az, amit csak megszokásból kezelünk annak? Mit kell nekem megoldanom, és mit kellene visszajeleznem? Mit nyomok tovább automatikusan? Volt, ahol már az is felismerés volt, hogy nem minden sürgős, amit annak mondanak. Elkezdtek priorizálni, strukturálni, és ez valamennyi levegőt adott.

FZS: A vezető vegye észre saját magán is, ha baj van. Mert sokszor ő is nyomás alatt van, és nem veszi észre, hogy amit vele csinálnak, azt ő is továbbadja másoknak. Nyomják őt, ő pedig nyom tovább. Ez nem gonoszság, csak sokszor egy automatikus működés. A változás ott kezdődik, amikor valaki megáll, és megkérdezi magától: „Én most mit adok tovább? A feladatot, vagy a saját feszültségemet is?”

KE: Akkor mondhatjuk azt, hogy a stresszlánc nem ott szakad meg, ahol végre minden feladat kevesebb lesz, hanem ott, ahol a vezető megáll?

HI: Ahol megállítja magát, értelmezi a vele történteket és ahol priorizálja a feladatait. Ahol nemcsak elvár, hanem kérdez. Ahol nemcsak kontrollál, hanem visszajelzési rendszert épít.

FZS: És ahol a kimondhatóság nem egy puha extra juttatás a munkatársaknak, hanem a működés része. Mert egy kkv-ban nem mindig az a kérdés, hogy van-e még kapacitás.

KE: Hanem hogy van-e még levegő…

A következő részben arról beszélgetünk Fodor Zsuzsával és Hegymegi Istvánnal, mi történik akkor, amikor a jó szándék már nem elég: amikor a vezetők valódi eszköztár nélkül próbálnak motiválni, delegálni, visszajelzést adni vagy határokat tartani. Mert sok magyar kkv-ban nem tudatos és képzett, hanem magukra hagyott vezetők vannak – akiknek soha senki nem tanította meg, hogyan kell embereket vezetni.

A 2026 áprilisa és novembere között folyó Megtartó Műszakok program azért jött létre, hogy a cikksorozatban feltárt problémákra gyakorlati válaszokat adjon. A program célja, hogy a magyar kkv-k ne csak felismerjék a munkahelyi stressz, kiégés, függőség és fluktuáció mögötti mintázatokat, hanem konkrét segítséget kapjanak a megtartóbb, egészségesebb és emberibb működés kialakításához.

A Megtartó Műszakok program a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Vállalkozásfejlesztési Projektjének megbízásából, Magyarország Kormányának támogatásával valósul meg.

Forrás: https://cskik.hu/a-magyar-kkv-k-munkahelyi-alagsora/



ENSA PROJEKT – EURÓPAI ENERGIATÁROLÁSI INNOVÁCIÓS EGYÜTTMŰKÖDÉS ÉS HAZAI BEKAPCSOLÓDÁSI LEHETŐSÉGEK

ENSA – European Decentralised Energy Storage Alliance

Az ENSA projekt az Európai Unió Interregional Innovation Investments (I3) programjának támogatásával valósul meg. A projekt célja az innovatív energiatárolási technológiák piaci bevezetésének felgyorsítása, valamint a megújulóenergia-ágazatban működő kis- és középvállalkozások innovációs, nemzetközi együttműködési és beruházási lehetőségeinek erősítése.

A megújuló energiaforrások gyors térnyerésével egyre nagyobb jelentősége van a megfelelő energiatárolási kapacitások kialakításának, valamint az intelligens, rugalmas és decentralizált villamosenergia-rendszerek fejlesztésének. Az ENSA projekt erre a kihívásra kíván európai szintű, interregionális együttműködésen alapuló megoldásokat kínálni.

Főbb célkitűzések és várható eredmények

A projekt keretében többek között:

- 8 innovatív energiatárolási technológia demonstrációjának és piacra vitelének előkészítése;
- több mint 80 millió euró értékű interregionális innovációs beruházás elősegítése;
- a kis- és középvállalkozások innovációs és üzletfejlesztési képességeinek erősítése;
- az energiatárolási beruházások ösztönzése és a befektetői tudatosság növelése;
- regionális és nemzeti szakpolitikai együttműködések kialakítása;
- nemzetközi energiatárolási és megújulóenergia-értékláncok fejlesztése;
- képzési, mentorálási és üzletfejlesztési lehetőségek biztosítása a megújulóenergia-ágazatban működő vállalkozások számára.

