

Felmérés fiatal munkavállalókkal a karrierjükkel, problémáikkal és általában a munkavégzésükkel kapcsolatban

HÁTTÉR

Kutatásunk előzménye egy magyar gyártó és kereskedelmi cégek körében végzett felmérésünk. A cégvezetőkkel végzett interjúkból az derült ki, hogy szinte visszatérően az a meglátásuk, hogy a fiatalok motiválatlanok, nem akarnak dolgozni, és „tíz forinttal többért” azonnal átmennek egy másik céghez.

Úgy gondoltuk, hogy megpróbálunk **kicsit mélyebbre ásni a témában**, és megkérdezzük a másik felet, a fiatalokat erről a témáról.

Felmérésünket online végeztük, teljesen névtelenül 40 év alattiak körében. A korcsoportot azért így szabtuk meg, mivel visszatérően az volt a vélemény a cégvezetők részéről, hogy a 40 év felettiak „másak”, velük sokkal könnyebb dolgozni.

A kutatás célja nem csupán annyi volt, hogy meghallgassuk a másik oldalt, hanem az is, hogy **megtaláljunk olyan részleteket**, amelyek esetleg elkerülik a figyelmét annak, aki felszínesebben vizsgálódik.

Célunk az is, hogy közelebb hozzuk egymáshoz a két oldalt: a fiatal munkavállalókat és az idősebb munkáltatókat, cégtulajdonosokat. Valljuk, hogy több információval, több megértéssel jobb döntések hozhatók, és esetleges vitás helyzetek jobban kezelhetők.

Nézzük a felmérést és eredményeit, valamint a konklúziókat.

1. Van karriercélod? (Mész-e tudatosan valamilyen irányba a munkádban, karrieredben?)



valamennyire, nagyjából 45,1%

van 39,8%

nincs 15%

Tehát mondhatjuk, hogy a **kitöltők 85% rendelkezik valamilyen karriertervvel.**

2. Átlagosan mennyi ideig vagy ugyanazon a munkahelyen ?

1 év felett – 3 évig 46%

Legfeljebb egy év 38%

4 év felett - 10 évig 9%

10 év vagy felette 7%

Tehát mondhatjuk, hogy a **megkérdezettek 84%-a 0-3 évig** (azaz legfeljebb 3 évig) van ugyanazon munkahelyen. A pontos képhez azt is hozzá kell tenni, hogy a megkérdezettek között, nem nagy számban, de voltak olyanok is, akik még felsőoktatásban tanulnak, illetve akik (akárcsak fiatalságuk okán) a legelső munkahelyükön vannak.

