

Portás Mercédesz

Emberi erőforrás tanácsadó MA, I. évfolyam

Konzulens: Dr. Vehrér Adél egyetemi docens

TDK dolgozat

Generációk a munkaerőpiacon: munka és magánélet a Baby boom és a Z generáció szemszögéből

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
Generációk a munkaerőpiacon	5
A generációk meghatározása, elméletek	5
A generációk munkaerőpiaci jellemzői	9
Baby boom generáció (1946-64)	9
X generáció (1965-79)	10
Y generáció (1980-95)	11
Z generáció (1996-2009).....	11
Alfa generáció (2010-)	12
Az időgazdálkodás	14
A munkaidő-gazdálkodás alapjai.....	15
Az idő hatékony beosztásának lehetőségei.....	16
Eisenhower mátrix	16
Pomodoro-módszer	17
Munka-magánélet egyensúlya	18
Munka és magánélet egyensúlya a különböző generációknál	19
Primer kutatás.....	22
A kutatás felépítése.....	22
Kutatási eredmények:	23
Demográfiai kérdések	23
Kérdések a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban	26
Időgazdálkodással kapcsolatos kérdések	35
Összegzés	39
Bibliográfia.....	40
Diagramok jegyzéke	42

Bevezetés

Dolgozatom témájául a különböző generációk munkaerőpiaci jelenlétét, annak sajátosságait és a jövő munkaerőpiacát formáló hatásának vizsgálatát választottam. Kutatásom során kiemelt fordítottam a Baby boomer és a Z generáció munka és magánélet közötti egyensúlyhoz való hozzáállására. Fontos témának tartom az időmenedzselést, a munka és magánélet közötti összhang megtalálását. Kijelenthetjük, hogy a modern társadalom egyik kiemelten fontos és a mindennapokban rengetegszer feltett kérdése, hogy hogyan szakítsunk mindenre időt. Felgyorsult, ingerekkel teli életvitelünk velejárója az, hogy igényeljük az új feladatokat, nem szeretnénk elszalasztani a felkínálkozó lehetőségeket, kapva-kapunk az alkalmakon, amikor valami új élményben lehet részünk, több terhet veszünk magunkra, mint amennyit elbírnánk, plusz munkát és feladatokat vállalunk, hiszen az majd a javunkra fog válni valamilyen formában. Csak éppen azt felejtjük el, hogy a nap 24 órából áll.

A fent említettek alapján, úgy gondolom, az időmenedzsment egy személy magánéletében, de gazdasági szerepét tekintve is fontos témakör. Jellemző magatartásunk, hogy mindenből többet szeretnénk, nem érjük be azzal, amink már van és talán az idő, az egyetlen olyan jelenség, amely mennyiségére nem tudunk hatással lenni. Így mivel mennyiségi korlátokba ütközhetünk, érdemesebb a minőségre és a helyes használatra fókuszálnunk. Bizonyára mindenki hallotta már élete során azt a sokszor közhelyesnek tűnő mondatot, hogy mindenki maga szabja a saját határait. Tudatosan élni az életet, meg- és betervezni minden eseményt, sok energiát emészt fel és sajnos sokszor lehetetlen is. Határokat szabni nehéz, főleg egy olyan világban, ahol a határok elmosódni látszanak. Lelkiismeret-furdalásunk van, ha nem tudjuk teljesíteni munkánk során a betervezett feladatokat, így gyakran inkább túlórázunk, viszont ezzel akár a pihenésről, családdal vagy barátokkal töltött időről mondunk le. Természetesen ez egy olyan állapot, amelyet átmenetileg el tudunk viselni, viszont, ahogy időszedünk, illetve életünk különböző stációiba érünk, egyre inkább kialakulhat bennünk a tudat, hogy nincs meg az egyensúly.

Így nagyon érdekesnek találom azt, hogy korábban az időgazdálkodás milyen formában volt jelen a különböző generációk életében, lehetséges-e ebben a felgyorsult világban az, hogy a fiatal munkaerőpiacon már szerepet vállaló vagy vállalni fogó generációk az időmenedzsmentet, a munka és a magánélet közötti határhúzást újra egészséges mederbe tereljék. Dolgozatomban körülbírom azt, hogy az időgazdálkodás a munka és magánélet terén hogyan alakult a generációk tekintetében. Így dolgozatom második felében kérdőíves kutatás által mérem fel és

hasonlítom össze a Baby boomer és a Z generáció viszonyulását a témához. Úgy vélem, e két nemzedék képviseli a két végpontot, így kiválasztásukkal a legnagyobb különbségeket tudom feltárni vagy éppen a változatlan tényezőket hangsúlyozni.

A szakirodalmi áttekintés során szemléltetem a generációk csoportosításának lehetőségeit, a különböző nemzedékek jellemzőit. Az időgazdálkodás fontosságára is kitérek, bemutatok pár módszert, amely hozzájárul a jó időmenedzseléshez. A munka és magánélet egyensúlyára is kitérek dolgozatomban, majd pedig elemzem a generációk témához való viszonyulását is.

Kérdőíves kutatásomban online kérdőív segítségével hasonlítom össze a Z és Baby boomer generáció véleményét a munka és magánélet egyensúlyáról, annak elhelyezkedését értékrendjükben, életükre gyakorolt hatását, valamint azt, hogy mennyire tartják a témát kiemeltnek. Érdekes kérdésnek tartom még, hogy a munka és magánélet egyensúlyozásának nehézségeit miben látják a különböző generációk.

Generációk a munkaerőpiacon

A generációk meghatározása, elméletek

Napjaink társadalmát hat generáció alkotja, ezek a következők: veterán generáció, Baby boomerek, X, Y, Z és alfa generáció. A generáció, másnéven nemzedék, amely hagyományos értelemben véve a szülők és azok utódai világra jövétele közötti átlagos szakaszt jelöli. Ezáltal biológiai szempontból ez az intervallum átlagosan 25 évet jelölt, amely hosszú évekig a szociológusok generációkkal kapcsolatos kutatásainak alapjául szolgált. Azonban az elmúlt évtizedekben végbemenő társadalmi és technológiai változások hatására ez az intervallum, több, mint 10 évvel kitolódott, amely következtében nem alkalmazható többé ez a megközelítés. Így a kutatók inkább a szociológia szempontjából közelítve a témát egy nemzedéket az azonos időszakban született személyek csoportjaként határozták meg. Ennek legfelső határát 15 évre becsülték, hiszen úgy vélik az ezáltal alkotott generációk tagjai összehasonlítható életkorban és életperiódusban vannak és hasonló ingerek, események, irányzatok és folyamatok határozzák meg őket.¹ Alapvető különbség a társadalom különböző életkorú csoportjai között, hogy milyen gazdasági, társadalmi miliőben nőnek fel, koruk történelmi eseményeit és folyamatait más-ként élik át és dolgozzák fel. Ezeknek az eseményeknek nagy hatása van az adott korcsoport értékrendjének felállításában, viszonyaikat, magatartásukat, jellemüket a munkában vagy a társadalomban betöltött szerepüket is gyökeresen formálják. Kiemelt figyelmet kell szánunk az elmúlt évtizedekben a technológiai fejlődés okozta egyre gyorsabb ütemű változásoknak, amellyel a történelem során eddig egyetlen generációnak sem kellett szembenéznie. Mindezt a számítógép megjelenése idézte elő, az internetelés és a ma már digitalizáción alapuló világ következtében úgynevezett globális generáció alakult ki. A globális generáció azt jelenti, hogy az internetelés segítségével a generációk földrajzi távolságokat átívelve ugyanazokkal az ingerekkel, eseményekkel, trendekkel és hatásokkal találkoznak, amelyek globálisan alakítják a egyes nemzedékeket.

A generációs elméleteket nézve érdemes megemlíteni Mannheim Károly nevét, aki a *Das Problem der Generationen* című könyvében a nemzedékeket nem, mint szociológiai értelemben vett csoportként, hanem egyszerűen összefüggésként határozza meg. Ennek a

¹ Marc McCrindle – Emily Wolfinger *The ABC of XYZ. Understanding the Global*. UNSW Press, 2009. 1–22. (továbbiakban: McCrindle- Wolfinger, 2009.) (Utolsó letöltés: 2024.09.12.)

csoportosulásnak három kritériumát állapította meg: a kronológiai egyidejűséget, azon történelmi és társadalmi térhez és időhöz tartozást, és az események azonos tudatrétégből való tapasztalását. Ezen elmélet alapján az azonos életkor nem elegendő ahhoz, hogy egy generációt behatároljunk.²

William Strauss és Neil Howe az imént említett elmélethez hasonlóan határozták meg a generációkat. Elméletük szerint egy generációt olyan személyek alkotnak, akik egy történelmi időn és téren osztoznak, valamint ugyanazokat az eseményeket életük azonos periódusában tapasztalják. Ebben rejlik a generációk kollektivitása. Strauss és Howe szerint ezáltal a nemzedékek tagjai közös viselkedésmintákkal, hiedelemvilággal rendelkeznek, tudatában vannak annak, hogy ők egyfajta generációs közösséget alkotnak. Ennek következtében az egyes nemzedékek között értékrendbeli és világlátásbeli különbségek fedezhetőek fel, melyek magatartásukra ciklikusan hatnak: 80 évente ismétlődik újra egy ciklus, mely négy fázisból épül fel. Ezek a következők: fejlődési időszak (high), ébredés (awakening), kibontakozás (unraveling), krízisperiódus (crisis).

A fejlődési vagy felemelkedési időszak az egy krízis utáni periódust jelöl, amely során új politikai, társadalmi és gazdasági intézmények jönnek létre, az individualizmus pedig háttérbe szorul.

Az ébredés ciklusában az egyénben rejlő autonómia felerősödik, a korábban kialakult intézményrendszer ellen lázadni kezd.

A kibontakozás periódusában már az intézmények gyengülnek, az individuum kerül teljes mértékben előtérbe.

A krízisperiódus során a társadalom újra szerveződik, új intézményrendszer alakul ki, emellett a társadalom tagjai csoportok irányába mutatnak elköteleződést. Ez a négy periódus az ingához hasonlóan működik, melyet D.H. Lawrence a következőképp fogalmazott meg:

„A férfiak harcolnak a szabadságért, és nehéz ütésekkel megnyerik a harcot. Gyermekük, minthogy könnyen jutották hozzá, ismét elveszni hagyják, szegény bolondok. Unokáink pedig ismét rabszolgák.”

² Buda András: Generációk, társadalmi csoportok a 21. században, Magyar Tudomány, 2019/1, 120-129. (Utolsó letöltés: 2024.09.12.)

Howe és Strauss szerint a különböző ciklusokhoz különböző emberi archetípusok is társulnak, ezek a próféta, nomád, hős és művész. Napjaink generációira tükrözve az elméletet, a következőképp történt a generációk felosztása:

Generáció	Alapérték	Generációs archetípus	Generációs aktív szakasz
Baby Boom (1945-65)	hierarchia, lojalitás	próféta	felemelkedés
X generáció (1966-1979)	verseny, anyagiak	nomád	ébredés
Y-generáció (1980-1995)	szabadság, kapcsolatok	hős	kibontakozás
Z-generáció (1996-2009)	identitás, hitelesség	művész	válság

1. táblázat: Magyarországon élő generációk spiráldinamikai besorolása
Forrás: Szabó Attila (2015), saját szerkesztés

A Baby boom generáció jellemzői közé tartoznak, hogy számukra a kemény munka, lojalitás, biztonság és megbízhatóság, hierarchia iránti tisztelet jelenik meg értékként. Emellett a generáció tagjaira általánosságban jellemző tulajdonság a rugalmatlanság, takarékoság, a rend és közösség iránti engedelmesség.

Az X generáció tagjai a nomádok archetípusába tartoznak. Ők azok, akik a Kádár-korszakban szocializálódtak, fiatalkoruk meghatározó eseménye volt a rendszerváltás. Racionálisak, materiálisnak tekinthetőek, rendkívül fontos számukra a karrier, a munkahelyi hierarchia iránti tisztelet kisebb mértékben van jelen. Szemük előtt az önérvényesítés lebeg.

A magabiztosság és optimizmus fontos jellemzője az Y generációnak, akik a hős archetípusba tartoznak. Nagy materiális és immateriális támogatást kapnak szüleiktől, munkájukra a részmunkaidős vagy rugalmas munkavállalás jellemző.

A művész archetípusba tartozik a Z generáció, akikre jellemző, hogy gyorsan váltanak, abban az esetben, ha saját szempontjaik alapján nem ideális környezetben érzik magukat. Ennek oka az, hogy életükben saját identitásuk kifejezésére törekednek, ezáltal azokkal az emberekkel, helyekkel, környezettel nem tudnak azonosulni, ahol erre nincs lehetőség. Jellemző, hogy

kevesebb szoros kapcsolatot alakítanak ki, mint az előző generációk, amely a társas intelligenciájuk alacsonyabb szintjével magyarázható. Ennek oka a digitális világban való felcseperedés.

3

A generációk ciklikusságáról szóló elméletet sok kritika érte, hiszen a generációk változását már-már az évszakok váltakozásához hasonlítja. Habár tényszerű, hogy minden generáció sajátos viselkedésmintával, értékrenddel rendelkezik és történelmi eseményeket más módon tapasztalja és érzékeli, a ciklikusságról szóló elmélet a túlzott általánosítás hibájába esik, ezáltal nem veszi figyelembe a társadalmi, gazdasági és kulturális tényezőket.⁴

A hagyományos generációelméletek mellett létezik a digitalizált világban való boldogulás, internettel való találkozás alapján létrehozott digitális generáció elmélet. Az egyik sokak által ismert és elfogadott elmélet Kulcsár Zsolt nevéhez fűződik, aki erről Az integrált e-learning felé című könyvében írt. Kulcsár a következőképp osztja fel a generációkat:

- Veteránok (1925-45)
- Baby boom (1946-64)
- X generáció (1965-79)
- Y generáció (1980-95)
- Z generáció (1996-)

Ez alapján a veterán generáció az internettel idősebb korban találkozott, nehezebben tud alkalmazkodni a digitális technológiákhoz, számára ez kihívás. A Baby boom nemzedék esetében a generáció tagjai munkájuk miatt rákényszerülnek arra, hogy minél gyorsabban felvegyék a tempót és elsajátítsák a számítógépes ismereteket. Az X generáció tagjai ifjúkorukban találkoztak a digitális világgal, nekik a digitális környezet már nem csak a munkahelyi közegben fullad ki, hanem szabadidejükben is gyakran részesei. Az Y generáció számára az internet, számítógép már gyermekkoruk óta életük részét képezi, így annak szerves elemének tekinthető. A Z generáció már csak az internet és digitalizáció által átszőtt világba cseperedett bele, a számítógép, telefon, internet mindennapjaik része, ezek használata nem okoz gondot számukra.⁵

³ Szabó Attila: A generációs elmélet spiráldinamikai értelmezése (2015) <https://blog.integralakademia.hu/a-generacios-elmelet-spiraldinamikai-ertelmezese/> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.12)

⁴ Mc Crindle- Wolfinger, 2009

⁵ Kulcsár Zsolt: Az integratív e-learning felé (2008) <http://kvt96.lib.uni-miskolc.hu/vegyes/0027/elearning.pdf> (Utolsó letöltés: 2024.09.12.)