Nemzetközi konzorcium

A projekt koordinátora a spanyol AGENEX. A konzorciumban 26 kedvezményezett és további társult partnerek vesznek részt, összesen 11 európai országból: Spanyolországból, Magyarországról, Olaszországból, Görögországból, Romániából, Bulgáriából, Horvátországból, Finnországból, Lengyelországból, Belgiumból és Franciaországból.

A nemzetközi partnerségben kutatóintézetek, egyetemek, klaszterek, innovációs ügynökségek, vállalkozások és energetikai szervezetek működnek együtt.

A magyar partnerszervezet a SolarTech Investment Kft., az ArchEnerg–Metal Klaszter menedzsmentszervezete, amely a projekt teljes jogú kedvezményezettjeként vesz részt a megvalósításban.

A magyar partner kiemelt feladatai

A SolarTech Investment Kft. / ArchEnerg–Metal Klaszter a projekt keretében többek között az alábbi tevékenységekben vesz részt:

- a magyar innovációs ökoszisztéma és az érintett szakmai szereplők bevonása;
- energiaközösségek és kapcsolódó kezdeményezések támogatása;
- hazai KKV-k és klasztertagok mobilizálása;
- nemzetközi üzleti és szakmai együttműködések elősegítése;
- beruházás-előkészítési folyamatok támogatása;
- szakpolitikai egyeztetésekben és szakmai együttműködésekben való részvétel;
- kommunikációs és disszeminációs tevékenységek;
- nemzetközi rendezvények, üzleti találkozók és hálózatépítési lehetőségek támogatása.

A projekt költségvetése

Az ENSA projekt teljes elszámolható költségvetése 10 016 948 EUR, amelyből az Európai Unió támogatása 7 128 864 EUR.

A SolarTech Investment Kft. részére jóváhagyott projektkeret:

- 441 090,38 EUR elszámolható költség;
- 308 763,27 EUR maximális EU-támogatás.



Projektidőszak

Kezdés: 2026. október 1.

Befejezés: 2029. szeptember 30.

Időtartam: 36 hónap

Mit jelenthet az ENSA a magyarországi Paktum tagjai számára?

Az ENSA projekt a magyar önkormányzatok, kis- és középvállalkozások, energetikai vállalkozások, innovációs szervezetek, kutatóintézetek és egyéb szakmai szereplők számára is új együttműködési és üzleti lehetőségeket teremthet. A projekt hozzájárulhat többek között:

- az energiatárolási technológiák és energiaközösségek hazai elterjedéséhez;
- a magyar KKV-k nemzetközi innovációs és üzleti kapcsolatainak bővítéséhez;
- új interregionális beruházások előkészítéséhez;
- a megújulóenergia- és energiatárolási értékláncok fejlesztéséhez;
- új technológiai, üzleti és befektetői partnerségek kialakításához;
- a hazai és európai szakpolitikai kapcsolatok erősítéséhez;
- valamint a vállalkozások szakmai fejlődését támogató képzési és mentorálási lehetőségekhez való hozzáféréshez.

Az ArchEnerg–Metal Klaszter nemzetközi kapcsolatrendszerén és európai hálózatán keresztül a projekt lehetőséget teremthet arra, hogy magyar vállalkozások és intézmények bekapcsolódjanak az európai energiatárolási és megújulóenergia-innovációs ökoszisztémába.

A projekt megvalósítása során a Paktum tagjai számára is szeretnénk megosztani a releváns képzési, mentorálási, nemzetközi kapcsolatépítési, üzleti együttműködési és beruházás-előkészítési lehetőségeket, valamint azokat a további programokat, amelyekhez a magyar vállalkozások és intézmények kapcsolódhatnak.

Az ENSA projekt előrehaladásáról és a konkrét bekapcsolódási lehetőségekről a későbbiekben további tájékoztatást biztosítunk.

Gonda András
Cluster Manager
ArchEnerg–Metal Klaszter



MEGTARTÓ MŰSZAKOK – AMIKOR NEM A FLUKTUÁCIÓ AZ IGAZI PROBLÉMA

A magas fluktuáció sokszor csak a leglátványosabb tünet. A háttérben gyakran egymást erősítő problémák állnak. A létszámhiány növeli a munkatársak terhelését, gyakoribbá válnak a konfliktusok, nő a kiégés kockázata, a távozó kollégákkal pedig az értékes tudás is elveszhet.