3. Mi az oka annak, ha egy munkahelyről továbbállsz? (többet is megjelölhetsz)

nincs előrelépési lehetőség 52,2%

túl kevés a fizetés 50,5%

nem tetszik a munkahelyi légkör 42,3%

máshol találtam egy jobb munkahelyet/munkakört 40,5%

rosszak a munkakörülmények 35,1%

nem kedvelem a főnököm/cégvezetőt 30,6%

máshol magasabb bért ajánlottak 27,9%

nem szeretem a munkát, tevékenységet, amit csinálok 21,6%

meguntam 21,6%

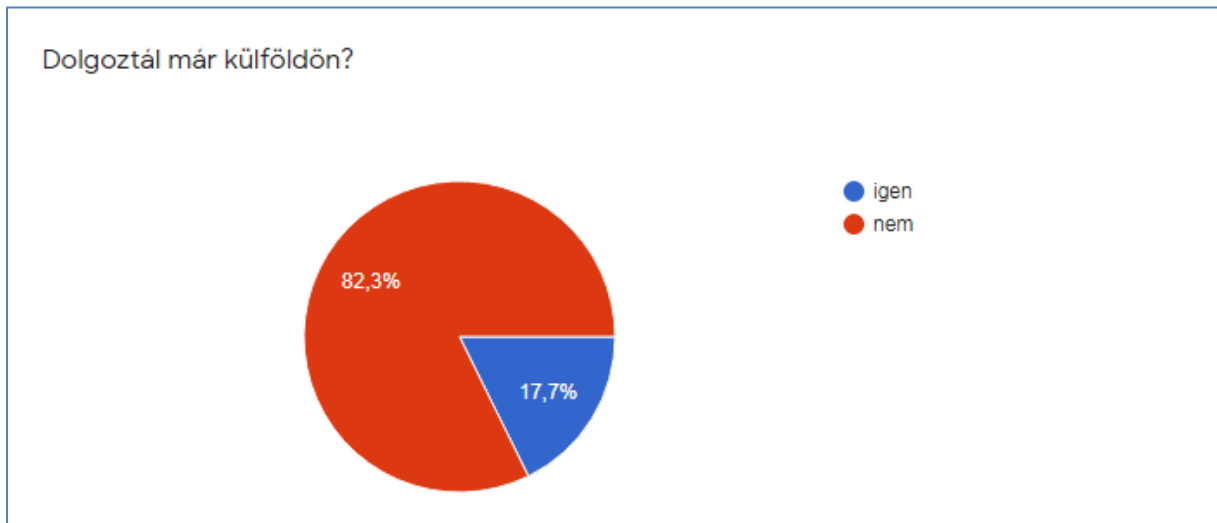
túl messze van az otthonomtól 18%

nem érdekel ez a munka 11,7%

nem szeretem a céget 6,3%

Tehát a **megkérdezettek több mint fele az előrelépési lehetőség hiányát és a nem megfelelő bért emelte ki.**

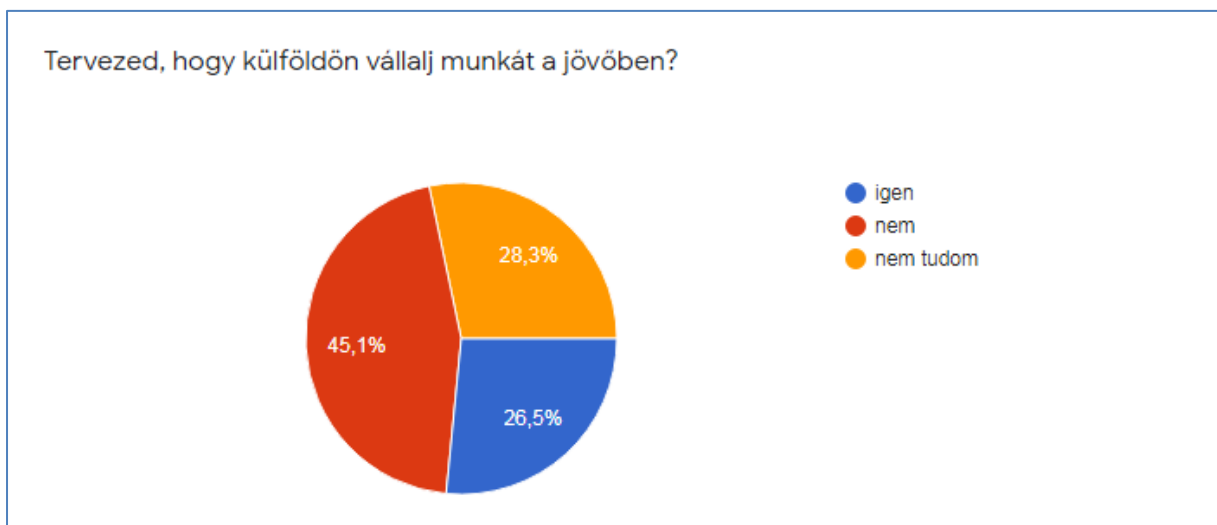
4. Dolgoztál már külföldön?



nem 82,3%

igen 17,7%

5. Tervezed, hogy külföldön vállalj munkát a jövőben?



nem 45,1%

nem tudom 28,3%

igen 26,5%

Jó hír lehet a magyar vállalkozásoknak, hogy a megkérdezettek közel 50% itthon képzei el a jövőt. Ellenben riasztó a kép, hogy a kitöltő fiatalok **több mint a fele gondolkodik a külföldben**, akár csak úgy, hogy ott van mint B terv, illetve nem veti el határozottan.

6. Mi az oka az előző válaszodnak? (Ha igen, miért? Ha nem, miért?)

Igenlő válasz esetén:

- **magasabb fizetés, jobb szakmai megbecsülés 58%**
- **jobb politikai helyzet, jobb légkör 22,5%**
- kaland, kihívás, nyelvtanulás 13%
- B terv 6,5%

Továbbra is látszik az, hogy a fő hajtóerő még mindig a **magasabb bér** és mellette a **nagyobb szakmai megbecsülés** a külföldi munkavállalással kapcsolatban.