A generációk munkaerőpiaci jellemzői

Hazánk munkaerőpiacát tekintve az egyes generációk életkori sajátosságai miatt más-más mértékben vannak jelen. Elmondható, hogy jelenleg az aktív foglalkoztatottak közel 80 %-a az X és Y generációkból tevődik össze. A Baby boomer generáció tagjai egyre kisebb számban vannak jelen a munkaerőpiacon köszönhetően annak, hogy egyre többen érik el a nyugdíjkorhatárt, így lehetőségük van nyugalmas nyugdíjas éveik megkezdésére. Az idő előrehaladtával pedig a Z generáció tagjai jellemzően belépnek abba az életkorba, amelyben már felsőfokú vagy középfokú végzettségük megszerzése után aktívan részesül a munkaerőpiacnak, illetve a diák-munkákat illetően is lehetőségük van munkát vállalni. ⁶ Az egyetlen nemzedék, amelynek jelenleg még nem ismerjük a munkaerőpiaci jellemzőit, az az alfa generáció.

Ebben a fejezet részben ismertetni szeretném az egyes nemzedékek munkaerőpiaci jellemzőit, illetve az alfa generáció munkaerőpiaci szerepével kapcsolatos prognózisokat.

Baby boom generáció (1946-64)

A Baby boom generáció tagjai a II. világháború után születtek, így gyermekkorukban egy kommunista berendezkedésű közegben szocializálódtak. A korszak politikáját tekintve elég szoros irányítás volt a jellemző, amely a munkaerőpiacot, illetve a munkával kapcsolatos attitűdöt is befolyásolta. Ezáltal a Baby boomerek szocializációjuk során a kemény és kitartó munkára értékkel tekintettek, ezt a fajta munkaerőpiaci hozzáállást várnák el a fiatalabb generációktól is. A munka, karrier kiemelet szerepet játszik életükben, kiteljesedést okoz nekik. Gyakran munkamániás (workaholic) jelzővel illetik a generációt. Jellemzően ragaszkodnak munkahelyükhöz, lojálisak ahhoz, munkahely váltás nem jellemző karrierjük során. Fontos számukra a rang és presztízs, kemény és áldozatos munkájuk ellenében előre lépési lehetőséget várnak el. Hisznek a tekintélyelvű vezetésben, tisztelik a pozíciókat, így tiszteletet adnak az azt betöltő személy számára is. Alkalmazkodnak a változásokhoz, nem lázadnak, viszont mindent megkérdőjeleznek, az új körülmények között is ugyanolyan színvonalon és eredményességgel szeretnék munkájukat végezni. ⁷ Stresszes generációnak tekinthető, ennek fő forrása a túl sok tennivaló, hiszen sok dolgot vállalnak, melyek iránt felelősséggel tartoznak. Ez ugyanakkor annak

⁶ Központi Statisztikai Hivatal: A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16.)

⁷ Juhász Tímea, Czeglédi Csilla, Varga Erika (2023). Különböző generációk a munkahelyeken. *Közösségi Kapcsolódások* 2023(2), 74–83. DOI 10.14232/kapocs. 2023.2.74-83 (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16.)

érdekében történik, hogy a számukra fontos önfejlesztés és önmegvalósítás útján tudjanak maradni.⁸

X generáció (1965-79)

Az X generáció szülei révén megszokta a bizonytalan körülményeket, így erősen hisznek a több lábon állás fontosságában. Az X generációra jellemző, hogy iskolázottak, képzettek, sokan akár több diplomát is szereztek. Munkavégzésük igényes.⁹ A Baby boomer generációval ellentétben számukra a munka nem feltétlen élvez prioritást, sokkal inkább fókuszálnak a munka és magánélet egyensúlyának kialakítására. Ebben az időszakban jelentek meg hazánkban a multinacionális cégek. Ennek kapcsán a generáció tagjaira jellemző a magas nyelvismeret, melyet munkájuk során kamatoztatni is tudnak. A digitális világgal kissé szkeptikusak, ám munkájuk megköveteli azt, hogy az internetet használják, így digitális képességük fejlesztése indokolt, noha konfliktusokat szül.¹⁰ Megbízható nemzedékről beszélhetünk, amely terhelhető, mind a férfi mind a női nem képviselteti magát a munkaerőpiacon. Önállóak, talpraesettek, képesek folyamatos megújulásra, amely munkaerőpiaci értéküket is növeli.¹¹ Az előző nemzedékekhez képest egy sokkal rugalmasabb generációról beszélhetünk, amely jobban alkalmazkodik a változásokhoz, a munkahelyváltás gyakrabban bekövetkezik a karrierjük során. Tudják, hogy a munkaerőpiacon egy-egy pozíció megpályázásánál fontos a hiteles és hatékony kommunikáció, emellett előrehaladásuk érdekében akár érdekkapcsolatok kialakítására is hajlamosak. Amennyiben új feladatokkal bízzák meg őket, melyen önállóan és saját szakértelmüket alapul véve dolgozhatnak, motivációjuk nő és szívesen vállalják azokat.¹²

⁸ Dr. Keller Krisztina, Dr. Tóth-Kaszás Nikolett - Dr. Kovács Lásznó-Knausz Livia: Másképp látják-e a különböző generációk egy magyar középváros élhetőségét?, Valóság 65.évf. 6. szám (2022) p.82
https://epa.oszk.hu/02900/02924/00111/pdf/EPA02924_valosag_2022_06.pdf Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16)

⁹ Besenyei Lajos: A generáció váltás forradalma, Opus et Educatio, 2016. 4. sz. 371–378. o.
<https://doi.org/10.3311/ope.19> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16.)

¹⁰ Juhász, Ceglédi, Varga (2023)

¹¹ investinhevescounty.hu: Generációs különbségek a munkaerőpiacon <http://investinhevescounty.hu/hirek/8-oktatas/77-generacios-kulonbsegek-a-munkaeropiacon> Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16.

¹² Szabó-Szentgróti Gábor, Gelencsér Martin, Szabó Szentgróti Eszter, Berke Szilárd: Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban, Vezetéstudomány 50. évf. 2019. 4 sz., p.78. DOI: 10.14267/VEZTUD.2019.04.08 (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.16.)

Y generáció (1980-95)

Ezen nemzedék tagjai életében nagy szerepet játszik a technológia, digitális bennszülötteknek is nevezik őket. Többnyire ambiciózusok, ha vannak kitűzött céljaik, akkor azokat komolyan veszik, annak elérése érdekében mindent megtesznek. Okosak, kreatívok, ám munkamoráljuk egészen eltérő a korábbi nemzedékektől. Habár szívesen dolgoznak csapatban, munkájuk csak akkor hatékony, ha feladatuk során megtalálják azokat a tényezőket, amelyek motiválják őket, másképp céltalanok, kiszámíthatatlanok és a dolgok kézben tartása helyett a véletlenre bízzák az eredményt. Információéhségük hatalmas, ám a sok inger hatására koncentrációjuk gyengébb. Pénz és egyéb javak fontos motivációs elemként jelennek meg életükben.¹³ Nyitott generációként jellemezhetjük őket, akik befogadóak az újjal szemben. Ugyanakkor könnyen váltanak, abban az esetben, ha nekik valami nem tetszik. Érzelmileg ez nem különösebben rengeti meg őket. A munkavégzésre is kevésbé beskatulyázható és szoros keretek közé nem feltétlen zárható tevékenységként tekintenek: szerintük a munkavégzés helyét tekintve sem kell feltétlen a hagyományos nézeteket követni, valamint a munkaeszközöket illetően a mobiltelefon és az internet már alapvetésnek számít. Előtérbe kerül az, hogy mint munkavállalók, hogyan is érzik magukat, milyen munkakörélményeket biztosítanak számukra. Szeretnének modern és jól kialakított irodákban, munkaterületen dolgozni, ahol kényelmesen és otthonosan érzik magukat. Szokás őket fordított szocializációs generációnak nevezni, hiszen az eddig bevett szokás, miszerint a gyakorlati ismeretek generációról generációra, nemzedékről-nemzedékre, apáról-fiára szállnak, a digitalizációs és technológiai ismeretek miatt megfordult. Így a digitalizáció képességek a fiatalabb generációk esetében fejlettebbek, az idősebbek lassabban képesek az elsajátításra, így az ismeretátadás a fiatalabb generációtól az idősebb irányába mutat.¹⁴

Z generáció (1996-2009)

A Z generáció másnéven digitális őslakosok 1996 és 2009 között születtek. Egész életüket behálózza az internet, gyakorlatilag nem tapasztalták meg az e nélküli életet. Tagjaira jellemző a távolságtartás, elidegenedés a környezettől. Társas kapcsolataik az interneten keresztül alakulnak ki, amely révén több negatívummal is szembesülnek. Ilyenek például a

¹³ Juhász Erika (szerk.): Közösségi művelődés-közösségi tanulás, Debrecen, Debreceni Egyetem TEK BTK Neveléstudományok Intézete, 2014. 285-286 https://ni.unideb.hu/sites/default/files/upload_documents/kozosegi_muvelodes_kozossegi_tanulas.pdf (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20)

¹⁴ Slabéczi Ivett: Generációk lehetőségei és motivációja a munkaerőpiacon, Humán Tanács-adó 2022/1. szám január https://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=4755

megfelelés, sikerhajszolás, magányosság. A kevesebb személyes szociális kapcsolat miatt a konfliktuskezelés nehéz számukra, gyakran indulatosak, agresszívek.¹⁵ A munka-szabadidő egyensúlya a korábbi generációkhoz képes sokkal nyomatékosabb szempontként van jelen munkavállalásukban. Szeretnének rugalmasan dolgozni, fontos számukra, hogy magukra is időt tudjanak szánni. Olyan munkáltatót keresnek, ahol van lehetőségük fejlődni, pályájukon előre jutni. Ezáltal kiemelt szerepet kap életükben az önmegvalósítás, amelyet egy motiváló, megfelelő munkakörülményeket biztosító munkahelyen tudnak elképzelni. Bérézésüket tekintve konkrét és sokszor elrugaszkodott elvárásokkal rendelkeznek, viszont a munkáltató számára fontos szempont szem előtt tartani, hogy a Z generáció tagjai bérüket és a hozzá kapcsolódó juttatásokat kiemelt kérdésként kezelik.¹⁶ Egy olyan generációról beszélhetünk, amely számára a munkahely váltás könnyen lezajló folyamat, köszönhetően ez annak, hogy életstílusukat gyorsabb tempó jellemzi. Keresik az új lehetőségeket, inkább kockáztatnak, mint maradjanak a biztos, de igényeiket nem teljesen kielégítő körülmények között. A könnyű váltásban előnyt jelent az, hogy magabiztosak, bíznak képességeikben, bátrak. Fontos szempontként jelenhet meg náluk a társadalmi felelősségvállalás, szimpatikusabb számukra az a munkáltató, amely a környezettel, társadalmi problémákkal is aktívan foglalkozik és egy mindenki számára élhető világ kialakítása érdekében erőfeszítések megtételére is képes.¹⁷

Alfa generáció (2010-)

Bár az alfa generáció jelenleg még egyáltalán nincs jelen a munkaerőpiacon, várható munkamoráljukról és a munkaerőpiacon betöltött szerepükről már léteznek prognózisok. Az alfa generáció hasonlóan a Z-hez már bedrótozva éli életét, egészen kiskorától kezdve. Ez az eddigiekben tapasztaltaknál sokkal jobban befolyásolja szociális kapcsolataikat, negatív irányba. Feltehetően egy elmagányosodott generáció van kialakulóban. Jellemző rájuk a nagy mértékű elfogadás, amelyet környezetüktől is elvárnak. Globálisan gondolkodnak, szimpatikus számukra, ha munkáltatójuk nyitott a különböző kultúrák és etnikumok felé, azokat szívesen alkalmazza, illetve az is, ha lehetőséget biztosít külföldi munkaprojektek lebonyolítására. Mivel a digitalizáció kulcsfontosságú az alfák körében, ezért munkakörnyezetüket is modern technológiákkal felszerelve képzelik el. A rugalmasság, home office, távmunka lehetősége alapvető

¹⁵ Juhász, 2014.

¹⁶ Dr. Fodor Mónika, Dr. Jäckel Katalin, Nagy Orsolya: Employer Branding a Z generáció szemével- Milyen munkahelyre vágnak és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról „Z-k”, Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest 2017. pp.148-150. https://old2.kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/12_FodorMonika_JackelKatalin_NagyOrsolya.pdf (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20.)

¹⁷ Slabéczi (2022)

lehetőségként merül fel az alfáknál. Számukra ez kiemelkedően fontos, munkájuk és kedvük minőségére is hatással van, ha túlságosan beszabályozzák őket, valamint ha nem érzékelik a bizalmat irányukba. Kulcsfontosságú tulajdonságuknak tekinthető a multitasking, azaz a figyelem többirányú megosztása. Ez a képesség nagy segítséget jelenthet számukra munkavégzésük során, egyszerre több feladatra is tudnak koncentrálni és azokat sikeresen végrehajtani. Újszerű elvárásaik lehetnek a munkahelyi kultúrát illetően. Előtérbe kerül, hogy a munkáltató mennyire támogatja a mentális egészséget szolgáló tevékenységeket, biztosít-e programokat, szakemberi segítséget a munkavállalók számára a munka vagy magánéleti események okozta problémák kezelésére, egészséges mederben tartására.¹⁸

¹⁸ The HR & Employee Engagement Community: Generation Alpha in the Workplace: Nine Strategies to Attract and Retain Young Talent 2023.06.26. <https://gethppy.com/hrtrends/gen-alpha-in-the-workplace-embracing-future-talent> Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20)

Az időgazdálkodás

Napjainkban a legtöbb ember életében kritikus tényező az idő, jellemzően nehezen tudunk vele bánni. Hajlamosak vagyunk túl sok feladatot elvállalni, amelyekre nincs időbeli kapacitásunk, ha pedig hirtelen több szabadidőnk van a megszokottnál egyből érezzük a készletet, hogy valamit mégis kellene tennünk. Az időgazdálkodás kulcsfontosságú ahhoz, hogy ne éljük meg folyamatos stresszként teendőinket és egyfajta egyensúlyt tudjunk teremteni életünkben. Dolgozatom ezen részében szeretném ismertetni az időmenedzsment fontosságát, munkamagánélet egyensúlyának kialakításában játszott jelentőségét.

Az időmenedzsment nem más, mint a „*rendelkezésre álló idő felhasználására vonatkozó döntések meghozatala, a legfontosabb teendőink elvégzéséhez szükséges idő biztosítása, továbbá a kapcsolatos információk és iratok kezelése, valamint a rendelkezésre állásuk biztosítása.*” Az időgazdálkodás szabványos keretei a naptári ciklusok, melyeket tartós és ideiglenes elemek befolyásolnak. Tartós elemek például a rendszeres kötelezettségeink (munka, családi teendők), biológiai szükségleteink (alvás, evés, ivás) és a járulékos teendők (öltözködés, tisztálkodás).¹⁹ A nem megfelelő időbeosztásból számos probléma adódhat, akár munkánk minőségére és pontosságára is hatással lehet, arról nem is beszélve, hogy egy nagyon erős stresszforrás, ha szűkös határidőkkel rendelkező feladataink vannak. Nem létezik tökéletes időgazdálkodás, egy előre megírt és jól betervezett napirendet is keresztülhúzhat egy előre nem látott feladat, viszont kisebb káoszt okoz, mintha semmilyen tervünk nem lett volna. Az időgazdálkodás egyik legfontosabb eleme a célállítás. Ezáltal tudjuk meghatározni, hogy mely irányba szeretnénk haladni az életben, de segíti az életünkben felmerülő cselekedetekkel és idővel kapcsolatos döntéseket meghozni.²⁰

Kijelenthetjük, hogy az, aki jobban gazdálkodik az idejével elégedettebb és boldogabb, kevesebbet kapkod, alacsony szinten tudja tartani a stressz-szintjét és úgy érzi az irányítás az ő kezében van. Összeségében a jó időmenedzsment kiegyensúlyozottsághoz vezethet, amely egy egészséges ember életének egyik építőköve. Az időgazdálkodás segíthet minket abban, hogy hatékonyabbak és eredményesebbek lehessünk, jobban tudjunk összpontosítani, céljaink

¹⁹ Király Gyula: Az időgazdálkodás alapjai (2020.) https://semmelweis.hu/emk/files/2020/05/1.-el%C5%91ad%C3%A1s_Az-id%C5%91gazd%C3%A1l%C3%A1s-alapjai.pdf (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20)

²⁰ Kaffai Edit, Szentes Tünde: Időmenedzsment, 2009 <https://www.slideshare.net/slideshow/idmenedzsment/1410666> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20)

elérését realisabbá tegyük, hosszú távon fejlődünk munkánkban. Emellett több örömet is lehetünk tevékenységünk során, de környezetünk is elégedettebb lesz teljesítményünkkel. Ami pedig kiemelkedően fontos, hogy összeegyeztethetőbbé válnak a családi és a munkahelyi kötelezettségeink.²¹

A munkaidő-gazdálkodás alapjai

A munkavégzés hatékonyságának és a hatékony időgazdálkodásnak úgy gondolom feltétele, hogy tisztában legyünk azzal, hogy milyen törvények szabályozzák munkavégzésünket, illetve tudatában legyünk annak, hogy a munkáltató és mi munkavállalók milyen jogokkal rendelkezünk a munkaidőnköt illetően.