A Megtartó Műszakok program eddigi vállalati tapasztalatai alapján több visszatérő probléma is kirajzolódik, a legjobb szakemberből sokszor vezetői felkészítés nélkül lesz műszak- vagy csoportvezető, az új munkatársak betanítása nem egységes rendszer szerint történik, miközben a működéshez szükséges tudás jelentős része továbbra is „fejben" marad.

A fluktuáció sok esetben csak következmény, a tartós változáshoz a mögötte álló szervezeti és vezetői okokat is fel kell tárni. Ebben segít a Megtartó Műszakok program.

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Megtartó Műszakok országos programja a Bács-Kiskun Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara 2025-ös sikeres mentálhigiénés pilotprogramjának tapasztalataira épül. A program megmutatta, hogy a konfliktuskezelést, a kiégés megelőzését, a hatékony kommunikációt és az addikciós kockázatok kezelését célzó strukturált támogatás hozzájárulhat a munkavállalók megtartásához és a vállalati működés hatékonyságához. Erre építve a program személyre szabott szakértői támogatással segíti a vállalkozásokat a munkaerő megtartásában, valamint vezetői és szervezeti működésük fejlesztésében.

Mit nyújt a program?

A kiválasztott vállalkozások térítésmentesen vehetik igénybe az alábbi szakértői szolgáltatásokat:

- vállalati diagnosztika és személyre szabott fejlesztési javaslatok,
- vezetői visszajelzés és konzultáció,
- szervezetfejlesztési támogatás,
- mentálhigiénés és addiktológiai szakértői tanácsadás.

Kiknek szól a program?

Elsősorban **20–250 fős, gyártó, termelő, logisztikai vagy több műszakban működő kis- és középvállalkozásoknak** — cégcsoporthoz tartozó vállalkozásokat is beleértve —, amelyeknél kihívást jelent a fluktuáció, a hiányzás vagy a műszakok stabilitása.

Fontos, hogy a folyamatban döntési jogosultsággal rendelkező vezető is részt vegyen, ne kizárólag a HR-terület képviselője — enélkül a feltárt problémákra adott javaslatok a gyakorlatban nehezen valósíthatók meg.

Hogyan zajlik a folyamat?

A jelentkezést követően a program szakértői legfeljebb 3 munkanapon belül felveszik a kapcsolatot. Ezután a vállalkozás kitölti a HR- és a pszichoszociális kérdőívet, amelyet szakértői elemzés követ. Az eredményeket – a cégvezetéssel együtt – egy körülbelül 60 perces konzultáción tekintik át közösen, majd a vállalkozás megkapja az írásos diagnosztikai összefoglalót és a cégre szabott javaslatcsomagot. A tanácsadás ezek után következik.

Miért érdemes most jelentkezni?

A program keretében összesen 40 vállalkozás számára biztosítható térítésmentes szolgáltatás. Jelenleg 30 vállalkozás csatlakozott — 10 hely maradt, a jelentkezési határidő 2026. augusztus 31. A rendelkezésre álló helyeket a jelentkezések beérkezésének sorrendjében töltjük fel.

A programhoz való jelentkezés mindössze 3 percet vesz igénybe.

JELENTKEZÉS A MEGTARTÓ MŰSZAKOK PROGRAMBA:

https://knowhouse.consulting/megtarto-muszakok-jelentkezes/

Amennyiben szeretné a témát mélyebben is megismerni, még két helyszínen részt vehet személyesen a Megtartó Műszakok eseményén. Itt nemcsak a programról, hanem a fluktuáció valódi okairól és következményeiről is átfogó képet kaphat, függetlenül attól, hogy tervezi-e a csatlakozást:

🔎 Budapest | 2026. szeptember 3., csütörtök

Regisztráció: Megtartó Műszakok – budapesti esemény

🔎 Kecskemét | 2026. szeptember 9., szerda

Regisztráció: Megtartó Műszakok – kecskeméti esemény

A Megtartó Műszakok program a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Vállalkozásfejlesztési Projektjének megbízásából, Magyarország Kormányának támogatásával valósul meg.