Nemleges válasz esetén:

- **család, barátok miatt 33,5%**
- **elégedett vagyok az itthon helyzetemmel, itthon is jó 21,5%**
- nehézség külföldön 14%
- nem érdekli, nem vonzza külföld 12%
- magyar öntudat 4%
- egyéb vagy nem válaszolta meg 15%

7. Szerinted mi az oka annak (igaz-e egyáltalán), hogy manapság a 20-as és 30-as fiatalok hamarabb otthagynak egy munkahelyet, mint korábban?

Az itt megadott válaszok nagyon vegyesek voltak, de néhány dolog visszatérően felmerült:

Mernek váltani, ki akarják próbálni magukat több dologban. Nem félnek változtatni, ha valami nem tetszik, nem elég jó.

Akarnak előrelépési lehetőséget, távlatot.

Nem tudják annyira, hogy mit akarnak.

Jól akarják érezni magukat a munkahelyen.

Megbecsülést, elismerést akarnak.

Erre egyébként **pozitívan is tekinthetünk**. Az új generáció sokkal szabadabb gondolkodású, és ezt meg kell érteni. Ez a munkáltatók szempontjából **pillanatnyilag** nem annyira kellemes, de ez egy valós helyzet. Ha ezt nem veszik figyelembe, továbbra is elégedetlenek lesznek, és nem találnak jó munkatársakat.

Azok a cégek, akik megértik a fiatalabb generáció igényeit, és elsősorban **nézőpontváltással** olyan munkahelyi környezetet teremtenek, olyan lehetőséget kínálnak, ahol van fejlődési lehetőség, törődés, megbecsülés és a jó teljesítményt elismerik, nagyobb eséllyel találnak jó embereket **a mai körülmények között is**, és előnyre tesznek szert azokkal szemben, akik csak elszenvedik a kialakult helyzetet.

NÉHÁNY ÉRDEKES VÁLASZ ERRE A KÉRDÉSRE:

„Keresik a pozitív érzéseket, jól akarják érezni magukat.”

„Nem félnek váltani, ha valami nem megfelelő számukra, és mostanában kevesebb 20-30-as évesnek van családja és gyereke, akik miatt nem lehetne váltani olyan egyszerűen.”

„Az az oka, hogy nem **szeretnének beleragadni abba, ami rossz (körülmények, légkör, fizetés), ezért ha találnak jobbat, lépnek.** Vagy esetleg nincs előrelépési lehetőség szakmailag vagy anyagilag, így továbbállnak oda, ahol ezek biztosítottak.”

„Nem feltétlen a bér számít. Inkább legyen érdekes a munka, szeresse azt, amit csinál s legyen jó a légkör. **Becsüljenek meg emberileg, akárhogy is kezdő vagy, attól még lehetsz ügyes.** Ha valamivel nem vagy elégedett, akkor viszonylag egyszerű váltani, több a lehetőség. Nincs abból semmi, ha valami nem tetszik, s ha nincs változás, tovább tudunk lépni. Inkább, mint leragadni olyanban, ami nem jó.”

„Kevésbé szolgalelkűek. Másképpen megfogalmazva, **abba nőttek bele, hogy van önmegvalósítás, szemben azokkal, akik a politikai viszonyok miatt örültek, hogy élnek.**”

„Rugalmasabb ez a korosztály, kevésbé tűrik a megalázást, jobb szeretik megbecsülve érezni magukat.”

„**Tudják már most, hogy nem kell mindent eltérniük.**”

„Nem tűrnek annyit, nem félnek attól, hogy nem lesz másik munkahelyük.”

„**Félünk a kihagyott lehetőségektől.**”

8. Mennyi az a havi pénzösszeg, amire szükséged van ahhoz, hogy egy jó életszínvonalon tudj élni, és a jövődre is tudj gondolni? (Itt nettó összegekről van szó.)

250-300 ezer	44%
200 ezer	17%
500 ezer felett	11%
350-400 ezer	9,7%
500 ezer	9,7%
200 alatt	8,6%

A válaszokból az is látszik, hogy a fiatal munkavállalók **nem irreális összegekben** gondolkodnak, amikor egy *megfelelő* bérrre gondolnak. A válaszolók 70%-a nettó 300.000 Ft alatti jövedelemmel megelégedne.