A munkavállalók munkaidejét a munkaszerződésben határozzák meg. „*A munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik vagy a munkáltató rendelkezésére áll. A munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzési tevékenységhez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.*”²² A munkaidőről a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről elnevezésű törvény 92. § rendelkezik. A törvény szerint a teljes napi munkaidő általános munkarendben napi 8 órát jelent, de maximum 12 órára emelhető fel. A munkavállaló dolgozhat kötött, illetve kötetlen munkarendben. Előbbit a munkáltató állapítja meg, azaz megszabja azt az időintervallumot, amelyben a munkát a munkavállalónak el kell végezni. Utóbbi esetben a munkavállaló maga gazdálkodhat idejével, így saját igényei szerint oszthatja be azt, ám annak szabályait a munkáltató köti ki.²³

A munkaidő munkaidőkeretben történő meghatározására is lehetősége van a munkáltatónak. A munkaidőkeret esetében nem egy általános heti öt napon keresztül történő 8 órás munkavégzést határoznak meg, hanem egy időszakot jelölnek ki – ennek tartama maximum 4 hónap vagy 16 hét-, amelyen belül a megszabott ledolgozandó munkaidőt teljesíteni kell. Ez tehát elősegíti a rugalmas munkavégzést, hiszen nincs meghatározva, hogy napi hány órában szükséges munkát végezni, így hosszabb és rövidebb munkanapok válthatják egymást. Azonban a

²¹ Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás: Durst Levente - Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás [online]. Megjelent: Közzszolgálati Tudásportál, 2017. <https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/100179/487.pdf?sequence=3> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.20.)

²² dr. Szikszai Márta: A munkaidő <https://drbercsenyi.hu/munkajog-kozzszfera-munkajoga2/a-munkaido/> Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

²³ Dr. Lukács Adrienn A munka- és pihenőidő szabályozása https://eta.bibl.u-szeged.hu/5580/11/EFOP362_PPT5_Lukacs_Adrienn_Munkaido_pihenoido_20210429.pdf (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

munkaidőkeret esetében is van a heti munkaórának felső határa, amely általános 8 órás foglalkoztatás esetén heti 48, hosszabb teljes napi munkaidő esetén 72 órában maximalizálható. ²⁴

Fontosnak tekintem a szabadság kérdéskörét is. A szabadság megilleti a munkavállalót, aki ebben az időben lehetőséget kap a pihenésre és regenerálódásra, amely alapvetően a munkában töltött idő után illeti meg az egyént. A szabadság számításához több tényezőt is figyelembe kell venni, mint például a munkavállaló életkorát, gyermekeinek számát. A munka törvénykönyve az alapszabadság mértékét 20 napban állapította meg. Ehhez életkor alapján pótszabadság társul, minél idősebb a munkavállaló, annál több nappal számolhatunk. A munkavállaló gyermekei száma alapján is pótszabadságra jogosult, egy gyermek után 2, két gyermek után 4, kettőnél több gyermek esetén 7 munkanap pótszabadság illeti meg. Emellett a férfi munkavállalók gyermekeik születése esetén 5, ikerpár esetén 7 munkanap szabadságot kaphatnak a születést követő 2 hónapon belül. ²⁵

Az idő hatékony beosztásának lehetőségei

Annak érdekében, hogy rendszert tudjunk teremteni mindennapi, illetve munkafeladataink között létezik pár technika, amely bevezetése segítségül szolgálhat. Ezek alkalmazása bár nem oldja meg időmenedzselési problémánkat, mégis segít abban, hogy megfelelően kezdjük el strukturálni napjainkat, ezáltal növelve hatékonyságunkat és időmenedzselési képességünket.

Eisenhower mátrix

Az Eisenhower tábornok nevéhez fűződő mátrix egyszerű módon járul hozzá a feladatok prioritizálásához, az idő menedzseléséhez. Az elvégzendő feladatok összeírása után a mátrix segít azokat fontosságuk és sürgősségük szerint rangsorolni. A feladatok négy zónába kerülnek az imént említett tulajdonságaik alapján.

²⁴ Kontroport Kft.: Munkaidő keret: mit jelent és miért hasznos? (2020.03.13.) <https://www.kontroport.hu/cikkek/munkaido-keret-mit-jelent-es-miert-hasznos-179> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

²⁵ jobgroup.hu: Hány nap szabadság jár és milyen pótszabadság fajták léteznek? 2023, <https://jobgroup.hu/blog/hany-nap-szabadsag-jar-es-milyen-potszabadsag-fajtak-leteznek> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

	SÜRGŐS	NEM SÜRGŐS
FONTOS	Csináld meg most!	Tervezd be!
NEM FONTOS	Delegáld!	Töröld!

2. táblázat: Eisenhower mátrix
 Forrás: promanconsulting.hu

A „Csináld meg most!” zónában a közeli határidővel rendelkező feladatok tartoznak, amelyek megléte akár más feladatok elvégzéséhez is szükségyszerű. Érdemes ezen feladatok megoldásával indítani az adott munkanapot,

A „Tervezd be!” csoportba sorolható feladatok határideje nem sürgető, ugyanakkor elvégzésük fontos. Amennyiben feladatainkat rendszeresen rögzítjük a mátrixba, akkor ebbe a halmazba fognak tartozni azok a munkák, amelyekkel időben el kell kezdeni foglalkozni, annak érdekében, hogy ne kerüljenek a sürgős+fontos kategóriába.

A „Delegáld!” zóna olyan tevékenységeket tartalmaz, amelyekkel nem feltétlen tudunk előre tervezni. Ilyen például egy telefonhívás, e-mail, melynek témája sürgető. Ezeken kívül a meetingek is ebbe a kategóriába tartoznak.

Végül a „Töröld!” zóna elemei a nem fontos e-mailek, telefonhívások, munkahelyi fecségek, telefonozás, „facebookozás” tartozik. Ezek a tevékenységek haszontalanok, ugyanakkor kellemesek. ²⁶

Pomodoro-módszer

A módszer alkalmazásának első lépése a feladataink összeírása, majd csoportosítása. A feladatokat úgy kell csoportokba rendezni, hogy azok 25 perc alatt elvégezhetőek legyenek. Ha

²⁶ promanconsulting.hu: Az Eisenhower-mátrix jelentése, fogalma és használata <https://promanconsulting.hu/eisenhower-matrix-jelentese-hasznalata/> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

ezzel kész vagyunk, el is kezdhetjük az első 25 perces blokkot, melyben figyelmünk teljes mértékben feladatainkra koncentrálódik. Ezt követően 5 perc szünet következik. Ezt a folyamatot négy ismételten követheti egy hosszabb 20-30 perces szünet.

A módszer segít abban, hogy feladatainkat jól beosszuk és hatékonyan megoldjuk. Ugyanakkor megtapasztalhatjuk általa, hogy mi is fér bele egy 25 perces aktív szakaszba, amelyet egy nyolcórás munkanap alatt 14-16-szor tudunk megismételni. Ez azon nem kedvelt munkák elvégzésére is ideális, amelyek ugyan nem igényelnek sok időt, mi mégsem szeretjük őket megcsinálni, ezáltal halogatjuk.²⁷

Munka-magánélet egyensúlya

Az időgazdálkodás elengedhetetlen eleme a munka és magánélet közti egyensúly kialakításának. Az elmúlt évek egyik legkutatottabb témájáról van szó, de mai napig küszködünk a valódi egyensúly megteremtésével. Nem is tudjuk biztosan kijelenteni, hogy ez az egyensúly valóban létezik-e, a munka és magánélet szétválasztása pedig valósággal lehetetlennek tűnik. Azonban érdekes kérdésnek gondolom, hogy a különböző generációk milyen módon viszonyultak a témához, mennyire élvezett náluk prioritást az, hogy az egyensúlyt kialakítsák.

Arra a kérdésre, hogy miért is fontos a munka és magánélet szétválasztása nagyon sok választ találhatunk. Az egyensúly megtalálása segítheti az egyéni jól-lét kialakulását, de akár az egyén magánéletében felmerülő életeseményeket is befolyásolja. Így hatással van például a gyermekvállalási döntésre, szociális kapcsolatok minőségére, de befolyásolja a demográfiai folyamatokat, a gazdasági változásokat, mint például az alkalmazott munkaerő hatékonyságát és termelékenységét is. Éppen ezért központi témaként kell tekinteni a témára.²⁸

A munka és magánélet egyensúlya egy egyszerűsített kifejezés, valójában inkább egy libikókáról beszélhetünk, melyen középen állva próbáljuk fenntartani az egyensúlyt, de ez több-kevesebb sikerrel jön össze. Amennyiben összejön. Összességében kijelenthetjük, hogy ez az egyensúly általánosan és hosszútávon nem felállítható. A libikóka nem lesz egyenesben, valamely irányba mindig dőlni fog, a kérdés az, hogy hosszútávon mennyire tudjuk a dölések

²⁷ rackhost.hu: Home office-trükk halogatás ellen: a pomodoro-módszer https://www.rackhost.hu/tudasbazis/val-lalkozas/home-office-trukk-halogatas-ellen-a-pomodoro-modszer/?ad=dinamic&gad_source=1&gclid=CjwKCAjw3624BhBAEiwAkxgTOitKH38m3rou07EaYVJdbHh2ZFjFyMb7yMkCAYJkrvPf-4wv_b9RkxoCixYQAvD_BwE (Utolsó letöltés dátuma: 2024.09.26.)

²⁸ Nagy Beáta, Géring Zsuzsanna- Király Gábor (szerk.): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában, Budapest, L'Harmattan Kiadó. 2018. pp.7-11.

arányát kiegyenlíteni.²⁹ Ha hosszabb távon nem sikerül legalább az egyensúlyi állapot közelébe jutni, az negatív befolyással lehet a munkahelyi teljesítményre, érzelmi világra, de a családi és szociális kapcsolatokra is. A fizikai, lelki és szellemi állapot romolhat, a kiegész veszélye is fennáll.

A work-life balance kialakításának elősegítésére állami és uniós törekvések is vannak. Az Unió által 2019-ben elfogadott munka és magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv célja, hogy a szülők és gondozást végzők számára ne legyen szükségszerű a karrier és a magánélet között való választásra. Az irányelv fő céljai közé tartozik, hogy több nő vegyen részt a munkaerőpiacon és helyzetük jobb legyen, több családi szabadságra legyenek jogosultak a férfiak és legyenek elérhetőek rugalmasabb munkafeltételek a munkáltató által.³⁰

Napjainkban már kezd egyfajta szemléletváltás történni, főként az Y és Z generáció esetében, amely szerint a nem a munka én magánélet közötti egyensúlyra, hanem a kettő közötti harmónia megtalálására kell fókuszálni. Eszerint a két terület fluid módon kell, hogy kiegészítse egymást, a kettő közötti összhang megteremtésére kell törekedni.³¹

Munka és magánélet egyensúlya a különböző generációknál

A Baby boomerek már fiatalon is sok nehézséggel szembesültek, fókuszban volt, hogy stabilitást találjanak a gazdasági, politikai és társadalmi bizonytalanságban. Munkavállalásukat is a biztonságra törekvés jellemezte, keményen dolgoztak és a többi generációnál sokkal több időt, akár egy egész életet egy cégnél töltötték el. Kemény erőfeszítéseiket a gazdaság jutalmazta, a generáció tagjai főiskolára járhattak, majd munkájuk révén lehetőségük volt házat is vásárolni. Szorgalmuk mögött indítékként a korábbi generációk által átélt traumák voltak, amelyeket a boomerek el szerettek volna kerülni.³² A munka és magánélet egyensúlya nem élvezett prioritást a generáció életében. Jellemző, hogy szakmai eredményeiket fontosabbnak tekintik, mint magánéletüket. Azonban ahogy a nyugdíj felé közelednek a generáció tagjai egyre inkább keresik azt az egyensúlyt, amely következtében élvezhetik életüket, de közben hátralévő

²⁹ Erdélyi Boróka: Munka-magánélet egyensúly – Mi az? Létezik-e egyáltalán? <https://erdelyiboroka.hu/2020/01/30/munka-maganelet-egyensuly-mi-az-letezik-e-egyaltalan/> (Utolsó letöltés: 2024.10.01.)

³⁰ egeszsegvonal.gov.hu: Munka és magánélet egyensúlya (2023.07.02.) <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.01.)

³¹ bdpst24.hu: Munka-magánélet egyensúly? Az Y és Z generáció szerint van ennél jobb is (2024.10.14.) <https://bdpst24.hu/2024/10/14/munka-maganelet-egyensuly-az-y-es-z-generacio-szerint-van-ennel-jobb-is/> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

³² David Rock: The Multi-Generational Definition of Work-Life Balance <https://www.griffinbenefits.com/blog/changing-definition-work-life-balance> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

munkaéveikben is jól tudják végezni munkájukat. A generáció tagjai közül jelentős számban vannak azok, akik vezető pozícióban dolgoznak jelenleg, ezáltal a felelősségük is nagyobb. Ennek következményeképp a Baby boom generáció 80%-a magas fokú stresszről számol be.³³

Az X generáció tagjai olyan szülők gyermekeként nőttek fel, akik nem tudták menedzselni magánéletüket és karrierjüket, ennek pedig sokszor a családra gyakorolt hatása is szembevető volt. Így az X nemzedék tagjai már sokkal nagyobb hangsúlyt fektettek arra, hogy sikerüljön a balansz kialakítása személyes és szakmai életük között. Munkahelyválasztásuknál is egyre inkább került elő szempontként a rugalmasabb munkavégzési lehetőségek, megfelelő szabadságolási idő és szülési/apasági idő. Az X generáció munkafelfogására jellemző jelszó a „dolgozz, hogy élhess”, míg a boomerekre inkább az „élj, hogy dolgozhass” szemléletmód volt illő. Az X-ek kevésbé tulajdonítottak nagy szerepet a munkahelyi státusznak, kevésbé lojálisak a vállalatokhoz, és úgy gondolják, hogy munkának nem kell az élet egyik legfontosabb velejárójának lennie.

