

Z generációs életstílus és munkához való hozzáállás riport

Kvalitatív kutatás eredményei

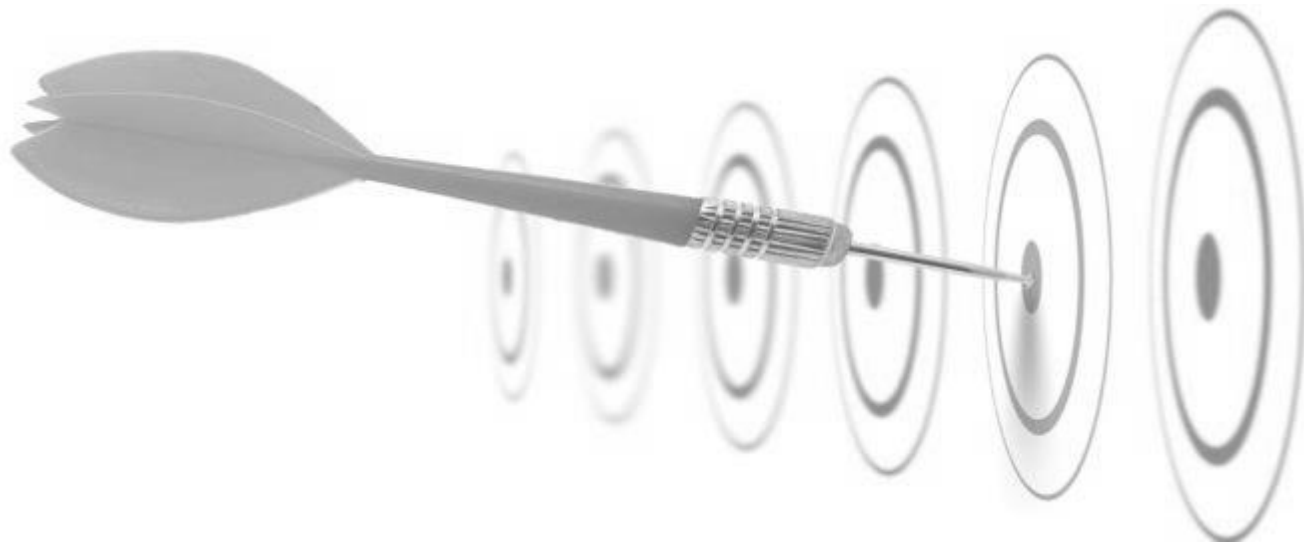


Az anyag két nagy logikai egység mentén tárja fel a témát: egyrészt a Z generációk általános életstílusát, másrészt a munkához való viszonyát vizsgálva.

Kutatási cél, módszertan, célcsoport	3
A kutatási tapasztalatok összefoglalása	7
Részletes eredmények	15
Életstílus - általános értékek	16
Életstílus – szabadidős tevékenységek	26
Életstílus – tájékozódás, médiahasználat, digitális eszközhasználat	29
Munkához való viszony – oktatás, diploma megléte	34
Munkához való viszony – álláskeresés, munkahelyváltás, elvárások	38
Munkához való viszony – generációk a munkahelyen	45



Kutatási cél, módszertan, célcsoport





A kutatás célja

A Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara **komplex, 6 elemű piackutatás** keretében szeretné megismerni az Y, és a Z generáció életstílusát, attitűdjeit, elvárásait és a munkához való hozzáállását, azért, hogy párhuzamba tudja azokat állítani a cégek elvárásaival, igényeivel.

A kutatás eredményeképpen feltárássra kerülnek a fiatal generációk, mint munkavállalók igényei, valamint a munkaadó cégek elvárásai. **A kétirányú megközelítés így alkalmas arra, hogy a BKIK az eredményeket a tagjai felé kommunikálva a cégek jobban megérthessék a fiatalok motivációt elősegítve ezzel a hatékonyabb munkaerő keresést, és megtartást.**

A kutatás felépítése

ELSŐ FÁZIS – KVALITATÍV FELTÁRÁS

1 20 db mélyinterjú Y generációs fiatalokkal

2 20 db mélyinterjú Z generációs fiatalokkal

3 8 db mélyinterjú budapesti munkaadó cégekkel

Jelen anyag a 20 db Z generációs mélyinterjú eredményeit tartalmazza.

MÁSODIK FÁZIS – KVANTITATÍV KUTATÁS

4 1000 online kérdőív Y generációs fiatalokkal

5 1000 online kérdőív Z generációs fiatalokkal

6 300 telefonos kérdőív budapesti munkaadó cégekkel



Célcsoport

Jellemzően 1995 és 2010 között születtek. *(Az interjúk során az értelmezhető információk kinyerése érdekében a 1995-2004 között születetteket kérdeztük meg.)* Tagjai tipikusan különböznek az előző generációk, főleg a közvetlenül megelőző Y generáció tagjaitól, egy új típusú nemzedék, amelynek kialakulásában a technika száguldó fejlődése játszott rendkívül fontos szerepet. Az 1990-es évek végén születettek és az annál fiatalabbak beleszülettek a digitális technológiák világába, amelyben már elképzelhetetlen élni a Web 2.0, mobiltelefonok, más digitális és kommunikációs eszközök használata nélkül. A Z generációra használt másik fogalom a Marc Prensky által alkotott „digitális bennszülöttek” kifejezés.

Témakörök

- Értékek, attitűdök, életstílus
- Szabadidős aktivitások
- Médiahasználat
- Tartalomfogyasztás, - preferenciák
- Iskoláztatással, továbbképzésekkel kapcsolatos elvárások és vélemények
- Milyen számukra egy ideális munkahely? Milyen feltételeket biztosít (fizetés, juttatások stb.)? Milyen munkakörben képzelik el magukat? Milyen légkört várnak el?
- Hogyan képzelik el a jövőjüket? Melyik országban, családdal, anélkül? Milyen céljaik vannak? Mit hajlandóak feláldozni, megtenni a céljaikért? Mennyi idő alatt szeretnék elérni a céljaikat?

Kivitelezés

Módszer: 60 perces személyes és telefonos mélyinterjú
Terepmunka: 2020. január vége – február eleje



Az eredmények értelmezése

Generation



Generation



Jelen kutatás során **20 véletlenszerűen kiválasztott Z generációs fiatalal készült interjú**, Budapesten, Kelet- és Nyugat Magyarországon elosztva, nemek szerint vegyesen. Tudatosan figyeltünk arra, hogy különböző élethelyzetű, iskolai végzettségű, világnézetű válaszadó kerüljön be a mintába.

A kutatás eredményeinek értelmezésénél figyelembe kell venni, hogy a generációkat egyének alkotják, saját személyiséggel, preferenciákkal és világnézettel. Az sem elhanyagolható szempont, hogy az adott egyén életének mely szakaszánál tart (például középiskola befejezése, felsőfokú tanulmányok, pályakezdő élet). Ezek az életesemények mind-mind befolyással vannak az egyén döntéseire, fejlődésére.

Mindemellett nagyon fontos jelezni, hogy a Z generáció esetében az egyes megállapítások, tulajdonságok adódhatnak egyszerűen a fiatal életkorukból (pl. könnyelműség), ami a személyes érzésükkel már nem lesz jellemző.

Minden generáció egyének összessége, de a generációs elméletek, leírások valamilyen szinten mindig sematikusán írják le az adott korosztályt és mozgatórugóit.

Mindez nem jelenti azt, hogy összefüggéseket és általánosságokat nem lehet feltárni, mindössze arról van szó, hogy a generációk sokrétűek, ezért a címkézésnél többet érdemelnek.





A kutatási tapasztalatok összefoglalása

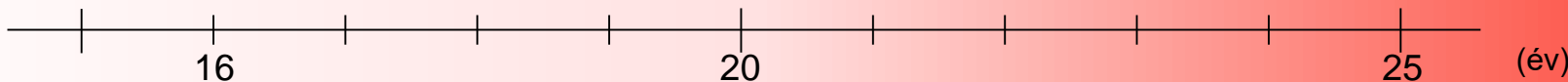




Mi jellemzi a Z generáció életstílusát? 1.

A Z generáció 15 évnyi időtávot ölel fel, ők a jelenlegi 10-25 éves korosztály.

Ez az anyag a jobb értelmezhetőség kedvéért a 16-25 évesek életét tárja fel. **A generáció fiataljainak feladata a középiskolában történő helytállás, a közép korosztály gondolatait a továbbtanulás vagy munka köti le, a generáció idősebb tagjai pedig vagy dolgoznak, vagy a felsőoktatás utolsó événél járnak és pályakezdőnek tekinthetők.**



Jellemzőik:

- Az idő előrehaladtával érik a gondolkodásuk, változnak, keresik önmagukat.
- Életüket formálja, hogy **nagyon sok lehetőség áll a rendelkezésükre**, néha talán túl sok hatás is éri őket, így nehezen tudnak választani az alternatívák közül. Ez a kettősség meg is rémíti őket. A gondolkodásukra jellemző egyfajta bizonytalanság, szorongás a jövőtől.
- A Z generáció megítélése magáról kettős: egyrészt magát **rugalmasnak, nyitottnak, kíváncsinak** értékelte. Másrészt azonban a negatív jelzők között feltűnik a **türelmetlenség, a felelőtlenség, a kényelmesség és a nagyravágyás** is.
- Számukra fontos értékek a család, a barátok, az anyagi biztonság, a célok és a motiváltság.