9. Mit tartasz a legnagyobb problémának az életedben?

pénz 31%

ingatlan 23%

munka, karrier 20%

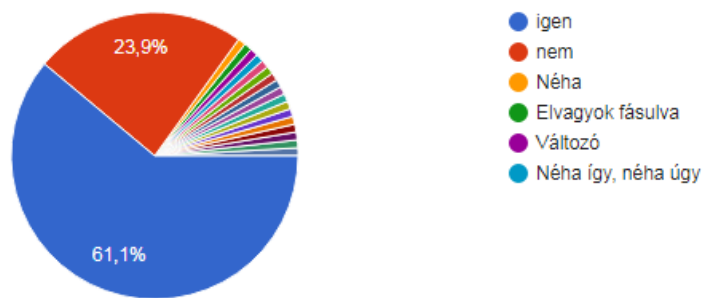
család, párkapcsolat 17%

egészség 8%

Bár a **pénz látszik elsődleges oknak** a válaszok alapján, a kérdőív végén, a demográfiai helyzetnél érthetőbb lesz, hogy miért ennyire fontos a fiatalok számára. Valójában a **megélhetési biztonság** az, amit el szeretnének érni általa, ami teljesen érthető.

10. Motiválnak érzed magad?

Motiválnak érzed magad? (Úgy általában az életedben, illetve munkádban lelkesnek és aktívnak érzed magad, vagy inkább fásulnak vagy unottnak?)



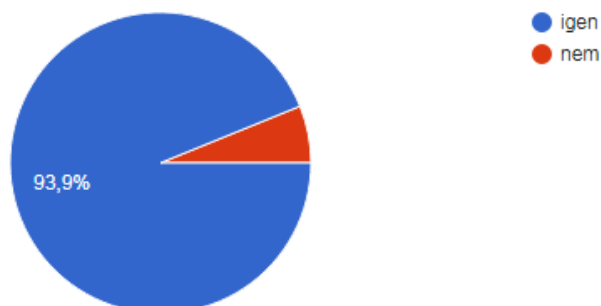
igen 61,1%

nem 23,9%

egyéb (többek írták ehhez a ponthoz, hogy az életük egyes területén, pl. a családdal kapcsolatban motiválnak érzik magukat, míg más területen nem igazán)

11. Úgy általánosságban szeretsz dolgozni?

Úgy általánosságban szeretsz dolgozni?



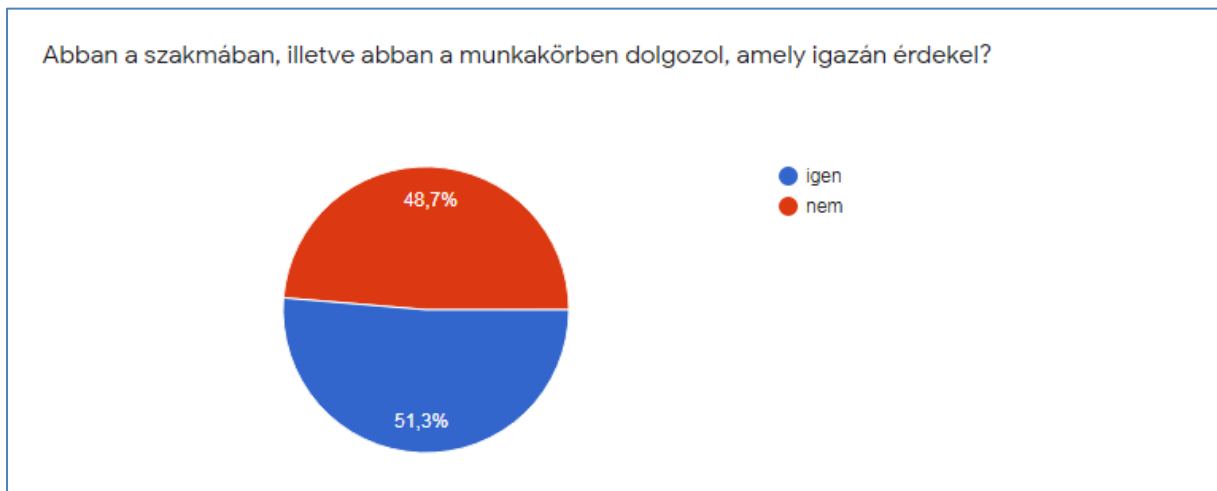
igen 93,9%

nem 6,1%

Ez volt az egyik legmeglepőbb válasz, főleg, hogy ilyen magas arányban. **Szöges ellentétben** áll ugyanis azzal, amit cégvezetőktől visszatérően hallottunk szinte ugyanezekkel a szavakkal: „**a mai fiatalok nem motiváltak**”.