Az Y generáció tagjai nagyra értékelik a rugalmasságot, szeretik, ha munkafeladataik elvégzésénél szabad kezet kapnak, illetve ha munkájuk egybevág érdeklődési körükkel. Ezért is kerül életükben gyakran előtérbe a munka és a magánélet közötti egyensúly, amely meglete nagy hatással van produktivitásukra, teljesítményükre, valamint motivációjukra is. Esetükben az egyensúly kezd eltolódni inkább egyfajta harmónia kialakításba, ahol nem különválasztani próbálják a személyes a munkahelyi életüket, hanem vegyíteni. A generáció tagjai könnyen váltanak munkahelyet a rugalmasság hiányában, ezért is fontos, hogy a munkáltató próbálja megteremteni ezt a lehetőséget. Az Y-ok jobban fókuszálnak jól-létükre, mentális és lelki egészségükre, így tudatában vannak annak, hogy a munka általi túlterhelés következményei veszélyesek egészségükre. Így hosszú távon nem is kockáztatnak. Akár egy nagyon jól fizető állást is visszautasítanak, ha nem látják a munka-magánélet összeegyeztethetőségének lehetőségét.³⁴

A Z generáció tagjai igyekeznek az Y generáció példáját követni, illetve azt jobban kivitelezni. Kevésbé az egyensúlyra, sokkal inkább a harmóniára és az összekapcsolhatóságra törekednek, megkérdőjelezi azt, hogy az táv-, valamint az otthoni munka tudja csak biztosítani azt a rugalmasságot, ami ennek beállításához szükséges. Hisznek abban, hogy munkájuk

³³ Alan Kohll: The evolving definitions of work-life balance, <https://www.forbes.com/sites/alan-kohll/2018/03/27/the-evolving-definition-of-work-life-balance/?sh=72c6d86e9ed3> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

³⁴ Lanisha Janise Brown: Millenials and work-life balance: comparisons across generations, Liberty University 2023. <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5326&context=doctoral> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

életminőségük növelésére hivatott, nem pedig annak csökkentésére.³⁵ Leginkább a tapasztalatok erejében hisznek életvitelükre jellemző, hogy szeretnének egyre több mindent megtapasztalni, utazni, megismerni a világot. Ehhez viszont rugalmasság és egyfajta szabadság szükséges. Mivel egyre több Z generációs munkavállalóval találkozhatunk a munkaerőpiacon, ezért is fontos az, hogy a vállalatok alkalmazkodjanak a megváltozott munkavállalói igényekhez, ezáltal a ezen generáció is megtartható munkaerővé válik, akik képességeikkel és kompetenciáikkal, hozzá tudnak járulni a vállalat sikereihez.³⁶

Összességében úgy gondolom érdekes látni, hogy az egyes generációk milyen értékrendet alakítottak ki maguknak, illetve ehhez a munkaerőpiac milyen módon képes idomulni. Napjainkban egyre fontosabbá válik a munkavállalói elégedettség, amely szorosan összefügg a szervezeti kultúra minőségével és milyenségével is. Ahhoz, hogy a különböző generációkat egy szervezeten belül menedzselni tudjuk sok erőfeszítés szükséges, ugyanakkor a munkaerő-megtartási stratégiák kialakításakor fontos tényező. Az idősebb és a fiatalabb generációk más-más perspektívát hozhatnak a szervezet életébe, amely értékkel bír a szervezet fejlődése szempontjából. A generációk vizsgálata lehetőséget ad a hosszútávú tervezésre és jövőbeli trendek előrejelzésére. Ezáltal jobban fel tudnak készülni a szervezetek a munkaerőpiacon történő változásokhoz, amely fontos versenyképességük fenntartása szempontjából.

³⁵ Maria Hoier: Gen Z: Redefining Work-Life Balance in the modern workplace, (2023.06.03.) <https://www.linkedin.com/pulse/gen-z-redefining-work-life-balance-modern-workplace-maria-hoier/> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

³⁶ Nicole King-Smith Ph.D.: Navigating work-life balance in 2024: A generational perspective (2023.12.27) <https://www.linkedin.com/pulse/navigating-work-life-balance-2024-generational-ph-d-ght-cgsp-dlpyc/> (Utolsó letöltés dátuma: 2024.10.15.)

Primer kutatás

A kutatás felépítése

Kutatásomat online kérdőív segítségével végeztem, melyben nők és férfiak egyaránt participáltak. Kérdőívem központi témája Baby boom és a Z generáció tagjainak viszonyulása a munka és magánélet egyensúlyához, valamint az időmenedzsmenthez. A kérdőív kitöltése anonim volt és teljes mértékben önkéntes alapon történt. Mint említettem a kérdőív kitöltésére a GoogleForms online felületen volt lehetőség, a kitöltőket pedig a közösségi média platformokon értem el. Kérdőív kitöltésére egy hét állt rendelkezésre, célcsoportja az említett generációk voltak. A kutatás nem reprezentatív jellegű.

A kérdőív kérdéseinek felosztását illetően három részt különíthetünk el. Az első részben demográfiai kérdéseket tettem fel. A második részben a munka és magánélet kérdésköre jelent meg, ahol a kitöltők kifejthették véleményüket arról, hogy az ő életükben mit is jelent az egyensúly, mennyire képesek az megteremteni és fenntartani, valamint munkáltatójuk mennyire járul ehhez hozzá. A harmadik részben pedig arra voltam kíváncsi, hogy az időmenedzsment kapcsán mennyire érzik magukat a kitöltők tudatos időgazdálkodónak, mennyire tudják megszabni saját határaikat.

A kérdőív 10 zárt, 4 nyitott kérdést tartalmazott, tizenegy kérdés esetében pedig egy öt-fokozatú Likert-skálán kellett a kitöltőknek elhelyezni magukat az általam felsorolt tulajdonságokkal kapcsolatban. A zárt kérdések esetében természetesen az általam megszabott lehetőségek közül választhattak a kitöltők, egy-egy kérdésnél az egyéb válasz megjelölésével saját válaszopciót is hozhattak létre. A nyitott kérdések esetében voltak kérdések melyekre pár szavas választ kellett adni, némely kérdés esetében 1-2 mondatban kértem a kitöltőket véleményük kifejtésére.

Hipotéziseim:

H1: Mindkét generáció szerint a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére negatív hatással van az okostelefon és egyén digitális eszközök.

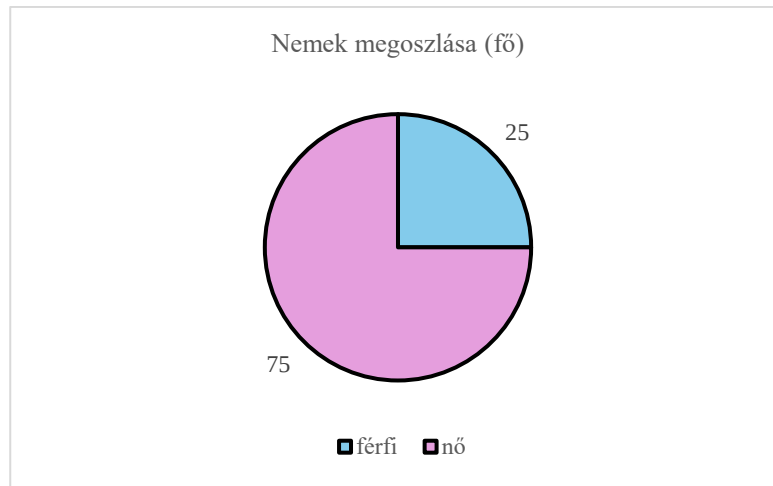
H2: A Z generáció nem érzi úgy, hogy pozícióját veszélyeztetné, ha nem vállal plusz munkát, míg a Baby boom generáció fél, hogy elveszítheti munkáját emiatt.

H3: A Z generáció tagjai sokkal nagyobb stresszként élik meg azt, ha életükben nem képesek felállítani a munka és magánélet egyensúlyát, mint a Baby boomerek.

Kutatási eredmények:

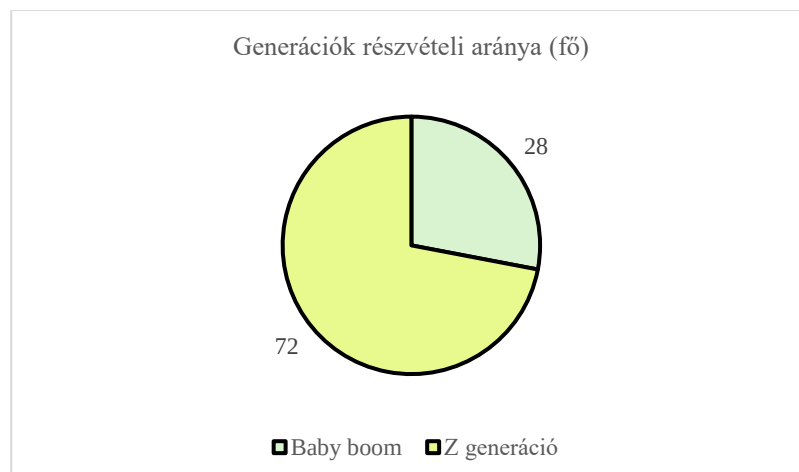
Demográfiai kérdések

Kérdéssoromat összesen 100 ember töltötte ki, 25 férfi és 75 nő. Tapasztalatom alapján a nőket sokkal könnyebb bevonni ezekbe a kutatásokba, nagyobb hajlandóságot mutatnak a kutatásban való részvételre. (1.diagram)



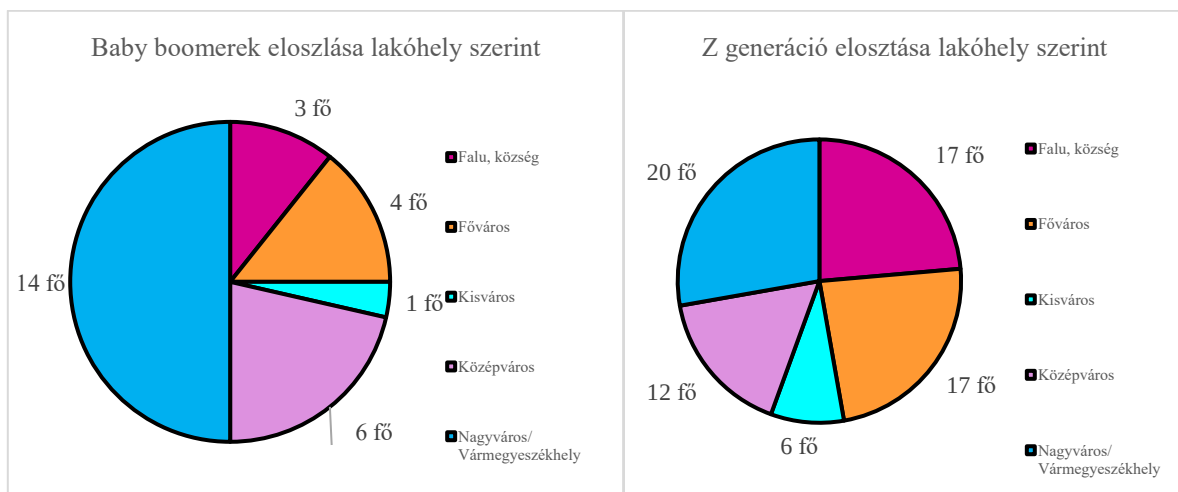
1. diagram: A kérdőív kitöltőinek nemi megoszlása (saját szerkesztés)

A kitöltők generációs megoszlását tekintve a Z generáció 72%-ban, azaz 72 fővel vett részt a kutatásban, míg a Baby boom 28 %-ban. Mivel egy online kérdőívről van szó ez az arány érthető, habár szép számban jelen vannak a Baby boom generáció tagjai a közösségi oldalakon, főként a Facebookon, mégis nagyon nehéz elérni őket. Emellett sokuknak, akik nem gyakorlott és tapasztalt számítógépes felhasználók nehézséget okoz a Google Forms-on való eligazodás. Habár a közösségi oldalakon osztottam meg kérdőívemet, egyes Baby boomereket személyes kértem meg, így nekik tudtam segíteni a kitöltés során. (2. diagram)



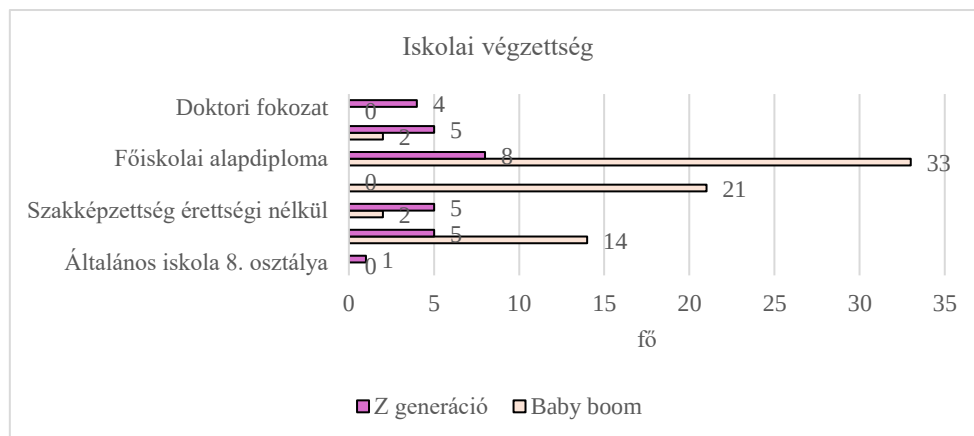
2. diagram: Generációk részvételi aránya

Demográfiai adatként érdekesnek gondoltam a generációk lakhelyét megvizsgálni. A Z generációba tartozó kitöltők közel ugyanolyan arányban élnek nagyvárosban/ vármegyeszékhelyen, mint a fővárosban. A Baby boomer válaszadók fele nagyvárosban/vármegyeszékhelyen él, emellett közel ugyanolyan arányban érkeztek falusi, községi, középvárosi és fővárosi kitöltők válasza is. Összességében mindkét generáció esetében többségben voltak azon válaszadók, akik nagyobb, esetlegesen infrastrukturálisan fejlettebb lakóhellyel rendelkeznek. Vélemény szerint ez azért lehet fontos, mert a nagyobb városokban több munkaerőpiaci lehetőség kínálkozhat, így alacsonyabb számban vannak jelen azok, akik esetében a témáról alkotott véleményformálásra hatással lehetnek az alacsonyabb munkaerőpiaci lehetőségek és az ezáltal esetlegesen keletkező kényszerhelyzet. (3. és 4. diagram)