Forrás: https://cskik.hu/megtarto-muszakok-amikor-nem-a-fluktuacio-az-igazi-problema/



5 HATÉKONY TIPP A MENTÁLIS EGÉSZSÉG MEGŐRZÉSÉHEZ AZ EBÉDSZÜNETBEN

A munkanap közbeni tudatos kikapcsolódás jelentősen csökkenti a stresszt és javítja a koncentrációt, ami hosszú távon boldogabb és egészségesebb munkahelyi légkört eredményez. Ha szeretné a legtöbbet kihozni a pihenőidejéből, érdemes megfontolnia az alábbi tanácsokat a mentális jóllét érdekében.

A munkanap közbeni feltöltődés kulcsfontosságú a kiégés megelőzésében és a produktivitás fenntartásában. Ha időt szánunk az agyunk „újraindítására", azzal nemcsak a délutáni munkavégzésünk lesz hatékonyabb, hanem az általános közérzetünk is javul. Az alábbi öt módszer segít abban, hogy az ebédszünet valódi kikapcsolódást nyújtson.

1. *Séta a szabadban*

A hangulat javításának egyik legegyszerűbb módja, ha ebédszünetben teszünk egy rövid sétát. A friss levegő, a természetes fény és a környezetváltozás csodákat tehet a mentális állapottal, különösen, ha az egész délelőttöt a számítógép előtt töltöttük. Még egy 15-20 perces tempós séta is segít csökkenteni a stressz-szintet és kitisztítani a gondolatokat. Ha tehetjük, válasszunk egy közeli parkot vagy zöldövezetet a forgalmas utcák helyett.

2. Mindfulness és mély légzés

Nincs szükség órás meditációra a jótékony hatások eléréséhez. Már öt-tíz percnyi tudatos légzés is jelentősen javíthatja az érzelmi jóllétet. Keressünk egy csendes helyet, csukjuk be a szemünket, és koncentráljunk a lassú, mély lélegzetvételekre. A mindfulness segít a jelenben maradni ahelyett, hogy a határidőkön vagy a délelőtti kihívásokon rágódnánk, így növelve a munkahelyi nyomással szembeni rezilienciát.

3. Étkezés az íróasztaltól távol

Bár csábító lehet a munka folytatása közben bekapni pár falatot, a valódi szünet kihagyása mentális kimerültséghez vezet. Tudatosan hagyjuk el a munkaállomásunkat az ebéd elfogyasztásához. Legyen szó a vállalati konyháról, egy közeli kávézóról vagy egy kinti padról, a környezetváltozás segít az agynak „kikapcsolni" a munka üzemmódból. Ha lassabban eszünk és az étkezésre figyelünk, az az energiaszintünkre is kedvezően hat.

4. Kapcsolódás másokkal

A társas érintkezés a mentális egészség alapvető eleme. Ahelyett, hogy minden szünetet egyedül töltenénk, váltsunk pár szót a kollégákkal, találkozzunk egy baráttal, vagy hívjunk fel egy családtagunkat. A pozitív beszélgetések csökkentik az elszigeteltség érzését, és nem is kell feltétlenül a munkáról szólniuk; a hobbi vagy a közös érdeklődési körök átbeszélése segíti az erős munkahelyi kapcsolatok kialakulását.

5. Olyan tevékenység, amit élvezünk

Az ebédszünet tökéletes alkalom arra, hogy valami olyat tegyünk, ami tisztán rólunk szól és örömet okoz. Egy hobbi űzése, még ha csak 20 percre is, esélyt ad az agynak az újratöltődésre. Néhány lehetőség a kikapcsolódásra:

- Egy könyvfejezet elolvasása
- Egy kedvenc podcast meghallgatása
- Keresztrejtvényfejtés vagy rajzolás
- Egy csésze tea nyugodt elfogyasztása

Ne feledjük: az ebédszünet egy valódi szünet. Nem kell produktívnak lennie vagy egy újabb tételt kipipálnunk a teendőlistánkon. Néha a legjobb dolog, amit a mentális egészségünkért tehetünk, ha egyszerűen lelassítunk.

Forrás: https://www.hrportal.hu/c/5-hatekony-tipp-a-mentalis-egeszseg-megorzesehez-az-ebedszunetben-20260815.html



A felnőttek is jól járnak az új szakképzési rendszerrel

SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

A Szegedi Szakképzési Centrum felnőttek szakmai oktatása és szakmai képzései kínálatában ingyen lehet szerezni akár két szakmát is, munka vagy egyetemi tanulmányok mellett, rugalmas formában.