És ez nagyon jó hír! A mai fiatalok szeretnek dolgozni, és legtöbbje valójában motivált. Ha jobban megismerik egymást a cégvezetők és a fiatalok, akkor jobban meg lehet találni a közös pontokat és a közös irányt.

12. Abban a szakmában, illetve abban a munkakörben dolgozol, amely igazán érdekel?



igen 51,3%

nem 48,7%

13. Ha nyernél egy komolyabb összeget, és nem kellene fizetésért dolgoznod, akkor dolgoznál valamit?



igen 85,1%

nem tudom 12,3%

nem 2,6%

Ez is megerősíti azt, hogy alapvetően **nem a mai fiatalság munkához való hozzáállásával** van a baj, és a probléma gyökerét máshol kell keresni.

14. Van bármi, amit szeretnél a fentiekhez hozzáfűzni? Esetleg munkáltatóknak, cégvezetőknek „üzenni”?

Itt a lehető legszélesebb a „paletta”, amilyen üzenetek megjelentek. Néhány visszatérő dolog:

- megbecsülés, megfelelő, egyenlő bánásmód
- pályakezdők is kapjanak munkát, el tudjanak indulni
- diploma nélkül is kaphasson esélyt
- várandós nőknek, kisgyerekes anyukáknak (könnyített) munkalehetőség

NÉHÁNY ÉRDEKES VÁLASZ ERRE A KÉRDÉSRE:

„Egyszerűen változik a világ, és a fiatalok igenis akarnak dolgozni, csak annyi a változó, hogy ők maguk sem tudják követni, hogy mit akarnak. Például **4 éve lakást akartam venni, elkezdtem gyűjteni, azóta több mint kétszeresére mentek fel az árak**, sokaknak szinte esélytelen jól boldogulni, akik nem kaptak szülői hozzájárulást. Köszö a felmérést.”

„**Ne a papírok érdekeljék a vezetőket és a nyelvtudás, ha az adott munkakörhöz lényegtelen.**”

„Becsüljék meg munkavállalóikat, **mutassák ki megbecsülésüket** (fizetésemelés, »karácsonyi« jutalom, ha ez nem lehetséges, akkor intenzívebb időszakok után plusz szabadnapok). Olyan típusú feladatokat bizzanak a munkavállalóra, **amiben az illető jó, és szívesen csinálja**. Ez által a munkavállaló is jobban fogja érezni magát.”

„Adjanak **rendszeres visszacsatolást** a dolgozóiknak. Emberi és szakmai oldalról is. Fejlesszék a jó dolgozókat, oktatás, továbbképzés, coaching...”

„Vegyék **emberszámba** a dolgozókat.”

„A munkáltató feladata szerintem az, hogy maximálisan figyelembe vegye a munkavállaló érdekeit is, hiszen a munkavállaló termeli meg a cég bevételeit, profitját. **Az ember nem robot, szüksége van pihenésre**, így némi beleszólása lehetne abba, hogy mikor veszi ki a szabadságát. Ha tanulni szeretne, ne álljon az útjába a munkáltató azáltal, hogy szándékosan az iskolai tanórák időpontjában is beosztja a dolgozót dolgozni, holott reálisan megoldható lenne a munkaidőt úgy beosztani, hogy a dolgozó elmeheessen iskolába a munka mellett. És ez nem megy a munka rovására.”

„A pályakezdők is emberek és valahol kell tapasztalatot szerezniük, nem kell rögtön elhajtani valakit, ha nincs még tapasztalata. Valahol el kell kezdeni. Tavaly végeztem az iskolában és nem találok munkát, mivel **mindenki elküld, mert pályakezdő vagyok.**”

„Kedves cégvezetők! A túlóra nem ingyen van, ki kell egyenlíteni a számlát. A nyugdíj (ha lesz) a bejelentett fizetésből származik, nem ártana nem játszani velük! Ha a mérleg két serpenyője egyenlő, akkor több fiatal lesz stabil, megbízható munkaerő. Ha valakiben látható a potenciál, illik fejleszteni és előrelépési lehetőséget biztosítani számára. Tömören ennyi.”