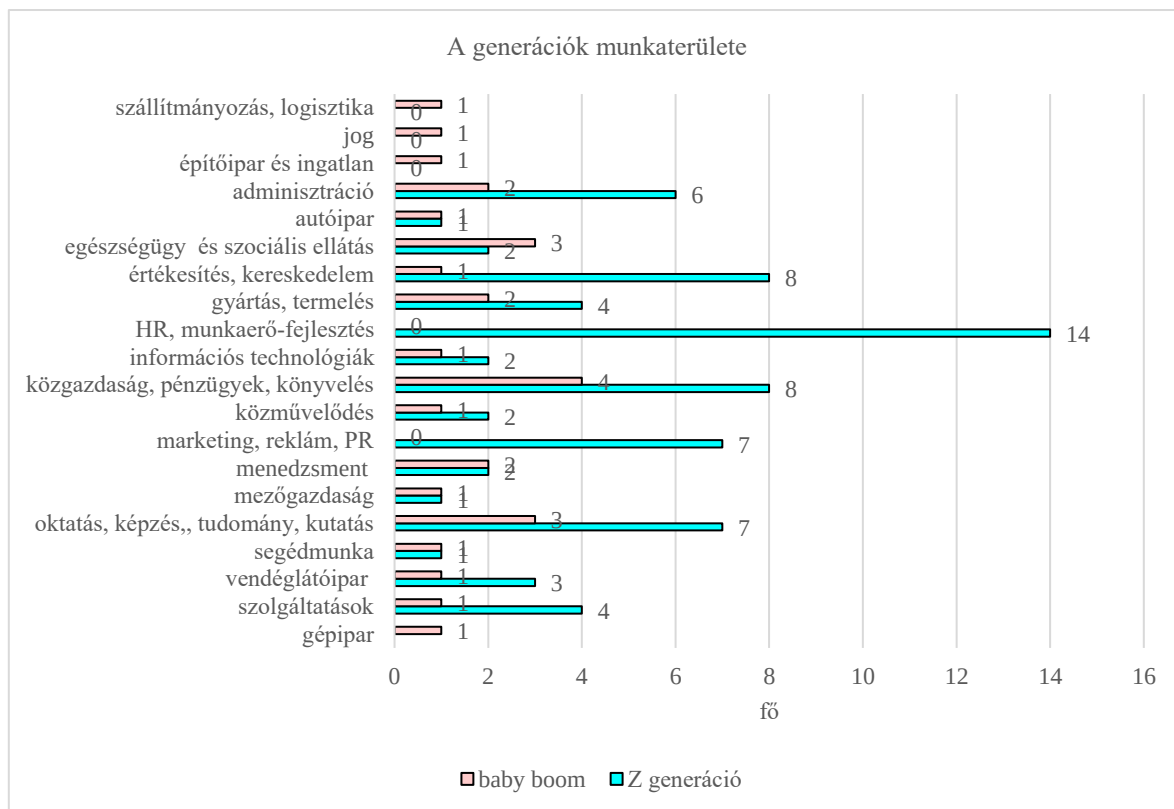
3. diagram és 4. diagram: A Baby boom és a Z generáció lakóhelye

Iskolai végzettséget tekintve mindkét generáció esetében azok a személyek voltak legnagyobb arányban jelen, akik főiskolai alapidplomával rendelkeznek. Emellett Z generáció eredményeit nézve nagy arányban képviseltették magukat azok, akik érettségivel, vagy szakképzettség mellett szerzett érettségivel rendelkeznek. A Baby boomerek közül összesen kilencen rendelkeznek mesterképzésen szerzett diplomával vagy doktori fokozattal. A magas felsőfokú végzettséggel rendelkező kitöltők száma alapján úgy gondolom, hogy a válaszadók nagy része a kutatás releváns mivoltát szolgálva kielégítő mennyiségű munkatapasztalattal rendelkezik szakterületén (5. diagram)



5. diagram: Iskolai végzettség generációnként

Kérdőívemben vizsgáltam azt is, hogy a kitöltők mely területeken vállalnak munkát. Kiemelkedő létszámmal voltak jelen a Z generáció esetében a HR és munkaerő-fejlesztés területén, közgazdaság, pénzügyek, könyvelés területén, értékesítési és kereskedelmi szektorban tevékenykedő személyek. A Baby boom generáció munkaterülete sokkal jobban megoszlott, de arányaikban magas létszámú válaszadó dolgozik az oktatás, képzés, tudomány, kutatás területén, valamint a közgazdasággal, pénzügyekkel, könyveléssel kapcsolatos munkakörökben. Összességében a diagram szemléltetése által kijelenthető, hogy a kitöltők nagyságrendileg 80%-a olyan munkaterületen vállal munkát, amelyen rugalmas foglalkoztatási vagy akár atipikus munkaformák is alkalmazhatóak, ezáltal a munka magánélet egyensúly ezekkel az eszközökkel való megközelítése elérhetőbb. Emellett a rendkívül nagy területi megoszlás miatt szélesebb körben tudtam felmérni az egyensúly felállításának lehetőségéhez viszonyuló attitűdöt. (6.diagram)



6. diagram: A kitöltők munkaterületei

Kérdések a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban

Kérdőívem ezen szakaszát két nyitott kérdéssel indítottam, melyekre a válaszadás önkéntes volt, tehát nem köteleztem senkit a mező kitöltésére. A beérkezett válaszok közül szegezve válogattam ki pár választ, amelyek jól tükrözik, hogy általánosságban mit gondolnak a Z és a Baby boom generációsok a munka és magánélet jelentéséről.

„Családot sokkal fontosabbnak tartom, mint a munkát, de próbáltam megtalálni a közös nevezőt.” (férfi, Baby boom nemzedék)

„A munka és magánélet egyensúlya számomra a jó szervezést jelenti.” (nő, Baby boom nemzedék)

„Valójában a (magán)élet része, nem igazán elválasztható.” (nő, Baby boom nemzedék)

„Azt jelenti, hogy nem keverem a két területet, igyekszem helyszíniileg elkülöníteni és nem a személyiségem részévé tenni a foglalkozásomat, valamint a munkahelyemen nem terhelem a magánéletemmel a munkatársaimat.” (nő, Z generáció)

„A munka és magánélet egyensúlya számomra azt jelenti, hogy időt és energiát tudok fordítani mind a munkámra, mind a személyes életemre anélkül, hogy egyik a másik rovására menjen.” (nő, Z generáció)

„A szükséges munkafeladatok elvégzése mellett az embernek marad ideje saját magára, családjára, barátaira...” (férfi, Z generáció)

Olvasva a válaszokat arra következtetek, hogy a Baby boom generáció tagjai számára a munka és magánélet kéz a kézben jár, nem érződik rajtuk, hogy az egyensúlyi állapot kialakítása a két tevékenység elválasztásán alapulna, véleményük szerint az egyikre szükség van, ahhoz hogy a másik is jól működhessen. Ezzel szemben a Z generációs válaszadók már egyfajta rendszert szeretnének az életükben, ahol harmónia van, illetve ahol nem hat az egyik terület a másikra negatívan. Emellett a saját szociális közegeikre, valamint a magukra szentelt idő fontossága felértékelődik, egyre jobban érzik annak szükségét, hogy előtérbe tudják helyezni személyes életüket.

Arra a kérdésre, hogy létezhet-e a munka és magánélet egyensúlya szintén rengeteg nézőpontot bemutató válasz érkezett. Ezt a kérdést izgalmasnak találom, hiszen a hangsúly ebben az esetben nem is arra helyeződik, hogy valóban létezhet-e, hanem, hogy az milyen rendszerben megvalósítható.

„Szerintem létezik egy megfelelően rugalmas munkahelyen és egy olyan munkavállalóval, aki tudja menedzselni mindennapjait.” (nő, Z generáció)

„Szerintem a mai helyzetben nem, ahol versengünk egymással azon, hogy ki a jobb, ki tölt több időt a vállalatnál stb..” (nő, Z generáció)

„Lehetséges, annak, aki szereti a munkáját, és szerető, megértő magánéleti körülmények között él.” (nő, Baby boom nemzedék)

„Létezhet, de nem heti 5x8 órás munka mellett.” (férfi, Z generáció)

„Nem gondolom, legalábbis folyamatos egyensúlyi állapot biztosan kivitelezhetetlen.” (férfi, Baby boom generáció)

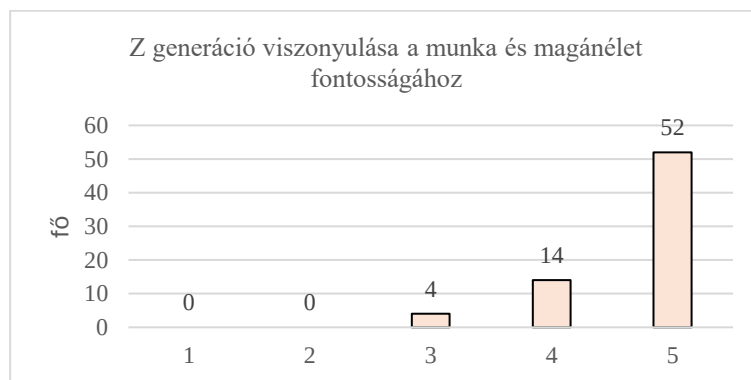
Véleményem szerint ezekből a válaszokból következtethetünk arra, hogy az egyensúly felállítása egy energia és időigényes feladat, amely nem csak az egyénen múlik. A munkáltatói hozzáállás, illetve a lehetőségek megteremtése nagy hatással van a munkavállaló boldogulására. Sokan említették a munkabeosztással kapcsolatos gondokat, a negyedik idézett válasz is

erre utal. Sok forrásból hallhatunk arra példát, hogy bizonyos cégek, országok már rövidebb munkaheteket vezettek be, amellyel a munka és magánélet kialakításához való lehetőségeket is hivatottak megteremteni. Ezen rendszerek ma már kijelenthető, hogy jól működnek, a munkavállaló teljesítményén de lojalitásán is pozitív irányú változást tapasztaltak. Úgy gondolom hazánkban is érdemes lenne a munkaidő változtatásának lehetőségével foglalkozni.

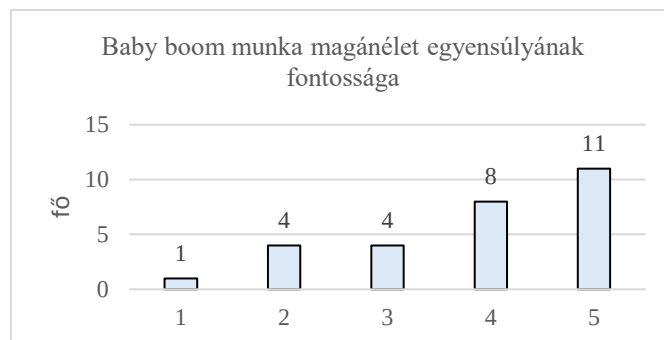
Kérdéssoromban a válaszadók találkoztak olyan kérdésekkel amelyek esetében egy öt-fokozatú Likert-skálán kellett elhelyezni magukat. A skála fokozatai a következő viszonyulásokat jelölték.

- 1 - Egyáltalán nem értek egyet
- 2 - Nagyrészt/ inkább nem értek egyet
- 3 - Határozatlan vagyok
- 4 - Nagyrészt/inkább egyetértek
- 5 - Teljes mértékben egyetértek

Kíváncsi voltam, hogy a két vizsgált nemzedék számára mennyire fontos a munka és magánélet egyensúlya. A Z generáció részéről a kapott eredmény nem okozott nagyobb meglepetést, hiszen a szakirodalom is azt állítja, valamint magam is tapasztalom, hogy ez egy fontos jelenség ez a fiatalok életében. (7. diagram) Azonban a Baby boomerek eredménye számomra érdekes, hogy többnyire a teljes mértékben vagy nagyrészt egyetértek lehetőséget választották, alacsony volt azok száma, akik számára ne lenne az egyensúlyi állapot megteremtése fontos. Ennek hátterében nyilván állhat az a tény is, hogy a még munkaerőpiacon jelenlévő Baby boomerek látják, hogy napjainkban mennyire előtérbe került az egyensúly megteremtése és ennek következtében számukra is sokkal nagyobb eséllyel sikerülhet ezt kialakítani, és élvezni az ezzel járó pozitív következményeket. (8. diagram)

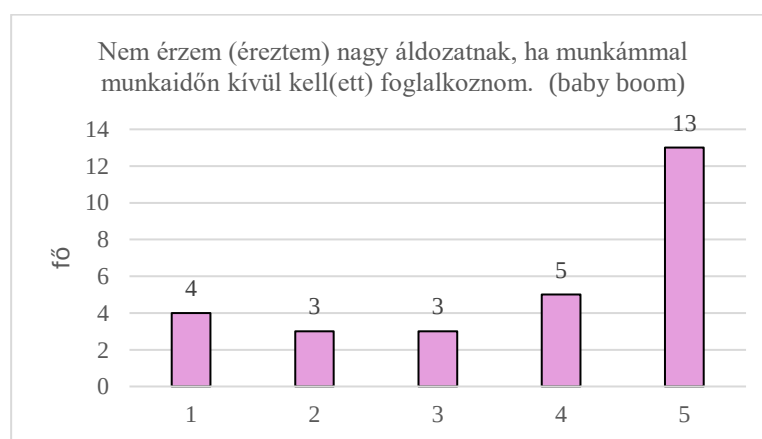


7. diagram: Munka és magánélet egyensúlyának fontossága a Z generáció számára

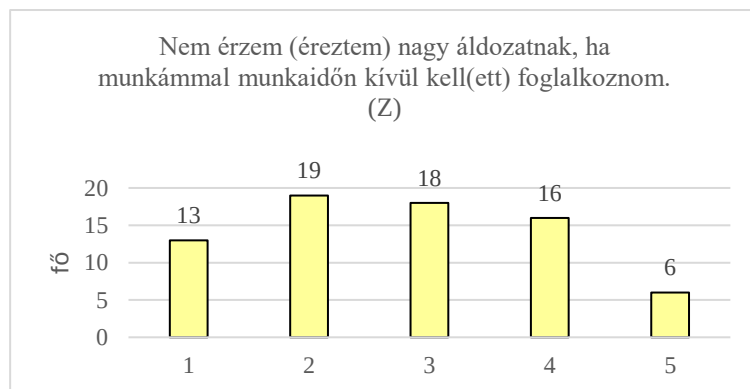


8. diagram: Munka és magánélet egyensúlyának fontossága a Baby boom generáció számára

Következő kérdésem arra irányult, hogy a válaszadók mennyire érzik/éreztek nagy áldozatnak azt, amikor munkájuk nem fért bele a munkaidejükbe és azzal azon kívül, magánéletükre szánt idejükben kellett foglalkozni. A Baby boom generáció esetében a válaszadók közel kétharmada a teljes mértékben egyetérttek vagy inkább egyetérttek válaszlehetőséget választotta, tehát pozitívan viszonyultak az állításhoz. Ez azt jelenti, hogy munkájukkal ha kellett többet is foglalkoztak, elfogadták, hogy túlórázniuk kell, nem élték meg akkora megterhelésként. (9. diagram) A Z generáció véleménye ezzel szemben rendkívül megoszlik, sokan nem tudják hogyan viszonyulnak az állításhoz. Habár többen érzik áldozatnak a plusz munkaórákat, mint akik nem, a különbség nem szignifikáns. Feltételezhetően még nem feltétlen érzik magukat elég tapasztaltaknak a munkaerőpiacon, ahhoz, hogy ilyen ennyire szigorú és szilárd határokat szabjanak munkájuknak, a megfelelés és elvárásoknak való elégtétel ebben az életkorban és szituációban meglehetősen magas szinten van. (10. diagram)

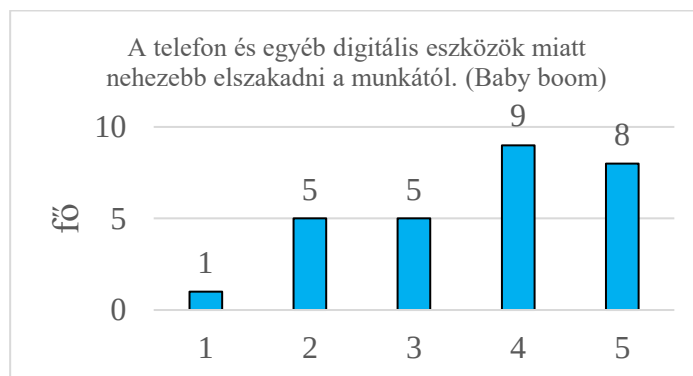


9. diagram: Baby boom nemzedék véleménye a munkaidőn kívüli munkavégzésről

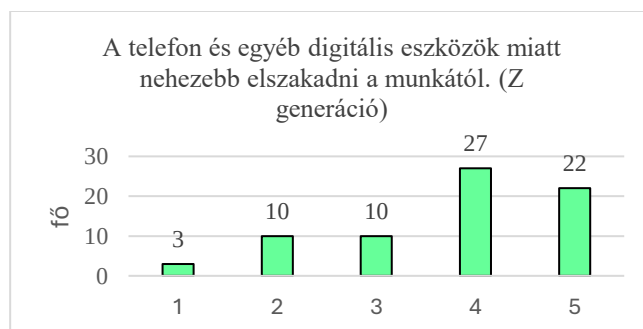


10. diagram: Z generáció viszonyulása a munkaidőn kívüli munkavégzéshez

Napjaink modern világában a telefon és más digitális eszközök már mindenki számára rendelkezésre állnak, így az azonnali kommunikáció és kapcsolatfelvétel bárki számára elérhető. Ez nyilván munkahelyi közegben sincs másképp. Így egy hirtelen felmerülő sürgős feladat megoldására pillanatok alatt tudnak a cégek bárkit riasztani, legyen munkaidő vagy sem. Úgy gondoltam, hogy a modern technológiák jelentősen hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók kevésbé tudnak elszakadni munkájuktól, erről a válaszadók véleménye is érdekelt. Mind a Baby boom, mind a Z generáció esetében elmondható, hogy szerintük ezek az eszközök megnehezítik a munkától való elszakadást. Ezzel első hipotézisem **(H1) beigazolódott.** (11. és 12. diagram)