A felnőttek közismeret nélküli szak-mai oktatásában van lehetőség szak-matanulásra, szakmai végzettség megszerzésére. Az első két Szakmajegyzéken szereplő szakma megszerzése mindenki számára ingyenes. A **felnőttek szakmai oktatásában** rugalmas oktatási formában, rövidített képzési idővel – akár 0,5 év alatt is, ha valaki rendelkezik előzetes és beszámítható tudással – lehet alapszakmát elsajátítani. A tanórákat délutáni-esti órákban és hétvégi napokra szervezik az intézményeink, hogy a képzésben résztvevőknek lehetőségük legyen munka mellett is részt venni a szakmai órákon. A szakirányú oktatás során duális képzőhelyeken, valós munkakörülmények között lehet teljesíteni a szükséges oktatási szakaszt, amely-nek nagy előnye, hogy a szakképzési munkaszerződés munkaviszonynak számít és szakképzési munkabért kap a képzésben résztvevő. Intézményeinkben 21 ágazat 75 szakmájából lehet választani, amely biztosítja, hogy minden érdeklődő megtalálja a hozzá legjobban illő szakmát. Lehetsz akár Vegyész technikus, Épületgépész technikus, Fotográfus, Grafikus, Sportedző (a sportág megjelölésével) – sportszervező, Cukrász, Szakács, Villanyszerelő, Hegesztő, Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő, Kőműves, Burkoló, Szigetelő, Asztalos, Épület- és szerkezetlakatos.

Felnőttképzés keretein belül, (Felnőttképző nyilvántartásba vételi száma: B/2021/001423) akár ingyenesen is végezhetőek a **szakmai képzések.**

Néhány példa a széles képzési kínálatunkból: PLC programozó (07145003), Sminkes és szempillaépítő (10124003), Ingatlanközvetítő (04164005), Higiénés intézményi takarító (10112004) és Hűtő-, klíma- és hőszivattyú berendezés-szerelő (07134001). Előnyük, hogy viszonylag rövid idő alatt (hasonlóan egy tanfolyami képzéshez) szerezhetnek a képzésben résztvevők hasznosítható szakképesítéseket.

Aki szakmával, szakképesítéssel a zsebében **felnőttként szeretne érettségit tenni,** a szakképzési rendszerben ezt ingyen is megteheti esti tagozaton, 2 év alatt. A Szegedi Szakképzési Centrum akár felnőttek szakmai oktatása, akár szakmai képzések keretében, egyedi megrendelésre, személyre/ vállalatra szabott továbbképzési lehetőségeket is összeállít a cégek saját munkavállalói részére.

Bármely képzési formában is indítunk osztályt vagy csoportot, mindig figyelembe vesszük a munkáltatók igényeit, így például a közeljövőben a BYD által igényelt szakmaterületeken indítunk nagyobb arányban képzéseket, mint például Gépgyártástechnológiai technikus, Mechatronikai technikus, Automatikai technikus, Gépjármű-mechatronikai technikus, Járműfényező, Karosszérialakatos, Alternatív járműhajtási technikus, Pénzügyiszámviteli ügyintéző, Logisztikai technikus, Környezetvédelmi technikus.

A felnőttek szakmai oktatásáról, illetve a szakmai képzésekről bővebb információt a www.szakkepzesszeged.hu oldalon talál. (X)