GENERATION Z
1995-2010



AKA: iGeneration (iGen)
Post-Millennials
Homeland Generation



Mi jellemzi a Z generáció életstílusát? 2.

Jellemzőik (folytatás):

- Életüket pozitívan befolyásolja, hogy széles **lehetőségeik** vannak a **tanulás, a munka és az információkhoz való hozzáférés területén.**
- Életszakaszukat átmenetnek érzékelik a felnőtt lét felé, jellemzően időhiányról, túlterheltségről számoltak be. Életük **külső és belső megfelelési vágygal, lét- és teljesítmény szorongással telített.**
- Az Internet formálja szemlétüket, ezért **igényeik szempontjából „koraérettek”, mindent akarnak,** ami a felnőtteknek is van, (pénzt, karriert, eszközöket stb.), **de azonnal.** Nem a szüleik eszközeivel – nem gürcöléssel, nem az idő nagy részét felemésztő, fásultan végzett munkával.
- Az Interneten való szinte folyamatos jelenlét függvényeként megélik a kortársi nyomásból adódó – főként anyagi – **megfelelési kényszert.**
- **Úgy érzik, hogy nincs elegendő szabadidejük. A szabadidő igen fontos lenne számukra, de a céljaikért az idejüket adják.**
- A **saját egzisztencia** kialakítására természetesen vágnak, de **nagyon nehezen elérhetőnek tartják.**
- A generáció ezért **akar is pénz keresni és motiválható is a pénzzel.** Próbálnak okosan, tudatosan költeni.
- A generáció közös jellemzője, hogy **képesek a „multitasking-ra” és információfeldolgozásuk szövegalapú helyett vizuális.**

GENERATION Z

1995-2010



AKA: iGeneration (iGen)
Post-Millennials
Homeland Generation



Az Y generáció tájékozódási forrásai, digitális eszközhasználata

Jellemzőik:

- A generáció számára a hagyományos médiumok (tévé, rádió, újság) szinte láthatatlanok.
- Személyre szabott és bármikor elérhető tartalmat keresnek az online világban.
- A korosztály amennyire tudja, kerüli napi híreket és a reklámokat.
- A Z generáció az interneten megtalálható tartalmakat részesíti előnyben, sok időt töltenek el különböző honlapokon, vagy YouTube videók megtekintésével. A közösségi médiumok számukra nemcsak a kapcsolattartás, hanem a tájékozódás eszközeivé is váltak.
- A Z generáció beleszületett a digitalizált világba, ezért számunkra minden digitális eszköz alapvetően elfogadott és természetes. A generáció tagjai ezen eszközöket nemcsak kiegészítőnek tekintik, hanem a mindennapi életük szerves részeként tekintenek rájuk.
- A mobiltelefon univerzális eszközként mindenki életének a része, a többség az ügyei nagy részét is a telefonja segítségével intézi. A Z generáció számára nem a telefon hagyományos szerepe, képességei, hanem az okos része a fontos, és hogy azon keresztül állandóan kapcsolódva legyenek.

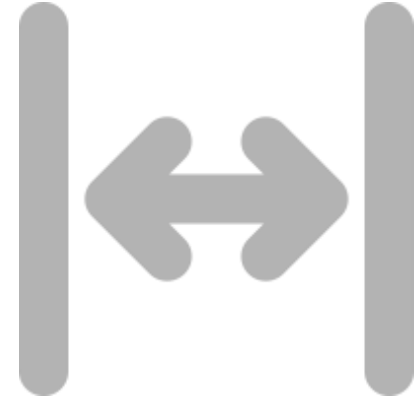


||| A Z generáció felkészítése a munkára és az álláskeresési szokások

A munkaerőpiacra éppen belépő generáció, a Z generáció tagjai ma még jórészt iskolába járnak, vagy éppen végeznek, de sokan közülük már belekóstoltak a munka világába, diákmunkásként, gyakornokként.

Kifejezetten nagynak érzik a különbséget a mindennapi életben alkalmazni szükséges készségek és tudás, illetve az oktatott tananyag között. Sok esetben megállapítható, hogy sok felesleges dolgot megtanulnak, míg sok készséget nem sajátítanak el.

- Alapvető elvárásként fogalmazódik meg, hogy az iskola oktasson a mindennapokhoz és az általános munkavégzéshez szükséges gyakorlati tudnivalókat



Mivel a generáció élettere az internet, nem meglepő, **hogy a munkalehetőségekről is az online és a social media világot járva vadásznak hasznos információkra.**

A generáció saját magát szorgalmasnak, lelkesnek, fejlődésre képesnek látja, ami jó hír, mert a munkáltatók elvárásai között is ezek a tulajdonságok kiemelték. Emellett a fiatalok bevallásuk szerint jól motiválhatók pénzzel, viszont szakmailag türelmetlenek lehetnek és emiatt könnyen váltanak.

A Z generációs fiatalokon nagy a nyomás a munkaadók oldaláról. **Az elvárások többsége a jelentős tapasztalatok híján a soft skilleket helyezi előtérbe**





A Z generáció munkával kapcsolatos elvárásai

A Z generáció tagjai **komplex elvárásokat támasztanak** a munkahellyel szemben. Az alanyok elmondása szerint azért, hogy saját céljaikat, álmaikat elérjék, képesek és hajlandóak sokat dolgozni, de csak akkor, ha elismerik, és jutalmazzák erőfeszítésüket.

Elvárásaik:

- **Elvárásaik középpontjában a fejlődés áll**
- A fejlődés azonban szorosan összefügg a **vezető személyével, a kapott visszajelzésekkel.**
- Az **érdekes feladatok**, az olyan munka, aminek látják az értelmét és amit **szeretnek csinálni**, fenntartják a motivációjukat.
- A **jó munkahelyi légkör**, a jó csapat szinte minden interjúban megjelent, mint alapkövetelmény azért, hogy szeressenek bejárni dolgozni.
- A pályakezdők iránt tanúsított **türelmes hozzáállás** is hozzájárul a munkahely értékeléséhez.
- A generáció megfelelési kényszere, az önállósodás iránti vágya megmutatkozik **a fizetési igényükben** is.
- Fontos érték számukra **a rugalmasság**, ezt ők is képviselik és a munkaadótól is elvárják.



A generációs nehézségek jellemzően nem érintik őket. Szerintük a nehézségek inkább személyiség-, mint korfüggők, azaz nekik nem okoz nehézséget együttműködni különböző korosztályokkal. Ennek megfelelően a generációs problémák feltehetően inkább a munkáltatókat érintik pl. kommunikációs és motivációs szempontból.



Javaslatok a BKIK számára 1.

A Z generáció életstílusát, munkával kapcsolatos elvárásait megismerve a BKIK edukálhatja tagjait, és ezáltal tanácsot adhat nekik, hogy hogyan viszonyuljanak a pályakezdőnek számító Z generáció megtartásához, motivációjához.

Feltárt információ

A generáció egybehangzó a véleménye az, hogy az iskolai képezés során nem kaptak megfelelő felkészítést a munka világára.

Javaslat

A BKIK közvetítő szerepe a munkaadók és az oktatás között a munkahelyi elvárások és a oktatás közelítése ügyében.

A generáció hagyományos üzenetekkel és toborzási eszközökkel nem, vagy csak nagyon nehezen elérhető és csábítható.

Az BKIK tagok kapjanak tájékoztatást, hogy a generáció az interneten elérhető, és preferálnák a lehetőleg minél vizuálisabb álláshirdetéseket.

Az állásajánlat fő vonzerejét a benne feltüntetett fejlődési lehetőség, anyagi juttatások, a jó munkahelyi légkör, és a work-life balance lehetőségei képezik.



Feltárt információ

A Z generáció komplex munkahelyi elvárásokkal érkezik a munka világába:

- A fejlődés lehetősége
- A közvetlen és támogató vezetői stílus
- Az érdekes és örömmel végzett munka igénye
- A jó munkahelyi légkör
- A jó fizetés és előrelépés lehetősége
- A rugalmas munkahely

mind fontos a számukra

Emellett a multitasking képességük és vizuális információfeldolgozásuk újszerű megközelítés igényel a munkaadók részéről is.

Javaslat

A BKIK tagok kapjanak tájékoztatást arról, hogy a generáció elkötelezésének feladata komplex megközelítést igényel. A Z generáció szorgalmas munkavállaló lehet, ugyanakkor a munkavégzésük célja saját szakértelmük, tudásuk gyarapítása, ezért a munkaadónak gondoskodnia kell a Z generációs munkavállaló előrelépési, fejlődési lehetőségeiről is szakmai és anyagi téren is. A vezetők megfelelő kommunikációja, mentori szerepe kulcskérdés lehet a megtartásukban, mivel szívesen dolgoznak nagy erőfeszítéssel, ha a pozitív visszacsatolás és elismerés nem marad el. Igényelik, hogy az adott munka változatos és örömmel végezhető legyen. Ezek a fiatalok a leginkább érzékenyek arra, hogy a vállalat ne csak fizetést, hanem identitást is adjon a számukra. Előnyben részesítik a rugalmas munkavégzést.