„Adjanak esélyt, hogy a **szakmámban dolgozhassak.**”

„Vegyenek fel pályakezdő fiatalokat is, hiszen **nekik is el kell kezdeniük az életüket!**”

„Fontos az elismerés **mind anyagilag, mind szóban.** Kisgyerekes anyukáknál a home office mód stb.”

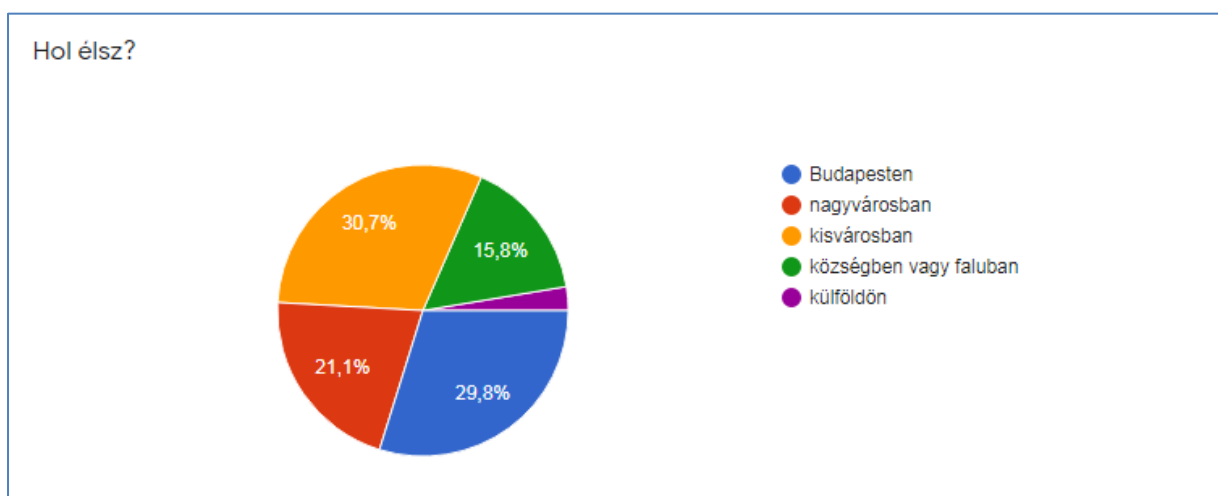
„Legyenek kedvesek beosztottaikkal...”

Összegzésként: A visszajelzésekből kitűnik, hogy a fiatalok is gyakran elkeseredetnek látszanak a munkáltatóval szemben, és ezt az aspektust sem szabad figyelmen kívül hagyni, ha igazán meg akarjuk érteni a helyzetet.

DEMOGRÁFIA

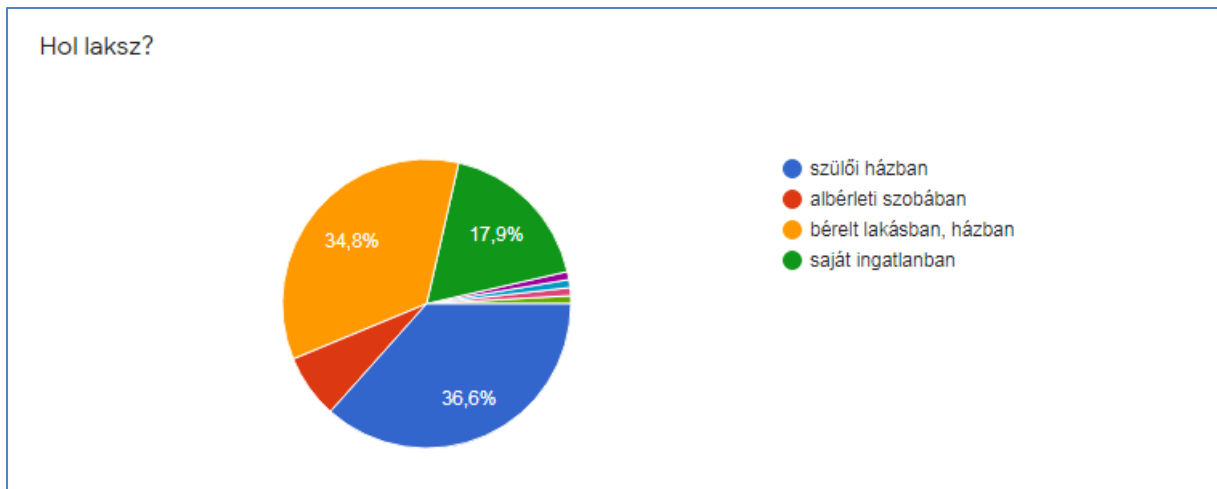
Hol élsz?