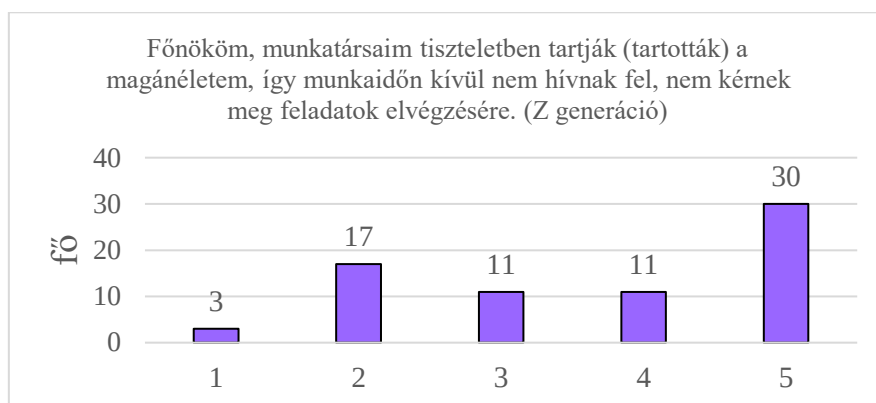


11. diagram: A Baby boom generáció véleménye a telefon és digitális eszközök nehezítő erejéről

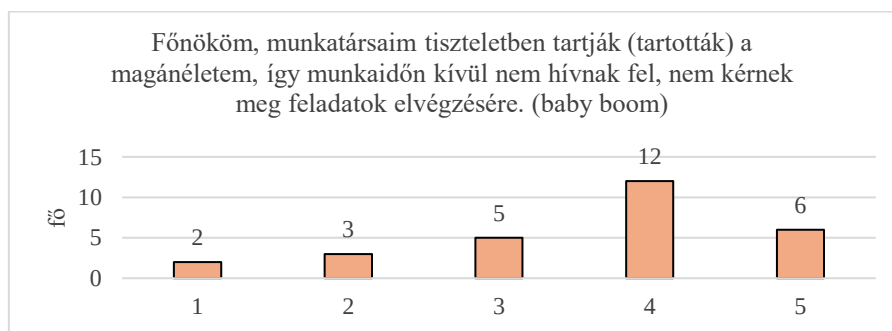


12. diagram: A Z generáció véleménye a telefon és digitális eszközök nehezítő erejéről

„Főnököm, munkatársaim tiszteletben tartják (tartották) a magánéletem, így munkaidőn kívül nem hívnak fel, nem kérnek meg feladatok elvégzésére.” állításra érkezett válaszok a két vizsgált nemzedék esetében eltérő képet mutatnak. Míg a Baby boom generáció többségében pozitívan viszonyul az állításhoz, tehát egyetért vele, a Z generáció esetében jobban megoszlanak a válaszok. Ez arra enged következtetni, hogy a fiatalok közül többen többször tapasztalták, hogy szabadidejükben is munkahelyi dolgokkal keresik meg őket kollégáik, amely bizonyos esetekben zavaró tud lenni. Az eredmények közötti különbség hátterében az állhat, hogy a fiatalabbakat könnyebb elérni, valamint az idősebbek iránti tisztelet miatt kézenfekvőbb a fiatalabb munkavállalók megkeresése. (13. és 14. diagram)

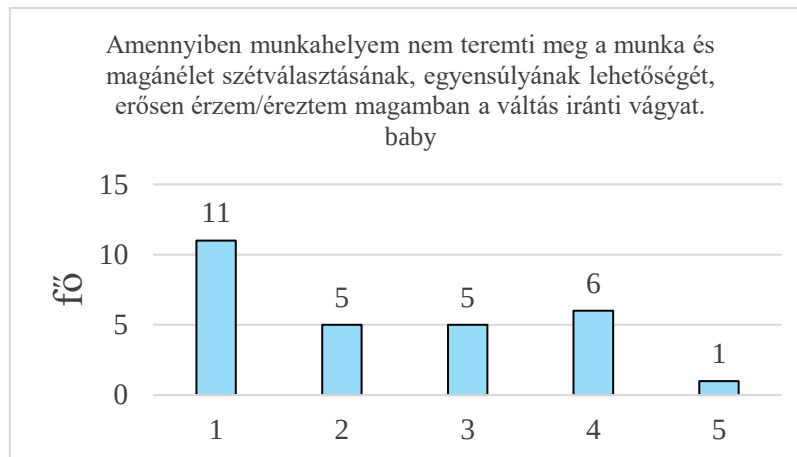


13. diagram: Mennyire tartják tiszteletben a Baby boom generáció magánéletét?

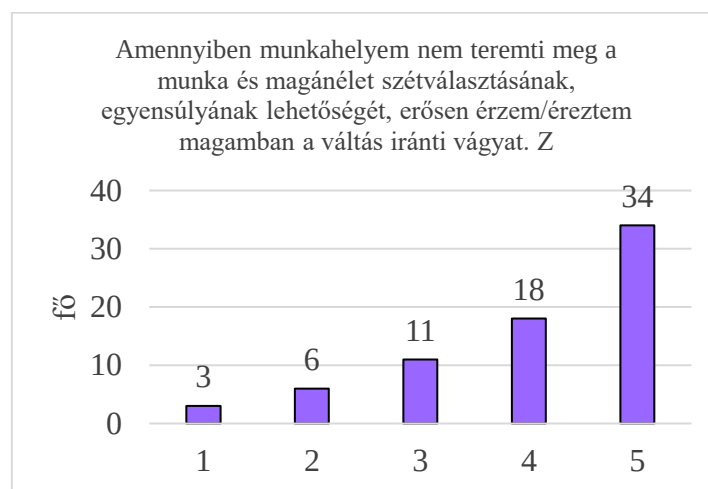


14. diagram: Mennyire tartják tiszteletben a Z generáció magánéletét?

Következő állításom azt vizsgálta, hogy mennyire fontos tényező a munkahelyváltás során a munkáltató által nyújtott lehetőség az egyensúly megteremtése érdekében. Ennél az állításnál tapasztaltam a legszignifikánsabb véleménykülönbséget a két generációt összehasonlítva. A Baby boom generáció esetében annak ellenére, hogy tagjai fontosnak tartják a balansz kialakítását, annak hiányában mégsem alakul ki erősen a váltás iránti vágy. A Z generáció ezzel ellentétben rendkívül nagy arányban úgy véli, hogy amennyiben a munkáltató nem segíti az egyensúly kialakítását az önmagában jelentős hatással van arra, hogy a munkavállalók megkérdőjelezzék azt, hogy valóban jó helyen dolgoznak-e. (15. és 16. diagram)

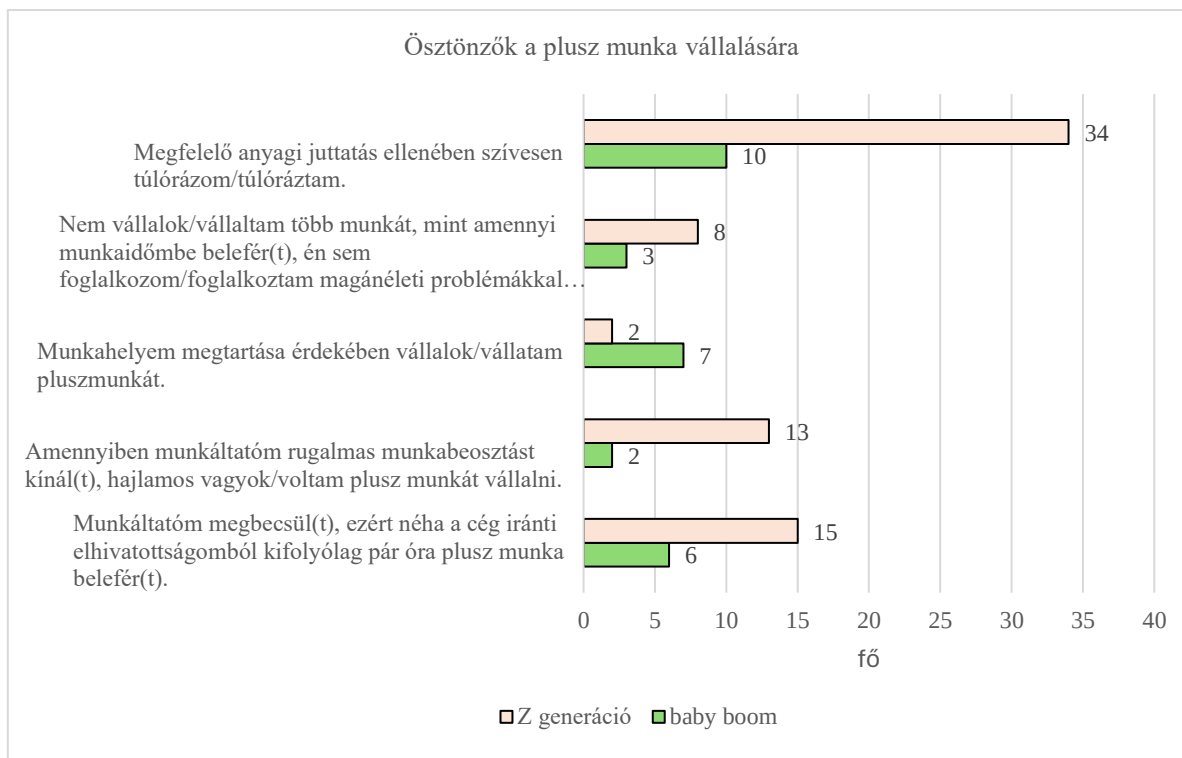


15. diagram: Munka és magánélet egyensúlya és a munkahelyváltás kapcsolata - Baby boom generáció



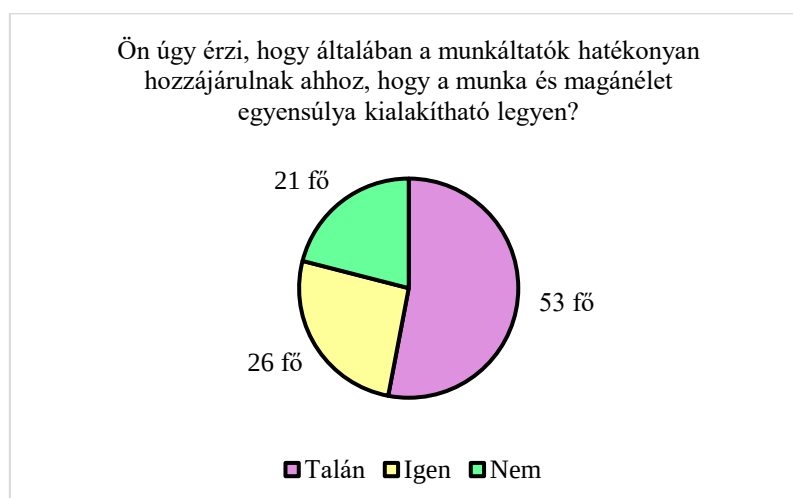
16. diagram: Munka és magánélet egyensúlyának és a munkahelyváltás kapcsolata - Z generáció

Kérdéssorom következő kérdése egy zárt kérdés volt, amelynél az általam megjelölt válaszlehetőségek közül tudták eldönteni a kitöltők, hogy melyik válasz áll legközelebb hozzájuk. A kérdés így hangzott: „Önt mivel lehet(ett) ösztönözni arra, hogy több munkát vállaljon, túlórázzon, annak tudatában, hogy kevesebb ideje jut magánéletére?” A válaszlehetőségek közül csak egy ösztönzőt tudtak a kitöltők jelölni, hiszen azt szerettem volna felmérni, hogy melyik ösztönzőt tekintik a legnagyobb mértékben motiválónak a plusz munkavégzésre. Mindkét generáció esetében elsődleges ösztönzőként jelent meg az anyagi juttatás, amely úgy gondolom nem meglepő, hiszen egy pénz irányította világban élünk. Ehhez a kérdéshez **második hipotézisem** kapcsolódott, miszerint a Z generáció nem érzi úgy, hogy pozícióját veszélyeztetné, ha nem vállal plusz munkát, míg a Baby boom generáció fél, hogy elveszítheti munkáját emiatt. A diagram jól szemlélteti, hogy a Z generáció esetében a kitöltők 2,7%-a választotta a „munkahelyem megtartása miatt” lehetőséget, míg a Baby boomerek közül 25%-ban jelölték ezt az opciót. Ezzel második hipotézisem is **beigazolódott.** (17. diagram)



17. diagram: Ösztönzők a plusz munkavállalásra

Következő kérdésem arra vonatkozott, hogy a kitöltők mennyire érzik azt, hogy munkáltatók hatékonyan hozzá szeretnének járulni ahhoz, hogy alkalmazottaik életében egyensúly alakulhasson ki. Az kapott eredményből egyértelműen következtethetünk arra, hogy bár a legtöbb munkáltatónál központi témát jelent a témakör, mégis gyakorlati megoldások alkalmazása, eljárasmódok kialakítása még hadilábon áll, ezáltal a munkáltatók nem feltétlen érzik azt, hogy ez munkahelyük számára fontos kérdés lenne. A talán és a nem válaszokat jelölő személyek száma meghaladja a kitöltők 75%-át, amely rendkívül negatív képet ad a munkáltatók attitűdjéről. (18.diagram)



18. diagram: Munkáltatók és a munka-magánélet egyensúlya

Az előző kérdéshez kapcsolódóan megkértem a válaszadókat, hogy indokolják meg válaszukat. Sokfajta indokot tartalmazó indoklás érkezett, de legtöbbször erőteljesen megjelent a fiatalok és idősebbek, valamint fiatalok és gyermeket nevelő munkavállalók közötti különbségtétel, kivételezés az egyik fél javára. De emellett sokan tüntették fel azt is, hogy a munkáltatókon sokszor nem érezni, hogy az egyensúly felállítása valóban fontos lenne, eltörlődik a cég elsődleges piaci és gazdasági céljai mellett. A következő véleménykifejtések jól összefoglalják a válaszadók általános véleményét.