A munkáltatóknak sokkal többet kell foglalkozniuk a jövőben – a Z generáció vizuális élmény utáni vágyából eredően – a munkahely kialakítására, designjára és az online munkavégzésre. Kiemelten nagy prioritást kell kapnia majd a kinevelt munkaerő megtartásának is.



Részletes eredmények





Életstílus - általános értékek

Values

Mottó:

„Nehéz megvalósítani azt, hogy jusson idő az önállósodásra, elindítani a karriert és emellett 30 év alatt még egy gyereket is kellene vállalni. Szerintem ezért tolódik ki a gyerekvállalás ideje + akinek van egy konkrét jövőképe az tudja, hogy valamikor élni is szeretne és egy gyerek mellett ezt már nem feltétlenül valósíthatja meg.”

férfi

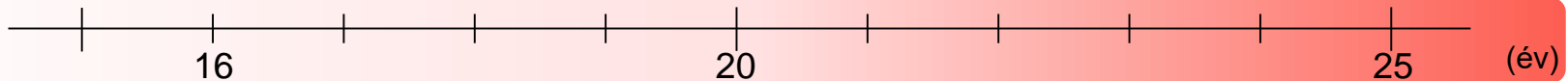
„Nagy a nyomás rajtunk, hogy mindent kell teljesíteni. Nagy az elvárás és ez nyomást helyez ránk, nem tudunk mit csinálni, nem tudunk meggondoltak lenni, vagy egy dologra gondolni, muszáj több mindent csinálnunk egyszerre. Ez picit összekuszálja a generációnk gondolkodását.”

nő



Az életstílust meghatározó élethelyzetek

A Z generáció 15 évnyi időtávot ölel fel, ők a jelenlegi 10-25 éves korosztály. **Ez az anyag a 16-25 évesek életét tárja fel**, mert feltételezzük, hogy a 16 év alatti válaszadók még nem rendelkeznek elegendő élettapasztalattal, látásmóddal az interjú kérdéseinek megválaszolásához. Hiába tartozik egy generációba ez a korcsoport, attól függően, hogy fiatalabbak vagy idősebbek, az életük, életstílusuk változatos: **a generáció fiataljainak feladata a középiskolában történő helytállás, a közép korosztály gondolatait a továbbtanulás vagy munka köti le, a generáció idősebb tagjai pedig vagy dolgoznak, vagy a felsőoktatás utolsó événél járnak és pályakezdőnek tekinthetők.** Érdekes megfigyelni, hogy akik közelebb vannak a 25 évhez, attitűdjükben közel állnak az idősebb Y generációhoz.



„Minden gondolatom a jövő körül forog: mit fogok csinálni, mit akarok csinálni, melyik egyetemre veszek fel?”
nő

„Az életstílusom, még hasonlít a középiskolásokéhoz, mert mindennap egyetem, tehát tanulás, hazaérek délután, és vagy könyvtárba, vagy az interneten böngészem a tanulmányaimhoz szükséges dolgokat.”
férfi

„Az életem jelenleg egy átmeneti állapotban van. A vőlegényemmel most tervezzük a közös jövőnket. Újíjtjuk a lakásunkat, hamarosan pedig szeretnénk összeköltözni. 2021-ben lesz az esküvőnk.”
nő

A korosztályra jellemző, hogy **az idő előrehaladtával érik a gondolkodásuk**: a középiskolás korosztály jellemzően nem tudja pontosan mit akar, ami bizonytalanságot szül bennük, de ahogyan rátalálnak a pályájukra, saját maguk is egyre tudatosabbnak vallják magukat. **Életüket formálja, hogy nagyon sok lehetőség áll a rendelkezésükre, néha talán túl sok hatás is éri őket, így nehezen tudnak választani az alternatívák közül.**

„Vannak, akik nagyon előrelátók, céltudatosak, de olyanok is vannak, akik inkább a mának élnek, nincsenek céljaik. „beiratkoznak egy egyetemre, aztán hátha jó lesz”. Szerintem ez abból fakad, hogy ma már rengeteg mindent lehet csinálni, és elveszünk a nagy választékban. Ez már a bőség zavara.”
férfi



Milyennek látja magát a Z generáció?

A Z generáció megítélése magáról kettős: egyrészt magát rugalmasnak, nyitottnak, kíváncsinak értékelte. Másrészt azonban a negatív jelzők között feltűnik a türelmetlenség, a felelőtlenség, a kényelmesség és a nagyravágás is.



„Sokkal nyitottabbak, elfogadóbbak vagyunk az idegenek/ ismeretlen emberekkel .”
nő

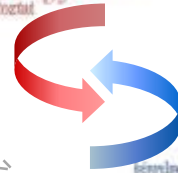
„Rugalmasak és bátrabbak vagyunk de , elhamarkodottan cselekszünk.”
férfi

„Érdeklődők, kíváncsiak vagyunk, kicsit talán türelmetlenek is, mindent szeretnénk egyszerre, jó állás karrier, pénz, párkapcsolat, stb. Jó lenne, ha minden összejönne, és sikerülne.”
nő

„Az én generációmra nagyon jellemző most már, hogy mindent akarunk, azonnal. Azonnal akarunk gazdagok lenni, jól keresni..”
nő

„A generációm hebrencs, vállalkozó szellemű, türelmetlen, elfogadó, kihasználja a lehetőségeket.”
férfi

„Azt látom hogy sokan el vannak veszve, annyira nem céltudatosak jövő terén.”
nő





Milyen hatások formálják a Z generációsok életét? 1.

A generáció alapvető kettőssége, hogy az internet formálta gondolkodásukban egyrészt **úgy érzik, hogy a lehetőségeik szinte korlátlanok, de ez egyben meg is rémíti őket. A gondolkodásukra jellemző egyfajta bizonytalanság, szorongás a jövőtől.**

„Most egy nagyon bizonytalan, érzékeny időszakom élem, még nem tudom végleg mit akarok majd csinálni, nem tudom milyen lesz az Msc, bírni fogom-e, hogy fogom mellette csinálni a munkát, menni fog-e ez nekem?”

nő

„Minden lehetőség megvan a mai fiataloknak. Aki szorgalmas és van igénye, hogy eljusson valahova, annak a lehetőségei is megvannak hozzá.”

nő

Az életüket pozitívan befolyásoló hatások:

- Széles **lehetőségek** az élet számos területén pl.

- az informálódás,
- a munka,
- a fizetések terén

„Ennek a fiatalabb generációnak relatív egész jó munkalehetőségei vannak, támogatásilag is, meg most Magyarországon javult a helyzet munkakörülmények megfizetés terén is. Ez elég pozitív.”

férfi

„Több lehetőség áll a rendelkezésünkre (információszerzés, munkahely), főleg annak akinek van diplomája.”

nő

- **Tanulás, fejlődés, kapcsolatok**

- A megszerzett tudás (akár gyakorlati, akár elméleti) segíti őket a megálmodott jövőjük elérésében
- Egy réteg fontosnak tartja a kapcsolatépítést, mert ebben látják az érvényesülés lehetőségét

„Minél több tudást felhalmozni, amit később tudok kamatoztatni az életben, a munkában. Ezen felül fontos a kapcsolatépítés.”

férfi

„Aki nem dolgozik, nem keres pénzt az éhen hal, aki nem építi a kapcsolatait annak nem lesznek kapcsolatai, aki nem tanul, annak nem lesz jövője.”

nő

„A szociális életem most kicsit háttérbe szorult, jelenleg a tanulás van az első helyen.”

férfi





Milyen hatások formálják a Z generációsok életét? 2.



- Többen egyfajta **átmenetnek** érzik az életüket a diákélet (gyerekkor) és a felnőtt, dolgozó élet között. A többség még szoros kapcsolatban van a szüleivel, akár otthon él, akár már elköltözött és akár anyagi téren is vannak még összefonódások.

„Önfeledt életet élek még, ez most az átmenet az iskola és a munka világa között.”
férfi

„Jelenleg keresem önmagam, hogy mit is akarok igazából csinálni.”
férfi

„Még a szülők is mögöttünk vannak, viszont már megvannak a saját kapcsolataink is, a saját anyagi helyzetünk.”
férfi



- Emellett jellemzően **időhiányról, túlterheltségről** számoltak be. Próbálják az életük számos területét összehangolni és mindenhol helyt állni.