Igyekeztük a legszélesebb körben végezni a felmérést, nem pedig megadott csoportban (pl. Budapest), tekintve, hogy egy községben egészen másak az árak, másak lehetnek a fizetési igények, valamint a karrierlehetőségek is.



Hol laksz?

Érdekes képet fest még az egészről az, ha megnézzük az alábbi diagramot:



bérelt lakásban, házban 34,8%

szülői házban 36,6%

saját ingatlanban 17,9%

albérleti szobában 7,1%

egyéb

Nagyon lényeges információ a fenti válaszok okainak megértéséhez, hogy a válaszadók csupán **18%-a jelölte meg, hogy saját ingatlanban él**. Tehát a kitöltők nagy része vagy bérelt lakásban illetve albérleti szobában, vagy pedig még szülői házban lakik.

A lakhatás biztosítása egy olyan lényeges alapigény, amit mindenképpen meg kell oldani. A jelenlegi egekbe szökkent ingatlan- és albérletárak mellett **a fiatalok számára ez szinte kilátástalan**, és sokszor a hitel sem járható út. Egy ilyen helyzetben teremteni a jövőt, valóban nem motiváló.

Ugyanakkor észre kell venni azt is, hogy mégis **a realitás talaján maradtak**, amit a megjelölt bérigények mutatnak, és valójában megértést, segítséget, támogatást, biztatást várnak az idősebb generációtól.

KONKLÚZIÓ

Ez egy valóban összetett, és nehéz helyzet.

A **cégeknek szükségük van a fiatal generációra**, szükségük van egy kis „vérfrissítésre” és új lendületre. Emellett főleg a gyártó cégeknél, ahol fizikai munkát végeznek a dolgozók, nem oldható már meg sokáig, hogy idős, nyugdíjas kollégák hosszútávon dolgozzanak. De az is igaz, hogy **motiválatlan dolgozókkal nehéz vagy már-már lehetetlen a közös munka**.

Azt is tudjuk, hogy a fiatalok helyzete sem rózsás. Hatalmas teher van az ő vállukon is, a jövő megalapozásához pénzre van szükségük, ugyanakkor rugalmasabbak, nagyobb a szabadságuk is, ezért könnyebben mozdulnak, ha nem látnak perspektívát egy helyen. Ehhez hozzájön még egy tényező, amire a felmérés nem tért ugyan ki, de „mindenki tudja”: az **iskolai képzésükkel nem tudnak sokat kezdeni** a munkaerőpiacon.

A **fiataloknak** lehetőségre, biztonságra, hosszú távú stabil jövőképre és segítségre van szükségük ahhoz, hogy boldogulni tudjanak a jelenlegi környezetben.

A **cégeknek** jó munkaerőre.

Hogyan lehet ezt a két, látszólag ellentétes törekvést közössé tenni?

Mit tehet munkáltatóként, hogy a fiatalok számára vonzóbb legyen, és nagyobb számban megmaradjanak a cégben?

Hogyan lehet motiváltabbá tenni a munkavállalókat?

Hogyan lehet nagyobb teljesítményt elérni úgy, hogy a dolgozók is együttműködjenek ebben?

Mik a jellemző hibák, amit a munkáltatók rendszeresen elkövetnek, és tovább mélyítik a szakadékat?

Jöjjön el előadásunkra, ahol megérti, **mi a probléma valódi gyökere**, és saját bőrén meg is tapasztalja azt a bevált, roppant hatékony módszert, amivel a fennálló, kibékíthetetlennek látszó probléma lényegesen enyhíthető.

<https://mentortraining.hu/eloadas>

Amennyiben nem tud részt venni az előadáson, **kérjen időpontot kollégáinktól**, ahol egy 1 órás, ingyenes bemutatón keresztül felvázolunk Önnek egy lehetséges megoldást a felmerült helyzet kezelésére. A bemutatón képzést nem tudunk biztosítani.



Tóth Tímea
ügyfélkapcsolati munkatárs
toth.timea@mentortraining.hu
+36 20 412 7884



Lakatos László
tanácsadó
lakatos.laszlo@mentortraining.hu
+36 70 326 4006

Ne hagyja ki! Hozza ki a helyzetből a legjobbat!