„Nagyon sok olyan munkahely van már, ahol ezt előtérbe helyezik, hiszen a mi generációnk egyre jobban betör a munka világába, és számunkra ez egy nagyon fontos tényező. Ahhoz hogy hosszútávon meg tudják tartani a fiatal munkavállalókat, fontos, hogy az ő igényeik szerint egy minimálisan változtassanak a cégek a kultúrájukon. Ez sok helyen működik is, egyre „munkavállaló-barátabb” a működés, de még mindig rengeteg olyan munkahely van, ahol ez egyáltalán nem számít.” (nő, Z generáció)

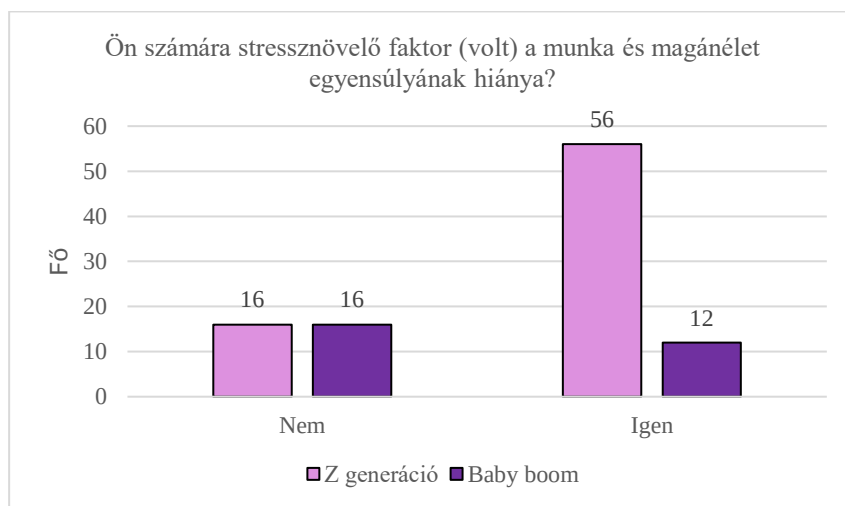
„Részemről kivételezést tapasztaltam. A munkatársaim kisgyermekesek voltak, én pedig tanultam (szakdolgozatra készülve). A munkahelyen a záróvizsga időszak alatt is, bármennyire is jeleztem előre a helyzetet, a kisgyermekesek élveztek prioritást, abban, hogy esetleg szabadságot vegyenek ki, vagy kevesebb munkaórát dolgozzanak. A 'tanulás' nem számított olyan 'komoly' elfoglaltságnak, mint családot nevelni.” (nő, Z generáció)

„Munkáltató voltam. Az elvárt teljesítmények függvényében igyekeztem, a dolgozóimat segíteni ennek megvalósulásában” (nő, Baby boom nemzedék)

„A munkáltatók legtöbbször a munkahely érdekeit veszik figyelembe elsőként, így a magánélet kérdése másodlagos.” (férfi, Baby boom nemzedék)

Harmadik hipotézisemben azt feltételeztem, hogy a Z generáció számára sokkal inkább fokozza a stresszszintet, ha nem tudja felállítani az egyensúlyi állapotot, mint a Baby boom generáció esetében. A kérdéssorom következő kérdésére kapott válaszok eredménye **igazolja** hipotézisem, hiszen a Z generáció válaszadóinak 77%-a (56 fő) stressznövelő faktorként tekint erre, míg az idősebb generáció esetében ez az arány 42% (12 fő). Véleményem szerint ez a generációk közötti különbség abból fakadhat abból a tényből, hogy a Z generáció esetében sokkal fontos elvárásnak minősülő egyensúlyi állapot meg nem léte sokkal inkább fokozza az elégedetlenséget és ezáltal a munkához való alapviszonyulás is negatív irányba billen át. Ezt fokozza az a tény is, hogy a Z generáció lázadóbb, sokkal nehezebben dolgozza fel azt, ha valami nem úgy működik, mint ahogy azt eltervezték tagjai. Ezzel szemben a Baby boom

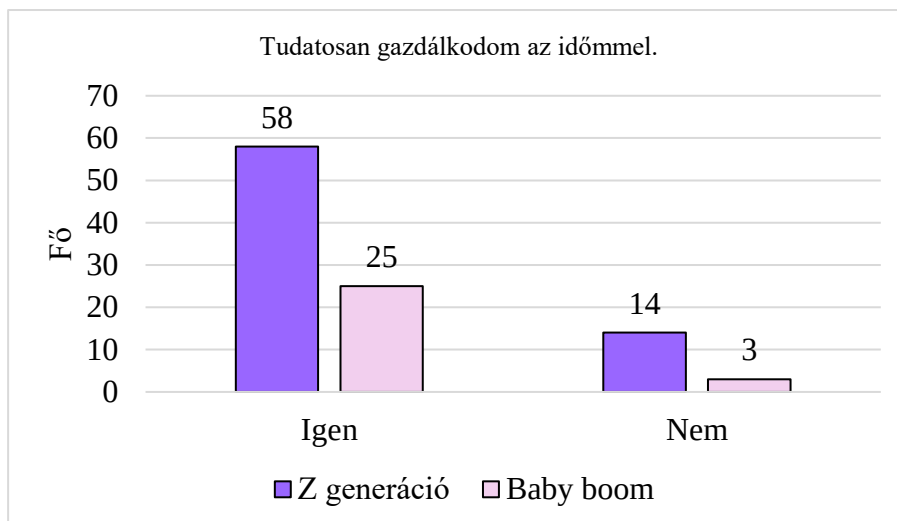
generáció sokkal alkalmazkodóbb és az évek folyamán kellő tapasztalatot gyűjtött ahhoz, hogy belássa, amin nem tud változtatni, azon nem éri meg idegeskedni. A mai trendeket nézve alapvető különbség, hogy régen a munkavállalók idomultak a munkaerőpiaci folyamatokhoz, munkáltatókhoz, ma már sokkal inkább fordítva történik ez, a munkaerőpiac igyekszik idomulni a munkavállalói elvárásokhoz. (19. diagram)



19. diagram: Az egyensúly hiánya, mint stressznövelő faktor

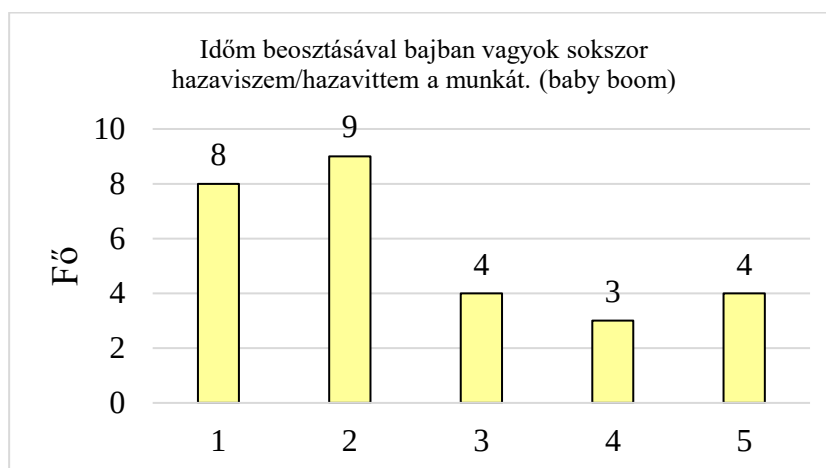
Időgazdálkodással kapcsolatos kérdések

Kérdőívem ezen szakaszában olyan kérdéseket tettem fel, melyek az időgazdálkodással kapcsolatosak. A munka és magánélet egyensúlyának megteremtésében alapvető készségnek számít a helyes időgazdálkodás, így érdekesnek véltem felmérni, hogy a kitöltők mennyire gondolják saját időmenedzselésüket hatékonynak. Ebben a blokkban első kérdésem arra irányult, hogy válaszadóim idejüket tudatosan kezelik-e, tudatosan, tervezetten és jól átgondoltan osztják-e be. A Z generáció 80, a Baby boom generáció 89%-a gondolja úgy, hogy idejét tudatosan osztja be. Ez tulajdonképpen egy rendkívül jó eredmény és elősegíti azt, hogy a különböző generációk tagjai rendszerezetten és megfelelő ritmusban éljék életüket. Azon személyek, akik nem gondolják, hogy időmenedzselésük tudatos lenne, a következő kérdésben megemlítték miben látják a fejlődési lehetőséget. Sokaknál szerepelt a haszontalan tevékenységek kiiktatása, mint például a telefonozás, hosszan elnyúló kollegális csevegek, de a bioritmus formálása, korai és kielégítő alvást is vannak, akik szükségesnek látják, ahhoz hogy másnap produktívan és eredményesen tudják ellátni munkafeladataikat. (20. diagram)

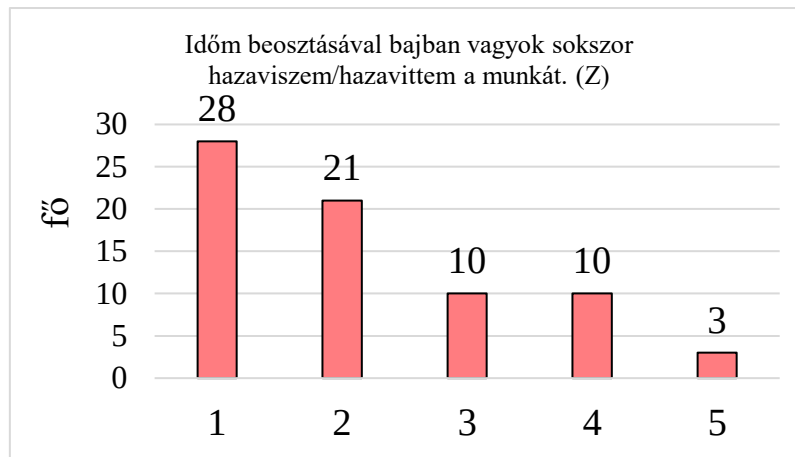


20. diagram: Tudatos időgazdálkodás

Természetesen a tudatos időgazdálkodás nem azt jelenti, hogy a gyakorlatban is minden gördülékenyen és az elkészített tervezet szerint megy. Ennek ellenére egy jó beosztás nagy segítséget nyújthat ahhoz, hogy az időközben felmerülő kihívásokat, új feladatok és égető gondokat hatékonyan tudjuk leküzdeni. Ezért érdekesnek tartottam, hogy a válaszadók mennyire kényszerülnek hazavinni a munkát. Az eredményt pozitívnak találom, szerencsére a kitöltők többsége mindkét generációt figyelembe véve az egyáltalán nem értek egyet/ inkább nem értek egyet lehetőséget jelölte. Ez fontos annak tükrében, hogy mennyire szüksége van az embernek egy hosszú munkanap után arra, hogy kiszakadjon a napi pörgésből vagy monotonitásból és csak magával és közvetlen környezetével tudjon foglalkozni. (21. és 22. diagram)

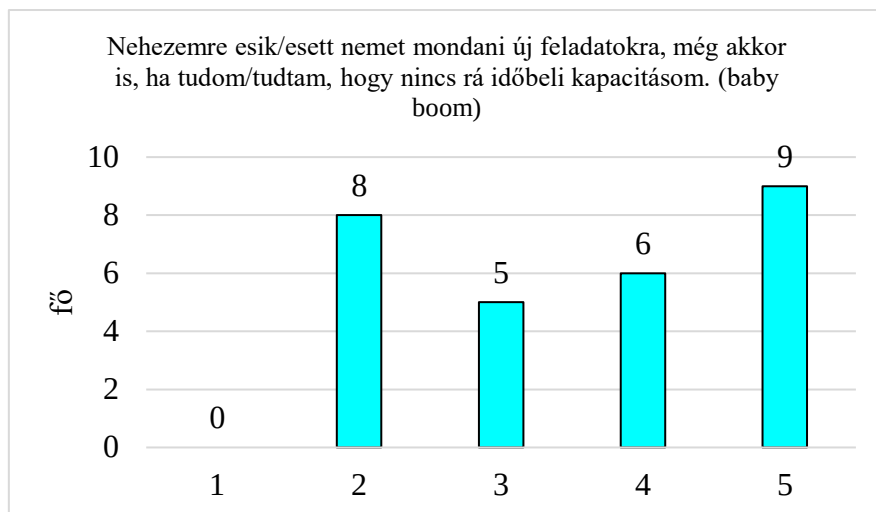


21. diagram: A munka hazavitele - Baby boom generáció

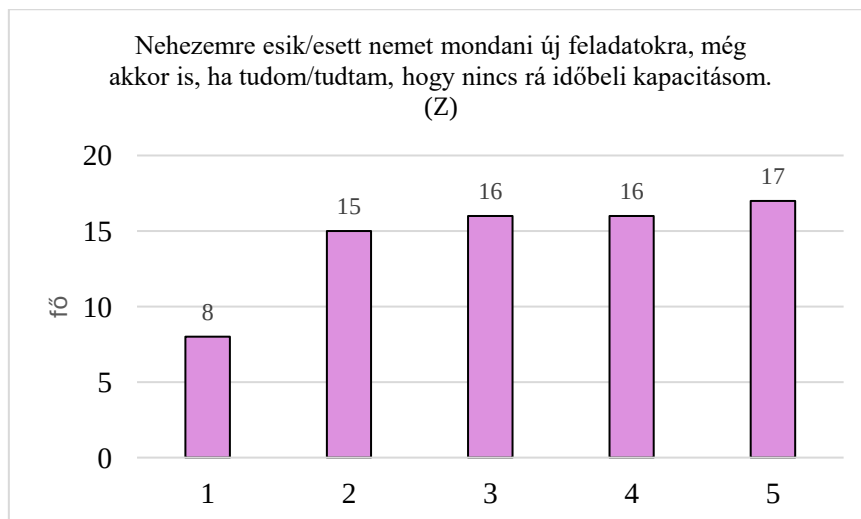


22. diagram: A munka hazavitele - Z generáció

Utolsó kérdésemben arra voltam kíváncsi, hogy ki mennyire jár elől saját határai megszabásában, hiszen véleményem szerint az egyensúly felállításához elengedhetetlen, hogy tisztában legyünk saját képességeinkkel és kapacitásunkkal, így ha tudjuk, hogy valamire nincs időnk és ki tudunk állni magunkért az mindenképp előre lendíthet minket. Persze kiállni a feletteseinkkel szemben és visszautasítani egy-egy feladatot, projektet nem a legegyszerűbb, mégis, ha azt normálisan és tiszteletteljesen nyilvánítjuk ki az jobb esetben hasznunkra fog válni. A kérdésre adott válaszok érdekesen alakultak a Baby boom és a Z generáció esetében is megoszló véleményen voltak a kitöltők. Ennek hátterében a Baby boomerek szituációjában az állhat, hogy ők az a generáció, akik rendkívül nagy tisztelettel állnak a hierarchia és feletteseik iránt, így nem feltétlen mernek szembe fordulni velük. Ugyanakkor tapasztalatuk és hosszú évek óta tartó munkaerőpiaci jelenlétük során kitapasztalhatták azt, hogy számukra mi komfortos és rangidősként talán nagyobb súlya is van szavuknak. A Z generáció eredményeit vizsgálva rendkívül kiegyenlítetten oszlottak el a válaszok. Frissen, pályakezdőként megfelelni az elvárásoknak nagyobb kényszer, mint valaha, hiszen egy jó kezdeti benyomás a munkáltatónál pozitív hatással lehet egész karrierünkre. Úgy gondolom nagyon függ az adott ember személyiségétől az, hogy pályakezdőként mennyire érez az illető bátorságot magában álláspontja kinyilvánításához. Ugyanakkor fontos lehet a generáció számára realizálni, hogy ha igazán vágynak az egyensúlyra, előbb vagy utóbb fontos, hogy nagyobb határozottsággal képviseljék érdekeiket. (23. és 24. ábra)



23. diagram: Nemleges válasz a plusz feladatok elkerülése érdekében - Baby boom



24. diagram: Nemleges válasz a plusz feladatok elkerülése érdekében - Z generáció

Összegzés

Véleményem szerint a Baby boom és Z generáció megértése HR szempontból kulcsfontosságú, mert a különböző generációk más-más értékeket, motivációkat és munkastílust képviselnek, melyek nagyban befolyásolják a munkahelyi légkört, hatékonyságot és munkavállalói elégedettséget. Ahhoz, hogy jobban megismerjük ezeket a generációkat kapcsolatot kell velük teremteni és felmérni milyen nézőpontot is képviselnek. Kérdőíves kutatásomból is kiderült, hogy bár időben és szocializációban két nagyon eltérő nemzedékről beszélünk, mégis a téma kapcsán sok esetben hasonló állásponttal rendelkeznek. Úgy érzem fontos, hogy egy munkahelyi közegben a jobb kapcsolatteremtés és szervezeti kultúra kialakítása érdekében hangsúlyozni kell a hasonlóságokat és elfogadni a különbségeket.