„Semmi időm nincs mert a diplomamunkámat írom, egyetemre járok, lakást vettünk és azt újítom fel és mellette dolgozom. Jó oldala hogy teljes mértékben függetlenedem a családomtól”.
férfi

„A legpörgösebb szakaszában van most az életem a tanulmányok szempontjából. Most kell befektetni a jövőbe, hogy később ez megtérüljön”.
férfi

„Nagyon rohanó életet élek, a hét hat napjából 12 órát dolgozom. Reggel felkelek, összekészülök, megyek dolgozni és leghamarabb este fél tíz körül szabadulok el és fél 11-re érek haza”.
nő

„Elég sok mindent kell összeegyeztetnem munka, iskola, család, a párkapcsolatom és a barátok, mert számomra ők is nagyon fontosak”.
nő

Ez az átmenetinek érzékelt pörgős időszak azonban nem mindenki számára pozitívan érzékelt, hiszen külső és belső megfelelési vágygal, lét- és teljesítmény szorongással telített.

„Az életem szerintem embert próbáló, idegőrlő és kihívásokkal teli”.
férfi



• Milyen hatások formálják a Z generációsok életét? 3.



- Megállapítható, hogy a Z generáció esetében már kevésbé éles határvonal húzódik a gyermekkor és az ifjúkor, illetve az ifjúkor és a felnőttkor között. Az internetet egyre tudatosabban böngésző fiatal gyakorlatilag ugyanabban a közegben tájékozódik, mint a felnőttek, ennek következtében az **igényeik szempontjából „koraérettek”** lesznek, **mindent akarnak**, ami a felnőtteknek is van, (pénzt, karriert, eszközöket stb.), **de azonnal**.

„A mai generációra inkább az jellemző, hogy ugrál, nem várja ki a sorát. Neki rögtön kell minden, és ha valami nem jön be ugrik a másik lehetőségre.”
férfi

„Hatalmas igényeik lettek, hiszen ezt látják a filmekből, Instagramról.”
férfi



- Mivel ez a generáció alapvetően az interneten tart kapcsolatot, a magukról itt kialakított kép nagyon fontos a számukra. Emiatt megélik a kortársi nyomásból adódó – főként anyagi – **megfelelési kényszert**.

„Látjuk milyen tökéletes élete van mindenkinek Instagramon. Ezért megfelelési kényszer van rajtunk, mindent akarunk minden tudás, erőfeszítés nélkül.”
nő

„Rendeteg a képmutatás a közösségi oldalakon és rossz hatással van az emberekre, hamis képet ültet az emberek fejében.”
nő

- Gondot okoz számukra, hogy **elbizonytalanodtak, milyen értékek is fontosak az életben valójában**.

- A **saját egzisztencia** kialakítására természetesen vágyanak, de **nagyon nehezen elérhetőnek tartják**.

„Egy mai fiatal önerőből nem képes lakást venni vagy bármiféle egzisztenciát kialakítani.”
férfi

„Nehéz összehangolni, hogy menjen a tanulás, a munka és még külön is tudj költözni, szinte lehetetlen, ha csak nem támogatják otthonról vagy még van a kollégium lehetősége.”
nő





A Z generáció pénzhez való viszonya

A pénz fontos a Z generáció számára, azonban igazán az általa kialakítható (élet)stílus izgatja őket.

- A megkérdezettek többsége még diákstátuszban volt, de mind beszámolt diákmunkáról, hogy legyen elkölthető pénze.
- Kutatások szerint a Z generáció korán belép a munkaerőpiacra, és körükben egyre emelkedik a dolgozó fiatalok aránya. Azaz **ez a generáció akar pénzt keresni és motiválható is a pénzzel.**
- Egy réteg kap anyagi támogatást a szülőtől.
- **Próbálnak „okosan” költeni, mérlegelnek és odafigyelnek az ár-érték arányra.**
- Jellemzően nem tárgyakra vágynak, inkább **a pénzen megvehető élmények motiválják őket.**
- **Megpróbálják elkerülni a felesleges kiadásokat, de ez adódhat a jelenleg még korlátozott anyagi lehetőségeikből is.**

„A korrepetálással keresett pénzzel jól kijövök anyagilag, plusz még otthon élek, így lakbért nem kell fizetnem. Amit megkeresek azt magamra költhetem. Ezért van félretett pénzem is, amit majd utazásra szeretném költeni. Megengedhetném magamnak, hogy naponta új ruhát vegyek, de feleslegesnek tartom. Ennél okosabban szeretném elkölteni a pénzem.”

nő

„Az anyukám azért még támogat így az ösztöndíjam és a magántanítványokból keresett pénzt magamra tudom költeni.”

férfi

„Ami egy kicsit rossz, hogy anyagilag még nagyrészt a szüleimre vagyok utalva, tulajdonképpen ők tartanak el. Szívesen vállalom kisebb munkákat, ha van egy kis időm a tanulás mellett.”

nő

„Ha utaznunk, akkor is figyelem, hogyan lehetne költséghatékonyan kivitelezni. Nyáron dolgozni szoktam, hogy legyen saját keresetem pluszba, és azt is igyekszem okosan beosztani.”

nő

„Úgy gondolom, hogy nem vagyok nagyon költséges típus, de nagyon spórolós se. Amire tényleg szükségem van azt megveszem, de nagyobb összegű dolgoknál hosszasan mérlegelem, hogy valóban szükségem van-e rá. Nem ragaszkodom a márkás dolgokhoz és nem követem a legaktuálisabb divatot, csak mert mások azt teszik.”

nő



Miben más a Z generáció az idősebbekhez képest?

A Z generáció számára az internet, a mobiltelefon és a web 2.0 természetes dolgok. Ennek hatására értékrendjük, tanulási szokásaik, fogyasztói magatartásuk, média használatuk sokat változtatott a korábbi generációkhoz képest.

Multitasking - figyelemmegosztás



- Jellemző képességük az úgynevezett „multitasking”, azaz több dologra képesek figyelni párhuzamosan, több tevékenységet képesek párhuzamosan végezni, valamint képesek váltogatni is a tevékenységek között.
- Magas fokon művelik a figyelemmegosztást: egyszerre tanulnak, zenét hallgatnak, chatelnek.
- Nem szabad megfeledkezni arról azonban, hogy a tevékenységekre jellemzően csak felületesen figyelnek.
- Emlékezetük, memóriájuk is egyedi, mert nem az információ tartalmát, hanem inkább annak elérési útvonalát jegyzik meg.

Vizuálisak



- Vizuálisak, vagyis az ábrák és képek könnyebben értelmezhetőek számukra, mint a szöveg.
- Elvárásuk, hogy az információ minél nagyobb része digitális formában álljon rendelkezésre.

Mindezek együtt azonban olyan tulajdonságok, amelyeket figyelembe kell venni ezen generáció oktatásánál és később a munka világába történő bekapcsolódásuknál.



Hogyan látja az Z generáció a tőlük idősebbeket?

Generation Z



Az Y generációt az önálló étellel, munkával azonosították, akiknek a megszerzendő értékek fontosak.

Az X és idősebb generációt azonban stresszesnek, elégedetlennek, fáradtnak látják, akik nem könnyen lépnek ki a számukra nem megfelelő életszituációból.

Generation Y



Generation X



és idősebbek

„Az ő életszemléletük már teljesen a jövőre koncentrálódik, jó fizetés, lakás, autó stb.”
nő

„Komolyabban állnak az élethez, ha valami nem jó az életükben (házasság, munkahely) nehezebben lépnek ki ezekből a szituációkból, mint a fiatalabbak, nagyobb a megfelelési kényszer. „Ezt így illik, ezt nem illik.”
nő

„Például az anyám, hazajön a munkából és mos, főz, takarít és mindig panaszkodik, hogy neki nincs szabadideje, de ha nincs éppen semmi dolga, akkor is csinál valamit, mert egyébként rosszul érzi magát.”
férfi

„Elégedetlenek azzal, ami van, sokat stresszelnek.”
nő



Életstílus – szabadidős tevékenységek

Mottó:

„Jelenleg úgy érzem, hogy nagyon kevés
szabadidőm van. Most ilyen időszakát élem
az életemnek.”

nő





A szabadidő fontossága



A Z generáció életét formáló hatások között kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult, hogy a többség tanul (ami időben is nagy ráfordítást követel tőlük), egy részük dolgozik is mellette, és minden egyéb időtöltésüket is próbálják belesűríteni az életükbe. Ennek megfelelően napjaik pörgősek, sokaknak túlzsúfoltak. **Összességében úgy érzik, hogy nincs elegendő szabadidejük.**

A szabadidő igen fontos lenne számukra, de a céljaikért az idejüket adják.

„Több szabadidőre lenne szükségem, az utóbbi 1 évben rengeteget kell tanulnom.”
férfi

„Az érettségi előtti hajrá miatt szinte semmi szabadidőm sincs.”
nő

„Nehéz dolgozni és tanulni is egyszerre, plusz még szociális életem is legyen.”
nő

„A sulis és a munka alaposan megtépázta a szabadidőmet.”
férfi

Ugyanakkor egy réteg szerint a korosztály nem feltétlenül osztja be jól az idejét, illetve esetükben akár a munka és a szabadidő is összefonódhat, ami fokozhatja a szabadidő hiány megélését. A korosztály esetében fennállhat egyfajta kényelmesség is, azaz, a kötelezettségeik után már nincs kedvük, erejük további aktivitáshoz.