Iskola neve	2026/2027-es tanévben indítani tervezett szakma megnevezése
Szegedi SZC Csonka János Technikum	Alternatív járműhajtási technikus
	Gépjármű-mechatronikai technikus
	Járműfényező
	Karosszérialakatos
	Gépjármű mechatronikus
Szegedi SZC Déri Miksa Műszaki Technikum	Gépi és CNC forgácsoló
	Mechatronikai technikus
Szegedi SZC Gábor Dénes Technikum és Szakgimnázium	Logisztikai technikus
	Vízügyi technikus
	Óvodai nevelő
	Sportedző (a sportág megjelölésével) - sportszervező
	Fitness-wellness instruktor
	Környezetvédelmi technikus
Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola	Asztalos
	Kárpitos
	Divatszabó
	Épület- és szerkezetlakatos
	Kertész
	Szociális ápoló és gondozó
	Divat-, jelmez- és díszlettervező
Szegedi SZC Kőrösy József Közgazdasági Technikum	Pénzügyi-számviteli ügyintéző
Szegedi SZC Krúdy Gyula Technikum és Szakképző Iskola	Turisztikai technikus
	Cukrász
	Szakács
	Pincér - vendégtéri szakember
	Kereskedő és webáruházi technikus
	Kereskedelmi értékesítő
Szegedi SZC Móravárosi Technikum és Szakképző Iskola	Épületgépész technikus
	Erősáramú elektrotechnikus
	Fodrász
	Kozmetikus technikus
	Kéz- és lábápoló technikus
	Vegyész technikus
	Ács
	Bádogos
	Burkoló
	Festő, mázoló, tapétázó
	Hegesztő
	Hűtő- és szellőzésrendszer-szerelő
	Kőműves
	Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő
	Szárazépítő
	Szigetelő
	Tetőfedő
	Villanyszerelő
Szegedi SZC Tóth János Mórahalmi Technikum, Szakképző Iskola és Szilágyi Mihály Kollégium	Rehabilitációs terapeuta
	Sportedző (a sportág megjelölésével) – sportszervező
	Szakács
	Panziós-fogadós
	Cukrász
Szegedi SZC Vasvári Pál Gazdasági és Informatikai Technikum	Vállalkozási ügyviteli ügyintéző
	Szoftverfejlesztő és -tesztelő
Szegedi SZC Vedres István Technikum	Fotográfus
	Grafikus
	Magasépítő technikus

2740322



BESZÁMOLÓ A TOP_PLUSZ-3.1.1-21-CS1-2022-00001 AZONOSÍTÓSZÁMÚ PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSULT TÁMOGATÁSOKRÓL

A munkaerőpiaci program célja a 2021-2027. évi programozási időszakban a 30 év feletti munkát vállalni szándékozó, hátrányos helyzetű személyek és inaktívak foglalkoztatására kínál lehetőséget. A szolgáltatások és támogatások 2023. december 1. napjától elérhetőek.

A projekt célcsoportjai Csongrád-Csanád vármegyében

- Inaktív személyek, akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni
- GYED-ről, GYESE-ről, GYET-ről visszatérők, akik a programba való belépést megelőző 12 hónapon belül a fenti juttatások valamelyikében részesültek, vagy jelenleg is részesülnek, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
- 30 év feletti tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresők: legalább 6 hónapja regisztrált a vármegye valamelyik járásában.

Célcsoport részére adható szolgáltatások és támogatások:

A projekt keretében adhatóak különböző szolgáltatások/segítő tevékenységek az ügyfelek/bevont személyek részére, melyek elősegítik a munkaerőpiaci reintegrációt azok számára, akik esetleges elhelyezkedési nehézséggel küzdenek.

A projekt keretében bevont álláskereső és inaktív személyek részére az alábbi szolgáltatások valósultak meg:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása: 583 fő

Mentori szolgáltatás: 435 fő

Munkaközvetítés: 393 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 295 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 94 fő

Csoportos vállalkozóvá válást elősegítő szolgáltatás: 68 fő

A projekt keretében jelenleg az alábbi támogatások igényelhetőek:

- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás,
- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás de minimis
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás,
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás

Mobilitási támogatás

2026. július 31-ig megállapított támogatások:

- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 304 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 103 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi 50%) nem állami: 1 fő
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 32 fő

Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás: 68 fő

- 6 havi vállalkozóvá válást elősegítő támogatás: 62 fő
- Mobilitási támogatás: 4 fő

Csongrád-Csanád vármegyében 2026.07.31-ig teljesült adatok: Vármegyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2026. július 31-ig 593 fő került bevonásra, melyből 357 fő munkanélküli és 236 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2026. július 31-én: 601.741.461 Ft.

2026. július 31-ig 358.921.156 Ft támogatás került kifizetésre.

A támogatásban részesült foglalkoztatók tevékenységi köre jellemzően a kereskedelem, szálláshely- szolgáltatás, vendéglátóipar, építőipar, feldolgozóipar, gépjármű-javítás ágazatokat érinti.

A projekt forrását az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosítja.

További információk:

https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad

Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal

Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály Munkaerőpiaci Osztály