Következtetésként, tanácsként tudnám említeni a Z generáció számára, hogy fontos az, hogy érdekeinket és igényeinket ne csak a saját kis miliőnkben hangoztassuk, hanem határozottan és magabiztosan merjünk kiállni magunkért akár egy munkahelyi közegben is. Véleményem szerint jó dolog, hogy elvárásokat fogalmazunk meg, ugyanakkor ne felejtsünk a realitás talaján maradni és álláspontunkat érvekkel alátámasztani. Szerencsére egy szabadabb és nyitottabb világban élünk, ahol meghallanak minket, ha erényesen, tisztességesen és asszertíven fejtjük ki véleményünket.

A Baby boom generációra sok szempontból felnézhetünk, tiszteletünk irányukba nem kérdőjelezhető meg. Úgy gondolom az idősebbek hajlamosak előítéletekkel és fenntartásokkal kezelni a fiatalokat, akik önérvényesítésre törekednek munkahelyi környezetben. Fontos lenne ezeket az előítéleteket levetni és nyitni a fiatalok felé, hiszen ez segít hozzá ahhoz, hogy valóban megérthessék a generációk egymás álláspontjait is.

Úgy gondolom kutatásomat érdemes lenne a továbbiakban folytatni, esetlegesen fókusz-csoportos interjút készíteni, de akár más generációkat is bevonni a vizsgálatba.

Bibliográfia

Könyvek:

- Buda András: Generációk, társadalmi csoportok a 21. században, Magyar Tudomány, 2019/1, 120-129.
- Juhász Erika (szerk.): Közösségi művelődés-közösségi tanulás, Debrecen, Debreceni Egyetem TEK BTK Neveléstudományok Intézete, 2014. 285-286 https://ni.unideb.hu/sites/default/files/upload_documents/kozossegi_muvelodes_kozossegi_tanulas.pdf
- Juhász Tímea, Czeglédi Csilla, Varga Erika (2023). Különböző generációk a munkahelyeken. Közösségi Kapcsolódások 2023(2), 74–83. DOI 10.14232/kapocs.2023.2.74-83
- Kulcsár Zsolt: Az integratív e-learning felé (2008) <http://kvt96.lib.uni-miskolc.hu/vegyes/0027/elearning.pdf>
- Marc Mc Crindle – Emily Wolfinger The ABC of XYZ. Understanding the Global. UNSW Press, 2009. 1–22. (továbbiakban: Mc Crindle- Wolfinger, 2009)

Folyóiratok, szaklapok:

- Besenyi Lajos: A generáció váltás forradalma, Opus et Educatio, 2016. 4. sz. 371–378. o. <https://doi.org/10.3311/ope.19>
- Durst Levente - Máthé Judit: Hatékony időgazdálkodás [online]. Megjelent: Közzolgálati Tudásportál, 2017. <https://nkerepo.unike.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/100179/487.pdf?sequence=3>
- Fodor Mónika, Dr. Jäckel Katalin, Nagy Orsolya: Employer Branding a Z generáció szemével- Milyen munkahelyre vágnak és milyen szempontok alapján döntenek a munkahelyválasztásról „Z-k”, Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest 2017. pp.148-150. https://old2.kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/12_FodorMonika_JackelKatalin_NagyOrsolya.pdf
- Keller Krisztina, Dr. Tóth-Kaszás Nikolett- Dr. Kovács Lásznó-Knausz Livia: Másképp látják-e a különböző generációk egy magyar közép város életét?, Valóság 65.évf. 6. szám (2022) p.82 https://epa.oszk.hu/02900/02924/00111/pdf/EPA02924_valóság_2022_06.pdf
- Slabecz Ivet: Generációk lehetőségei és motivációja a munkaerőpiacon, Humán Tanács-adó 2022/1. szám január https://menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=4755
- Szabó-Szentgróti Gábor, Gelencsér Martin, Szabó Szentgróti Eszter, Berke Szilárd: Generációs hatás a munkahelyi konfliktusokban, Vezetéstudomány 50. évf. 2019. 4 sz., p.78. DOI: 10.14267/ VEZTUD.2019.04.08

Internetes források:

- Alan Kohll: The evolving definitions of work-life balance, <https://www.forbes.com/sites/alan-kohll/2018/03/27/the-evolving-definition-of-work-life-balance/?sh=72c6d86e9ed3>

bdpst24.hu: Munka-magánélet egyensúly? Az Y és Z generáció szerint van ennél jobb is (2024.10.14.) <https://bdpst24.hu/2024/10/14/munka-maganelet-egyensuly-az-y-es-z-generacio-szerint-van-ennel-jobb-is/>

David Rock: The Multi-Generational Definition of Work-Life Balance <https://www.griffinbenefits.com/blog/changing-definition-work-life-balance>

egeszsegvonal.gov.hu: Munka és magánélet egyensúlya (2023.07.02.) <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html>

investinhevescounty.hu: Generációs különbségek a munkaerőpiacon <http://investinhevescounty.hu/hirek/8-oktatas/77-generacios-kulonbsegek-a-munkaeropiacon>

jobgroup.hu: Hány nap szabadság jár és milyen pótszabadság fajták léteznek? 2023, <https://jobgroup.hu/blog/hany-nap-szabadsag-jar-es-milyen-potszabadsag-fajtak-leteznek>

Kaffai Edit, Szentes Tünde: Időmenedzsment, 2009 <https://www.slideshare.net/slideshow/idmenedzsment/1410666>

Király Gyula: Az időgazdálkodás alapjai (2020.) https://semmelweis.hu/emk/files/2020/05/1.-el%C5%91ad%C3%A1s_Az-id%C5%91gazd%C3%A1lkod%C3%A1s-alapjai.pdf (

Kontroport Kft.: Munkaidő keret: mit jelent és miért hasznos? (2020.03.13.) <https://www.kontroport.hu/cikkek/munkaido-keret-mit-jelent-es-miert-hasznos-179>

Központi Statisztikai Hivatal: A foglalkoztatottak száma korcsoportok szerint, nemenként https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0007.html

Lanisha Janise Brown: Millenials and work-life balance: comparisons across generations, Liberty University 2023. <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5326&context=doctoral>

Lukács Adrienn A munka- és pihenőidő szabályozása https://eta.bibl.u-szeged.hu/5580/11/EFOP362_PPT5_Lukacs_Adrienn_Munkaido_pihenoido_20210429.pdf

Maria Hoier: Gen Z: Redefining Work-Life Balance in the modern workplace, (2023.06.03.) <https://www.linkedin.com/pulse/gen-z-redefining-work-life-balance-modern-workplace-maria-hoier/>

Nicole King-Smith Ph.D.: Navigating work-life balance in 2024: A generational perspective (2023.12.27) <https://www.linkedin.com/pulse/navigating-work-life-balance-2024-generational-ph-d-ght-cgsp-dlpyc/>

promanconsulting.hu: Az Eisenhower-mátrix jelentése, fogalma és használata <https://promanconsulting.hu/eisenhower-matrix-jelentese-hasznalata/>

Szabó Attila: A generációs elmélet spiráldinamikai értelmezése (2015) <https://blog.integralakademia.hu/a-generacios-elmelet-spiraldinamikai-ertelmezese/>

Szikszai Márta: A munkaidő <https://drbercsenyi.hu/munkajog-kozszfera-munkajoga2/a-munkaido/>

Diagramok jegyzéke

1. diagram A kérdőív kitöltőinek nemi megoszlása (saját szerkesztés)	23
2. diagram Generációk részvételi aránya	24
3. diagram és 4. diagram A Baby boom és a Z generáció lakóhelye.....	24
5. diagram Iskolai végzettség generációnként.....	25
6. diagram Munkaterületek.....	26
7. diagram Munka és magánélet egyensúlyának fontossága a Z generáció számára	28
8. diagram Munka és magánélet egyensúlyának fontossága a Baby boom generáció számára.....	29
9. diagram Baby boom nemzedék véleménye a munkaidőn kívüli munkavégzésről	29
10. diagram Z generáció viszonyulása a munkaidőn kívüli munkavégzéshez.....	30
11. diagram Baby boom generáció véleménye a telefon és digitális eszközök nehezítő erejéről	30
12. diagram Z generáció véleménye a telefon és digitális eszközök nehezítő erejéről.....	30
13. diagram Mennyire tartják tiszteletben a Baby boom generáció magánéletét?.....	31
14. diagram Mennyire tartják tiszteletben a Z generáció magánéletét?	31
15. diagram Munka és magánélet egyensúlya és a munkahely váltás kapcsolata- Baby boom generáció	32
16. diagram Munka és magánélet egyensúlyának és a munkahely váltás kapcsolata- Z generáció	32
17. diagram Ösztönzők a plusz munkavállalásra	33
18. diagram Munkáltatók és a munka magánélet egyensúlya	33
19. diagram Az egyensúly hiánya stressznövelő faktor lehet.....	35
20. diagram Tudatos időgazdálkodás	36
21. diagram Munka hazavitele- Baby boom generáció.....	36
22. diagram Munka hazavitele - Z generáció	37
23. diagram Nemleges válasz a plusz feladatok elkerülése érdekében -Baby boom	38
24. diagram Nemleges válasz a plusz feladatok elkerülése érdekében - Z generáció.....	38

Generációk a munkaerőpiacon: munka és magánélet a baby boom és a Z generáció szemszögéből

Kedves Válaszadó!

Portás Mercédesz vagyok, a Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Pedagógiai, Humán- és Társadalomtudományi Karának Emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos, elsőéves hallgatója.

Az alábbi kérdőív TDK dolgozatomhoz kapcsolódik, mely a Generációk a munkaerőpiacon: munka és magánélet a baby boom és a Z generáció szemszögéből címet viseli.

A kérdőívben időmenedzsmenttel, a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos állításokkal fog találkozni. Kutatásom során a baby boom (1946-1964 között született), valamint a Z generáció (1996-2009) tagjainak munka és magánélettel, időmenedzsmenttel kapcsolatos attitűdjét vizsgálom, így a kérdőív kitöltésére is ezen nemzedékekbe tartozó, munkatapasztalattal rendelkező személyeket szeretném megkérni.

A kérdőív kitöltése teljes mértékben önkéntes és anonim, nagyjából 5-6 percet vesz igénybe.

Köszönöm, hogy kitöltésével hozzájárul kutatásom sikerességéhez! :)

* Kötelező kérdés

1. Az Ön neme: *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Férfi
☐ Nő
☐ Egyéb

2. Ön melyik generáció tagja? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Baby boom (1946-64 között született)
☐ Z generáció (1996-2009 között született)

3. Az Ön lakhelye: *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Kisváros (10 000-25 000 fő)
- ☐ Középváros (25 001-100 000)
- ☐ Nagyváros (100 001-250 000)/ Megyeszékhely
- ☐ Főváros
- ☐ Falu, község

4. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége: *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Általános iskola 8 osztály
- ☐ Szakképzettség, érettségi nélkül
- ☐ Szakképzettség, érettségivel
- ☐ Érettségi
- ☐ Főiskolai alapidiploma (Bsc/BA)
- ☐ Egyetemi mesterdiploma (Msc/MA)
- ☐ Doktori fokozat

5. Az Ön jelenlegi vagy nyugdíj előtti utolsó munkaterülete *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ adminisztráció
- ☐ autóipar
- ☐ egészségügy és szociális ellátás
- ☐ elektronika és energetika
- ☐ építőipar és ingatlan
- ☐ értékesítés, kereskedelem
- ☐ gépipar
- ☐ gyártás, termelés
- ☐ HR, munkaerő-fejlesztés
- ☐ információs technológiák
- ☐ jog
- ☐ közgazdaság, pénzügyek, könyvelés
- ☐ közművelődés
- ☐ marketing, reklám, PR
- ☐ menedzsment
- ☐ mezőgazdaság és élelmiszeripar
- ☐ oktatás, képzés, tudomány, kutatás
- ☐ segédmunka
- ☐ szállítmányozás, logisztika
- ☐ szolgáltatások
- ☐ technika és fejlesztés
- ☐ vendéglátóipar, idegenforgalom

Munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdések

6. Kérem fogalmazza meg röviden, hogy Ön számára mit jelent a munka és magánélet egyensúlya!

7. Ön szerint létezik egyensúly? Röviden kérem indokolja választát!

8. Kérem helyezze el magát a skálán, annak tükrében, hogy mennyire (volt) fontos az Ön számára a munka és magánélet egyensúlya. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Egy	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben fontos

9. Nem érzem (éreztem) nagy áldozatnak, ha munkámmal munkaidőn kívül kell(ett) foglalkoznom. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Egy	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben egyetértek

10. A telefon és egyéb digitális eszközök miatt nehezebb elszakadni a munkától. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Egy	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben egyetértek

11. Főnököm, munkatársaim tiszteletben tartják (tartották) a magánéletem, így munkaidőn kívül nem hívnak fel, nem kérnek meg feladatok elvégzésére. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4	5	
Egy	☐	☐	☐	☐	☐	Teljes mértékben egyetértek

12. Amennyiben munkahelyem nem teremti meg a munka és magánélet szétválasztásának, egyensúlyának lehetőségét, erősen érzem/éreztem magamban a váltás iránti vágyat. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
Egy: ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

13. Önt mivel lehet(ett) ösztönözni arra, hogy több munkát vállaljon, túlórázzon, annak tudatában, hogy kevesebb ideje jut magánéletére? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Megfelelő anyagi juttatás ellenében szívesen túlórázom/túlóráztam.
- ☐ Munkáltatóm megbecsül(t), ezért néha a cég iránti elhivatottságomból kifolyólag pár óra plusz munka belefér(t).
- ☐ Nem vállalom/vállaltam több munkát, mint amennyi munkaidőmbe belefér(t), én sem foglalkozom/foglalkoztam magánéleti problémákkal munkaidőben.
- ☐ Amennyiben munkáltatóm rugalmas munkabeosztást kínál(t), hajlamos vagyok/voltam plusz munkát vállalni.
- ☐ Munkahelyem megtartása érdekében vállalom/vállaltam pluszmunkát.
- ☐ Egyéb: _____

14. Ön úgy érzi, hogy általában a munkáltatók hatékonyan hozzájárulnak ahhoz, hogy a munka és magánélet egyensúlya kialakítható legyen? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Talán

15. Kérem előző kérdésre adott válaszát röviden indokolja!

16. Az Ön számára stressznövelő faktor (volt) a munka és magánélet egyensúlyának hiánya? *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

Időgazdálkodással kapcsolatos kérdések

17. Tudatosan gazdálkodok időmmel. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Igen

☐ Nem

18. Amennyiben az előző kérdésnél nemmel válaszolt, kérem fejtse ki miben látja a fejlődés lehetőségét?

19. Az időm beosztásával bajban vagyok, sokszor hazaviszem/hazavitem a munkám. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Egy ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek

20. Nehezemre esik/esett nemet mondani új feladatokra, még akkor is, ha tudom/tudtam, hogy nincs rá időbeli kapacitásom. *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5

Egy ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben egyetértek