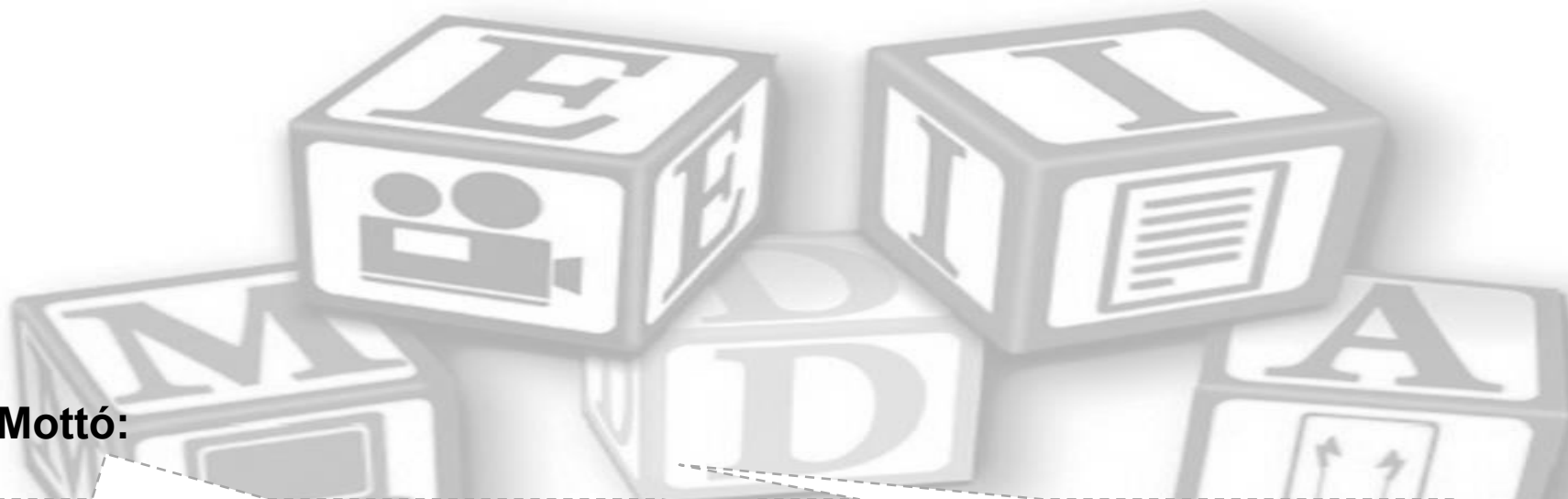
„Az én korosztályom kicsit nyitottabban tekint a munka és a szabadidő viszonyára. Nyilván túl vannak a kötelező munkán ami leszívja az energiájukat és próbálják megkeresni a feltöltődés lehetőségét.”
férfi

„A fiatalok másként tekintenek a szabadidő-munka viszonyára. Sokan rosszul osztják be az idejüket és a munka vagy a kötelező feladatok után már nincs semmihez sem erejük.”
nő





Életstílus – tájékozódás, médiahasználat, digitális eszközhasználat



Mottó:

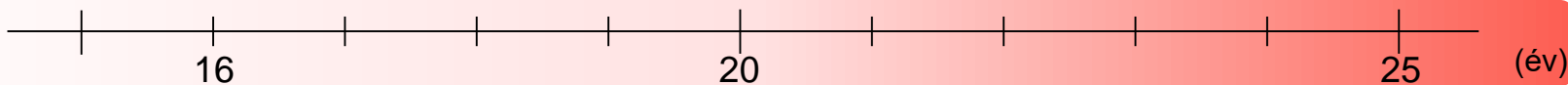
*„Az ország dolgai engem nem izgatnak, mindig próbáltam az ország híreiből kimaradni. Nem nézek híreket, mert nem kell nekem a felesleges stressz.”
férfi*

*„Ilyen napi internet dózis igazából, azért nézem, mert lekapcsol, lelazulok tőle. Meg úgy élvezem, mint egy kisgyerek a mesét, az a kényelmi érzés, nem kell stresszelni.”
férfi*



A Z generáció offline média fogyasztása

A generáció számára a hagyományos médiumok (tévé, rádió, újság) szinte láthatatlanok, feltehetően azért, mert személyre szabott és bármikor elérhető tartalmat keresnek. Figyelemre méltó tendencia, **hogy a korosztály amennyire tudja, kerüli napi híreket és a reklámokat.** Az offline források háttérbe szorulásával elmondható, hogy a legfiatalabbak körében a közösségi oldalak átvették az első számú információforrás szerepét minden más médiumtól.



„Mostanában annyiféle hír van, hogy most a vizsgaidőszakban nem is akarok erről hallani. A híreket néha a Facebookon szoktam nézni (bár az nem egy hiteles hírforrás). Tévé nagyon ritkán nézek, de akkor sem híreket.”

férfi

„A hírekről a telefonomon keresztül értesülök. 5 éve nem nézek tévét, rádiót sem hallgatok, mert rengeteg a reklám, és ami engem érdekel, azt úgyis elérem az interneten (laptopon).”

férfi



„Rádiót egyáltalán nem hallgatok, tévézni sem szoktam.”

nő



„Tévé nem nézek, a rádió a munkahelyemen háttérzajként szól. Újságot nem szoktam olvasni.”

nő



„Tévé ritkán nézek, szinte csak akkor ha rá vagyok kényszerítve.”

férfi

„Nyomtatott újságokat nem, tévét nem nézek, a rádió egész nap megy a konyhában, zenét a Spotify-on hallgatok.”

nő

„Rádiót nem szoktam hallgatni, nyomtatott újságot sem szoktam olvasni. A mindennapi hírekről a Facebookon értesülök vagy ritkán, ha pont megy a tévében a híradó akkor onnan.”

nő



A Z generáció online média fogyasztása

A Z generáció az interneten megtalálható tartalmakat részesíti előnyben, sok időt töltenek el különböző honlapokon, vagy YouTube videók megtekintésével. **A közösségi médiumok számukra nemcsak a kapcsolattartás, hanem a tájékozódás eszközeivé is váltak.**

- **Klasszikus televízió-nézés átalakult az online tartalmak megtekintésére**, amelyhez nemcsak TV készülék, hanem okostelefon, tablet, laptop, vagy számítógép is megfelelő
- **Az online videós tartalmak elsődleges forrása a Youtube**, illetve sorozatok esetén **a média tartalomszolgáltatók** (pl. Netflix, HBO Go)
- Azok, akik olvasnak híreket, **a Facebookot és az online hírportálokat** említették tájékozási forrásként.
- A zenehallgatás sokak számára a fizetős alkalmazásokhoz kötődik (pl. Spotify)
- Az online tartalmak közül a generáció tagjai **kiválaszthatják az érdeklődési körüknek megfelelő oldalakat**
- A Z generáció aktívan követ **blogokat, vlogokat**, egy réteg számára fontos a véleményvezérek szerepe
 - Többen említettek külföldi forrásokat is, amellyel a nyelvtudásukat is fejlesztik

„YouTube online filmek, Facebook, Viber, Messenger, weboldalak, Netflix-filmsorozatok.”
férfi

„Weboldalak, blogok, vlogok, csatornák, Netflix, HBO Go, technikai oldalak.”
férfi

„A Facebookot szoktam átpörgetni, azon minden rajta van. Innen tájékozodom a mindennapi hírekről.”
nő

„A Facebookot már teljesen csak a hírszerzésre használom. Rengeteg hírportált fog össze, minden egy helyen van. Amit ott feldob, az nekem bőven elég a hírekből.”
nő

„Tévés híradásokat, autós oldalakon teszteléseket vagy podcastet néz (emberek akik a tapasztalataikat osztják meg; könyvek feldolgozása).”
férfi

„Most nyelvtanulás miatt rákaptam a sorozatok nézésére.”
nő



A Z generáció hozzáállása az digitális eszközhasználathoz 1.

A Z generáció beleszületett a digitalizált világba, ezért számunkra minden digitális eszköz alapvetően elfogadott és természetes. **A generáció tagjai ezen eszközöket nemcsak kiegészítőnek tekintik, hanem a mindennapi életük szerves részeként tekintenek rájuk.**

Mindezek ellenére vannak, akik úgy definiálják magukat, hogy ők az utolsó nemzedék, akik még „kütyük” nélkül voltak kisgyerekek.

„Mi még rúgtuk grundon a labdát.”
férfi

„Szerintem, az én korosztályomba tartozók azok, akik még tudják mit jelent digitális „kütyük” nélkül gyerekeknek lenni.”
nő

A generáció számára a különböző **okoseszközök használata a mindennapi élet része.** A nemzedék egyöntetű véleménye, hogy ezek **az eszközök praktikusak és megkönnyítik az életet.**

„Fontos, mindenképpen elengedhetetlen a napi dolgokhoz, ügyintézéshez, tanulás szempontjából, meg szórakozásra is sokat használom az online felületeket.”
férfi

„Okos eszközöknek tartom őket és hatással van az emberi kapcsolatokra. Ott ismerkednek, ott találkoznak az emberek, az oktatásban kötelező a Facebook oldal, mert az oktató oda rakja ki a tananyagot.”
nő

A többség szerint naponta 4-6-(8) órát van online, amivel **feltehetően kissé alulbecsülik az internethasználat idejét, de van, aki a nap 24 órájában online.**

Egy rétegben már megfogalmazódott, hogy a huzamosabb eszközhasználat függőséghez vezet és próbálják korlátozni magukat.

„Az okos eszközök nagyon hasznosak és praktikusak, de könnyen beszipantják az embert és sok időt elrabolhatnak, ha nem szabunk határt a használatuknak.”
nő

„Próbálok figyelni, hogy minél kevesebbet használjam a telefonom. Azt vettem észre, hogy túl sok időmet vett el, és hasznosabban akarom eltölteni az időt.”
nő



A Z generáció hozzáállása az digitális eszközhasználathoz 2.



A mobiltelefon univerzális eszközként mindenki életének a része, a többség az ügyei nagy részét is a telefonja segítségével intézi. A telefon sokak számára átvette a többi eszköz szerepét, így alapnak minősül.

A készülék segítségével az emberek a családdal és barátokkal bárhol és bármikor folyamatos kapcsolatban lehetnek. A Z generáció számára nem a telefon hagyományos szerepe, képességei, hanem az okos része a fontos, és hogy azon keresztül állandóan kapcsolódva legyenek.

„Mindenne a telefonomat használom (kapcsolattartás, információszerezés, tájékozódás, zenehallgatás).”
férfi

„Többségében mobilt használok bár van tabletem és laptopom is de pont azon gondolkodtam hogy hónapok óta ki sem nyitottam egyiket sem. A telefon tudásban lefedi ugyanazt mind a másik kettő.”
nő

„A telefonom állandóan nálam van, amin folyamatosan nyomon tudom követni, az üzeneteimet, levelezésemet.”
nő



A többség használ laptopot és/vagy asztali gépet is a munkavégzéshez, tanuláshoz, illetve univerzális eszközként általános internethasználathoz is. A generáció tagjai számára a televízió kevésbé fontos eszköz, feltehetően azért, mert egyébként is az okostelefonon és laptopon élik az életüket. Egyéb okoskiegészítők használatáról kevesen számoltak be.

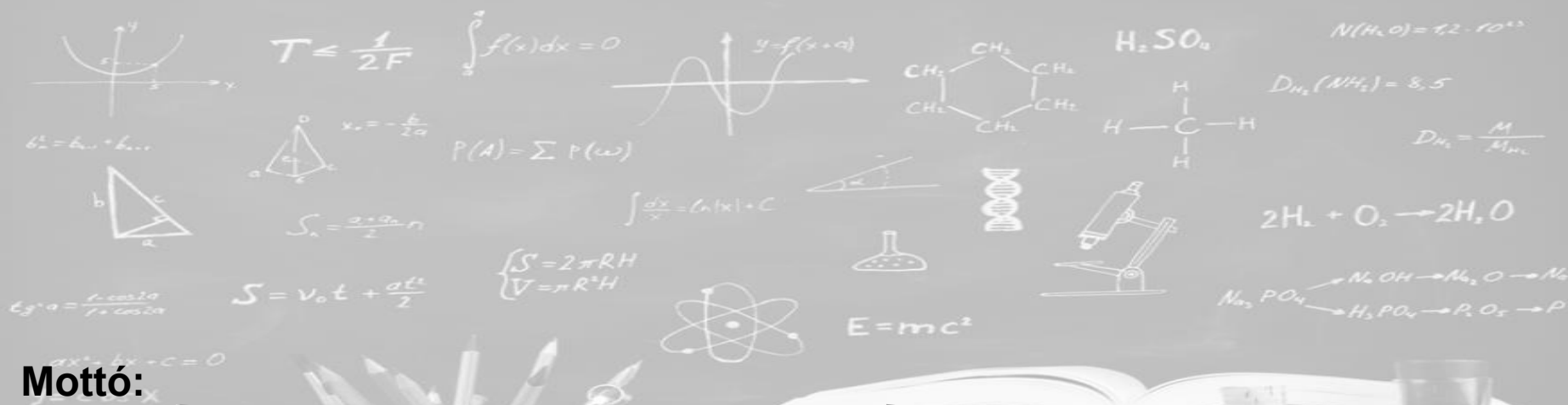
„Laptopon nézem a sorozatokat, a Facebookot és a dokumentumaimat is itt tárolom.”
férfi

„Okostelefon: email-küldés, beszélgetés. Laptop: beadandó dolgozat írása. Okostévé: hírek, és filmek nézése Youtube videóok.”
nő

„Van okosóráram, vezeték nélküli fülhallgatóm .A füles a telefonáláshoz, zenehallgatáshoz szinte állandóan rajtam van. Az okostelefont a barátokkal kapcsolattartáshoz, rövidebb cikkek elolvasásához és Youtube nézéshez használom. Alaptopot a hosszabb hangvétélű dolgok olvasásához , nézéséhez.”
férfi



Munkához való viszony – oktatás, diploma megléte



Mottó:

„Majdnem mindenkinek van diplomája, de minimum egy piacképes szakmája, mégis nehezen találnak olyan munkahelyet, ami minden elvárásuknak megfelel.”

nő

„Majd ha elvégzem az egyetemet és elkezdek dolgozni, szeretném tudni, hogy milyen magas lesz a fizetés. Érdemes-e ennyit tanulni azért a pénzért.”

nő



Hogyan látja a Z generáció az iskolai képzését?



A munkaerőpiacra éppen belépő generáció, a Z generáció tagjai ma még jórészt iskolába járnak, vagy éppen végeznek, de sokan közülük már belekóstoltak a munka világába, diákmunkásként, gyakornokként. **Kifejezetten nagyak érzik a különbséget a mindennapi életben alkalmazni szükséges készségek és tudás, illetve az oktatott tananyag között. Sok esetben megállapítható munkaerő-piaci elemzéseket alapul véve, hogy sok felesleges dolgot megtanulnak, míg sok készséget nem sajátítanak el.**

A megkérdezett Z generációs fiataloknak egybehangzó a véleményük abban, hogy az iskolai képzés során nem kaptak megfelelő felkészítést a munka világára.



Mindezek alapján megállapítható, hogy **a jelenlegi oktatási formák átalakításra szorulnak.** A változás elmaradása komoly veszélyekhez is vezethet, mivel a mai tantárgyak, tananyagok, pedagógiai módszerek, az oktatás jelenlegi formái teljesen eltérnek a szokásaiktól és nem az igényeikre szabták őket.

A Z generáció jellegzetessége, hogy a hagyományos oktatási formák esetükben kevésbé működőképesek, mert **sokkal több interaktivításra lenne igényük, jelentős igényt fogalmazznak meg az új technikai eszközök bevonására az oktatásban, valamint fontos lenne számukra az oktatási módszerek változatossága.**





A Z generációs igények az oktatásban

Alapvető elvárásként fogalmazódik meg, hogy az iskola oktasson a mindennapokhoz és az általános munkavégzéshez szükséges gyakorlati tudnivalókat.

„Érdeemes lenne egy kicsit beleépíteni néhány újabb gondolatmenetet hogy megtanítsák az embereket gondolkodásra. Élni tanítsák meg az embereket és ne tantárgyakra.”
férfi

„A képzések ne csak elméleti jellegűek legyenek, hanem gyakorlat orientáltabbak.”
nő

„Változtatásként a gyakorlati oktatás fejlesztését, valamint a „töltelék” tantárgyak csökkentését tudom említeni.”
nő

A tanárok diákok általi értékelhetősége és a már középiskolában bevezetett szabadabb tantárgyválasztást is fokozná az oktatás hatékonyságát a Z generációsok szerint.

„Nem megfelelően készít fel az iskola az életre mert most csomó felesleges dolgot tanítanak aminek nem fogom hasznát venni ,de azt ,hogy egy adóbevallást hogy kell elkészíteni , vagy hogy tudok adatokat összeszedni, vagy hogy tudok egy fontos hivatali ügyet elintézni ,ahhoz kellene hogy az iskola adjon valamilyen útmutatást vagy alapinformációt. Amelyik iskolákba én jártam ott a lexikális tudás volt a lényeg és semmi gyakorlatias dologra nem oktattak ”
nő

„Fontosnak találom hogy pénzügyi ismeretek nélkül senki ne kerüljön ki az iskola padok közül. Pl. hogyan bánj a pénzzel, milyen adózási rendszerek vannak, milyen befektetési lehetőségek vannak.”
férfi

A szakmákhoz, végzettségekhez kapcsolódó gyakorlati oktatás is fokozná a munkában való helytállás képességét.

„ Jónak tartanám, ha nem lenne annyi tanárcsere, és felülvizsgálni, hogy néhány tanár megfelelőek e a tanításra mentálisan, értékelési rendszert bevezetni, hogy a tanár értékelje diákot és a diák is a tanárt.”
nő

„Biztosítani kéne már a középfokú oktatásban is, hogy választhasson a diák, mi érdekli.”
férfi



Diploma vs. szakma megítélése

Az alanyok többsége azon az állásponton volt, hogy a magasabb iskolai végzettség nagyobb esélyt jelent a jó munkahely megtalálásában. De a **diploma megléte a mai Z generációsok számára egyfajta kötelező minimum**. Ezzel párhuzamosan viszont a nagy kérdésük az, hogy mit tudnak majd kezdeni a diplomájukkal, különösen, ha már sokaknak van. Mivel a megkérdezettek között voltak diplomások is és középfokú végzettségűek is, a **véleményük megoszlik abban a kérdésben, hogy szükséges-e a diploma az érvényesüléshez**.

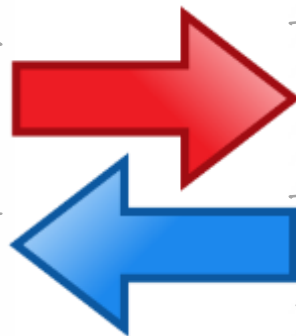
Az egyik nézőpont szerint **a diploma ma már egyfajta alap**, egyesek szerint az „új érettségi”.

„Szerezd meg azt a diplomát, mert ha nincs, akkor oda nem vesznek fel, ahova akarod!” Viszont, hogyha van, sem biztos, hogy felvesznek.”
nő

„A diplomával kapcsolatban az jellemző ránk, hogy elvárás, hogy legyen, de nem biztos, hogy tudunk is vele mit kezdeni.”
nő

„Számít a diploma, de ez már inkább alapvető, hogy legalább 1 legyen mindenkinek, nincs benne semmi különös.”
férfi

„Fontosnak tartom a diplomát, mert biztos tudást ad a szakmámhoz, és remélhetőleg találok vele egy jól fizető állást.”
nő



„Attól függ, hogy mit akar elérni az ember, nem feltétlenül szükséges ahhoz, hogy boldoguljon az életben, de ha olyan tudásszomj van benne, olyan körben akar elhelyezkedni. akkor van értelme.”
férfi

„Kezd eltolódni a világ abba, hogy mindenkinek legyen diplomája és ezért hiányszakmák keletkeznek, amikre pedig szüksége lenne a társadalomnak. Többet fognak keresni azok, akiknek nincs is diplomája.”
férfi

„Szerintem a diploma nem ér semmit, anélkül is simán meg lehet élni.”
nő

„Vannak olyan területek, ahol fontos, hogy legyen diplomája az embernek, viszont ma már egy jó szakmunkás is kereshet annyit, mint egy diplomás. Inkább a megítéléshez kell a diploma, a szülők elvárják.”
nő

A másik nézőpont pedig az, hogy ma Magyarországon sok szakember hiányzik, és **egy szakmával is jól lehet érvényesülni**, illetve egy diplomával is végezhet valaki teljesen más munkát is, mint a végzettsége.



Munkához való viszony – álláskeresés, munkahelyváltás, elvárások

Mottó:

*„A korosztályomon belül az a legnagyobb probléma hogy egyszerre akarnak a ranglétra tetejére ugrani és emiatt egyrészt nem találjuk a helyünket vagy ha megtaláljuk a helyünket akkor nem találjuk meg cégen belül azt a mentort vagy vezetőt aki odaadóan segítene a cégen belül a célok elérésében ”
férfi*

*„Egyértelműen az álláskeresés, valamint a saját utunk, helyünk keresése az, ami a leginkább foglalkoztatja az én korosztályomat.”
férfi*



Mivel a generáció élettere az internet, nem meglepő, **hogy a munkalehetőségekről is az online és a social media világot járva vadásznak hasznos információkra**, a Facebook, gyakornok.com, Profession, Google, esetleg az adott vállalat weboldala, és diákszervezetek oldalain keresve a munkalehetőségeket.

- A jelenleg közép és felsőfokú iskolába járók közül többen említették **a diákszervezeteket** (pl. Y generáció szervezet), ahol kevés utánajárással, viszonylag egyszerűen kaphatnak diákmunkát.
- Többen említették **a felsőfokú képzéshez kapcsolódó gyakornoki programot**, amely végén állásajánlatot kaptak.
- Egy réteg a cégek weboldalát, illetve álláskereső portálokat említett.
- **Az Instagram is lehet forrása állásajánlatnak**
- Senki sem említett a nyomtatott hirdetési formákat, jelentőségük elenyésző.

„Diákszervezeten keresztül már sokféle munkahelyen voltam. Mindig oda megyünk, ahová kirendelnek, de az utóbbi időben a budapesti fürdőkhöz dolgoztam nagyon sokat.”
nő

„Duális képzésen voltam már három és fél évig az egyetem kezdetétől. Tanultunk és dolgoztunk felváltva. A képzés végén pedig a cég szövegezte, hogy alkalmazna teljes állásban.”
férfi

„A szakmai gyakorlat során dolgoztam egy cégnél, majd ottmaradtam még 1 félévet, mert annyira megszerettem, és rengeteget tudtam fejlődni.”
férfi

„Az eddigi két munkahelyemet a neten találtam álláshirdetésben.”
férfi

„A Profession-ön kerestem állásokat.”
nő



Milyen munkavállalónak látják magukat a Z generációsok?

Szorgalmas, lelkes

„Szeret dolgozni az én korosztályom . Egyetem alatt is ment a harc a diákmunkáért . Jutott mindkinek, mert sok lehetőség volt. Az én korosztályom nem lusta . Az egyetem mellett is a 70 -80 % biztos dolgozott. Igyekszünk is.”
nő

Könnyen váltanak

„Úgy tapasztalom a velem egykorúak akarnak dolgozni, lelkesek, nagyratörők, de ha nem fizetik meg a munkájukat könnyen váltanak.”
férfi

„Sokszor váltunk és legtöbbször nem a fizetés miatt. Vagy a munkakörülmények vagy a főnökök, vagy maga a munka nem olyan, mint amelyet elképzeltünk.”
nő

Türelmetlen

„Sokan nem akarják végigjárni a fejlődésüknek megfelelő lépcsőfokokat.”
nő

Fejlődő

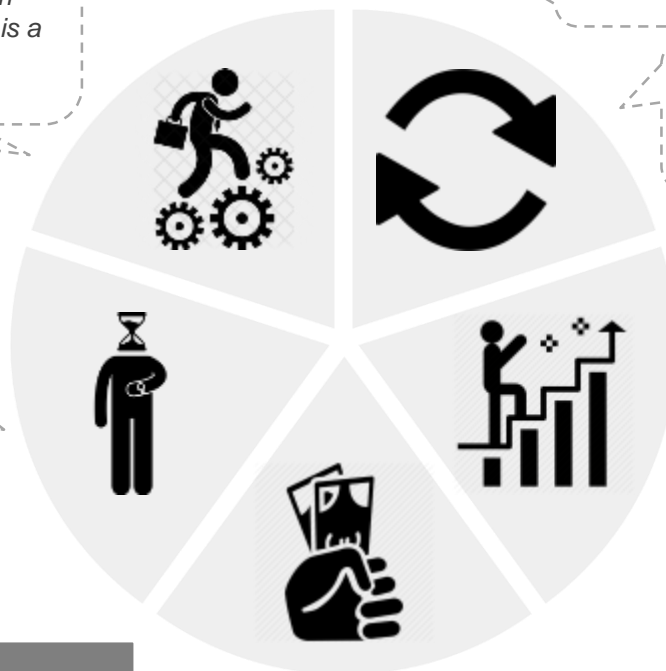
„Elsősorban szakmai tapasztalatot szeretnék szerezni a pénz az mellékes. Az számít most, hogy tanuljak, meg az önéletrajzban jól nézzen ki, hogy ilyen-olyan helyeken megfordultam..”
férfi

A pénz motiválja őket

„A pénz motivál bennünket. Sokan szeretnék kevés munkával sok pénzt keresni. Sokan ezért mennek külföldre.”
nő

„Nagyravágyók vagyunk. (egy bizonyos összeg alatt nem megyek eldolgozni).”
nő

„Megkerestek állásajánlattal Instagramon keresztül, de végül nem vállaltam el mert nevetségesen kevés pénzt ajánlottak. ”
nő



Hogyan látják az Z generáció sok, hogy mit várnak el a munkáltatók tőlük?

Ez a generáció szembesül azzal a nehezen teljesíthető követelménnyel is, hogy **pályakezdőként is rendelkezzen munkatapasztalattal.**

A Z generációs fiatalokon nagy a nyomás a munkaadók oldaláról. **Az elvárások többsége** a jelentős tapasztalatok híján **a soft skilleket helyezi előtérbe:**

- Lelkesség, motiválhatóság
- Fejlődőképesség, tanulni akarás, érdeklődés
- Terhelhetőség
- Szorgalom
- Munkával kapcsolatos igényesség
- Talpraesettség, határozottság
- Ambíciózusság
- Lojálisság
- Önálló munkavégzésre képesség
- Rugalmasság
- Pontosság

A mérhető készségek közül a nyelvtudást és a számítógépes ismereteket említették.

„Angol nyelvtudás minimum, számítógépes ismeret, akarjon dolgozni, rugalmas, érdeklődő, pontos legyen.”
férfi

„Sajnos sok esetben tapasztalatot amit egy pályakezdőtől lehetetlen dolog elvárni. Engem is sok helyen utasítottak el mert nincs tapasztalatom. Erre mondtam hogy ha nem is adnak esélyt akkor nem is lesz tapasztalatom.”
nő

„Egy pályakezdő legyen lelkes, fejlődőképes, akarjon tanulni, precíz.”
nő

„Egy pályakezdőtől több éves tapasztalatot, terhelhetőséget, szorgalmat, a munkával szembeni igényességet várnak el.”
nő

„Legyen találékony, legyenek önálló gondolatai, bátor, hogy önállósodjon, teherbíró legyen.”
férfi

„Ambíciózus és a céghez lojális embert keresnek.”
férfi

„A pályakezdőktől elsősorban rugalmasságot, pontosságot, megbízhatóságot, precizitást várnak el. A munkaidő és a határidők pontos betartása, ha határidős munka van lehessen számítani a munkavállalóra akár túlóra szempontjából is. Sok feladatot el tudjon végezni a napi munkaideje alatt.”
férfi

„A munkáltató elvárása, hogy gyorsan tanuljon az illető, legyen határozott, önálló, kreatív, megbízható, beszéljen angolul, jó kommunikációs képessége legyen, és jól tudja használni a számítógépes programokat.”
nő



Milyen elvárásaik vannak a Z generációnak a munkahelyük felé? 1.

A Z generáció tagjai **komplex elvárásokat támasztanak** a munkahellyel szemben. A többség **elvárásainak középpontjában a fejlődés áll.** Az alanyok elmondása szerint azért, hogy saját céljaikat, álmaikat elérjék, képesek és hajlandóak sokat dolgozni, de csak akkor, ha elismerik, és jutalmazták erőfeszítésüket.



„Olyan hely, ahol tud fejlődni, tanulni, ne legyen monoton, jó hangulat legyen.”
nő

„Most még a fejlődés a fontosabb.”
férfi

„Kevés jó szakember van, akitől tanulni lehet.”
férfi

A fejlődés azonban szorosan összefügg a vezető személyével, a kapott visszajelzésekkel.

- a kapcsolatorientált működésmódot,
- a személyességet,
- a (folyamatos) visszajelzést,
- a támogatást
- és figyelmet várják el.

„Folyamatos fejlődés, haladás, előbbre jutás, hogy emberként bánjanak a dolgozóval hogy legyen egy előre lépés. Ez általánosan a főnöktől függ.”
férfi

„Olyan helyen jó dolgozni, ahol az embert, fiatal értékek tartják, emberként foglalkoznak velük, jól vagyunk a főnökséggel és jól érzem magam.”
nő

„A főnök hallgassa meg az észrevételeim. Ha mondok egy gondolatot, akkor azon ő is gondolkodjon el.”
férfi

Az érdekes feladatok, az olyan munka, aminek látják az értelmét és amit szeretnek csinálni, fenntartják a motivációjukat.

„Olyat csinálhassak amit szeretek. Fizethetnek bármennyit ha olyat kell csinálnom amit nem szeretek, ami nem én vagyok.”
nő

„Szívesen menjek, ne kényszernek érezzem.”
férfi

„A legfontosabb számomra, hogy érdekeljen az állás és lássak fantáziát benne. Ez után érdekel, hogy mennyi a fizetés és hogy milyenek a munkakörülmények.”
nő





Milyen elvárásaik vannak a Z generációnak a munkahelyük felé? 2.

A jó munkahelyi légkör, a jó csapat szinte minden interjúban megjelent, mint alapkövetelmény azért, hogy szeressenek bejárni dolgozni. A jó légkör fokozza a hatékonyságukat is.

„Fontos a légkör, egy nagyon jól fizető munkahelyen egy rossz légkör nagyon nagy hátrány.”
férfi

„A jó társaság a fontos első körben, nem a pénz, de fontos, hogy ne rekedjen meg az ember és folyamatosan fejlődjön és akkor már meg lehet élni.”
nő

„Nagyon fontos a jó munkahelyi légkör, és a munkatársak akikkel együtt kell dolgozni. Fontos, hogy ne riválisként tekintsenek rám, hanem partnerként akivel közösen kell dolgozni, akár egymás munkáját is tudjuk segíteni.”
nő

A pályakezdők iránt tanúsított türelmes hozzáállás is hozzájárul a munkahely értékeléséhez.

„Türelmesek legyenek velem, ne rögtön kioktassanak.”
férfi

„Kicsit türelmesek legyenek a pályakezdőkkel, hogy beletanuljak a dolgokba.”
férfi

A generáció megfelelési kényszere, az önállósodás iránti vágya megmutatkozik **a fizetési igényükben** is.

„A korosztályom nagyon sok pénzt akar keresni rövid idő alatt.”
férfi

„Jól meg tudjak élni, legyen előrelépési lehetőségem a későbbiekben, és akkor még jobb fizetés.”
nő

Fontos érték számukra **a rugalmasság**, ezt ők is képviselik és a munkaadótól is elvárják. Az igény megjelenik egyrészt a munkaidőben is, másrészt pedig személyes igényeire is vonatkozik (munka-magánélet egyensúly).

„Emberközpontú, családbarát munkahely legyen. Anyagi megbecsülés, munkahelyi légkör, munkaidő beosztás (munkarend rugalmassága).”
nő



A **karrier** szó megkérdőjezt Z generációs fiatalok többsége számára nem negatív szó. Több pénzt, megbecsülést és státuszt értenek rajta.

A munkahelyi siker is közel áll ehhez a szemlélethez: pozitív visszajelzéseket, a munka elismerését (anyagi szempontból is), a szakmai fejlődést értik rajta, amelyet a többség célul tűz ki.

„Sikeresnek érezném magam akkor, ha sok pénzt hozna az a termék, amit én fejlesztettem ki, pluszt termel a vállalatnak vagy megoldok egy hibát.”
férfi

„Akkor érzem sikeresnek magam, ha elvégzek egy feladatot és az jó érzéssel tölt el, valamint motiválttá tesz.”
nő

„Akkor érzem magam sikeresnek, ha megkapom a visszajelzést, hogy jól csináltam a munkámat.”
nő

„Akkor érzem sikeresnek magam, ha a munkatársaim (főnök is) elismerik, kikérik a véleményem.”
férfi

„Akkor érzem magam sikeresnek amikor kapok pozitív visszajelzést, mindenki elégedett + élhető körülmények között élhetek.”
nő

„Akkor érzem magam sikeresnek, ha tudom, hogy kihoztam magamból a legtöbbet.”
férfi

„Ha azt tudom majd csinálni, amit tanultam, és amit szeretek., és amiből jól meg tudok élni.”
nő

„Ha folyamatos pozitív visszajelzést , dicséretet kapok az már siker. Elégedett leszek ha azt csinálom amit szeretnék és ebben is folyamatosan tudok fejlődni és pozitív visszajelzéseket , visszacsatolásokat kapok.”
nő

„Akkor fogom sikeresnek érezni magam, amikor egy diákom majd elmondja nekem, hogy milyen sokat segitettem és megtanulta értékelni az életét. Azaz, ha segitettem egy embernek.”
nő





Munkához való viszony – generációk a munkahelyen

Mottó:

„Jó pár éven keresztül azt kaptam otthonról is hogy tisztelni kell az idősebbeket mert sokkal szélesebb ismerettel sokkal több tapasztalattal rendelkeznek .Most a munkám során belecsúsztam abba a gondolkodásmódba hogy csak azért mert valaki idősebb, csak amiatt nem tisztelem .”

férfi





Érzékelnek-e a Z generáció tagjai a munkahelyükön generációs nehézségeket?

Generation



Generation



Generation



és idősebbek

A Z generációs válaszadók főként a tőlük jóval korosabbakat (X vagy idősebb generáció) értékelték ebben a tekintetben. Őket konzervatívabbnak, kevésbé nyitottnak írták le, akik biztonságkeresőek és akár féltik is a pozíciójukat a fiatalabbaktól.

„Szerintem amiatt lehet konfliktus, mert amikor egy fiatalabb bekerül, aki energikusabb, kreatívabb, hamarabb előre kerülhet a ranglétrán és az idősebbek emiatt féltik a helyüket.”
férfi

„20 éve így csinálom, ez így lesz jó, ha máshogy csinálod hülye vagy. Jobban ott maradnak egy rosszabb munkahelyen is, fontosabb nekik a biztonság.”
nő

„Van egy berögzültségük, így csinálják x éve akkor ne csinálják máshogy, nem nyitottak az új dolgokra, nem nyitottak arra, hogy új dolgot tanuljanak a munkával kapcsolatban.”
férfi

„Gyakorlottabbak és emiatt hatékonyabbak is, az újításokra nem annyira nyitottak, konzervatívabbak.”
férfi

A legtöbb Z generációs alany azonban kiemelte, hogy a legtöbb munkahelyi nehézség inkább személyiség-, mint korfüggő, azaz nekik nem okoz nehézséget együttműködni különböző korosztályokkal. Ennek megfelelően a generációs nehézségek feltehetően inkább a munkáltatókat érintik pl. kommunikációs és motivációs szempontból.