

TDK-dolgozat

2021

Miskolci Egyetem

Gazdaságtudományi kar

Világ- és Regionális Gazdaságtani Intézet

konzulens: Siposné Dr. Nádori Eszter

Méhész Zsófia

DJAAAK

Az Y és Z generáció mobilitási hajlandósága a munkaerő piacon

Generation Y and Z propensity for mobility in the labor market

Kézirat lezárásának dátuma: 2021 november 20.

Tartalom

Bevezetés.....	1
1. Generációk és mobilitás	2
2. Generáció kutatások	5
2.1. Az Y generáció jellemzői	6
2.2. A Z generáció jellemzői	6
2.3. Az Y és a Z generáció összehasonlítása	7
3. Az Y és a Z generáció a munka világában	9
4. Az Y és a Z generáció aktivitási aránya és mobilitási hajlandósága hazánkban.....	11
5. Y és Z generációs diákok	14
5.1. Mobilitást segítő programok a diákok számára	15
5.2. ERASMUS program bemutatása	15
5.3. Az ERASMUS+ hatékonysága.....	16
5.4. Az Y és a Z generáció aktivitási aránya a programban	17
5.5. Visszatartó tényezők.....	19
6. Kérdőíves felmérés elemzése	20
7. Személyes interjúk	24
8. Összefoglalás.....	27
Ábrajegyzék	30
Irodalomjegyzék.....	31
1. számú melléklet: Kérdőíves kutatás kérdései.....	34
2. számú melléklet: Interjú kérdések.....	35

Bevezetés

A dolgozatomban szeretnék átfogó képet nyújtani arról, pontosan mit is értünk egyes generációk alatt, mik jellemzik őket, valamint a két fiatal aktív generáció szokásait összehasonlítani a munkaerőpiacon, valamint a mobilitási szokásaikat, hajlandóságukat. Mik azok a tényezők, amik motiválják őket az elvándorlásra vagy költözésre, ezáltal választ kapni a kérdésre, hogyan tudnánk fejleszteni az itthoni körülményeket, hogy csökkentsük az elvándorlások számát.

A kutatásomhoz rengetek statisztikai adat megvizsgálása mellett, alkalmaztam egyéb módszereket is a kérdéseim megválaszolásához. Az egyik ilyen választott módszer a kérdőív készítés volt, amit Miskolc és környékbeli lakosokkal tölttettem ki. A kérdőívet online formátumban készítettem, mivel úgy gondoltam így jut el a legkönnyebben a két általam vizsgált generáció tagjaihoz. A kérdőívet több, mint 200 Miskolc és környékbeli lakos töltötte ki, amit ismerősökön keresztül és miskolciak által használt közösségi csoportokban osztottam meg, hogy kizárólag hozzájuk jusson el. A kutatás által kapott eredményeket hasonlítottam össze a hazai statisztikai adatokkal és nagyon hasonló eredményeket kaptam.

A másik választott módszerem az interjúztatás volt, 6 kiválasztott személlyel a két generációból, akik jelenleg külföldön tartózkodnak munkavállalás céljából. Ezzel is szerettem volna még közelebb jutni a kérdéseim megválaszolásához. Azért választottam a kérdőív mellé ezt a módszert is, mert szerettem volna meghallgatni személyes véleményeket is olyan emberektől, akik jelenleg más országban tartózkodnak munkavállalás miatt az általános statisztikák vizsgálata mellett. Az interjú során kapott válaszokat is összevetettem az addig kapott eredményeimmel.

A dolgozatomban elsőként alapfogalmakat szeretnék tisztázni, mit is jelent a generáció, illetve a mobilitás fogalma. Ezután a generáció kutatásokat is bemutatnám, hogyan épülnek egymásra az eddig ismert generációk és röviden be is mutatnám őket. A két általam vizsgált generációról bővebb jellemzést állítottam össze, hogy minél tisztább képet kapjunk róluk, ezt követően végeztem egy összehasonlítást is közöttük. Elemeztem őket több szempontból is, a diákokat és a számukra nyújtott mobilitási lehetőségektől kezdve az aktív munkavállalók mobilitási hajlandóságáig, a motiváló és a visszatartó tényezőket egyaránt. Ezeket az általános statisztikai adatokat egészítettem ki a saját kutatásaim eredményeivel, a kérdőívvel és az interjúkkal, a végén pedig az elvándorlások csökkentésére tettem javaslatokat.

1. Generációk és mobilitás

Miről is van szó, ha a generációkról beszélünk? A generációkutatások a 20. század második felétől kezdődtek. Érdemes meghatározni, hogy mi is pontosan a generáció, mint fogalom. Több definíciója is van, attól függ milyen szempont alapján vizsgáljuk. Egy lehetséges megfogalmazása „*a szülők és utódaik születése közötti átlagos időintervallum*” (Komár, Generációelméletek, 2017, old.: 14.). Ezen megfogalmazásban, körülbelül egy generációt 20-25 évre becsülnek, de ez persze a régebbi generációk vizsgálata során volt leginkább jellemző. A technikai fejlődéseknek és a környezetünk gyors változásának eredményeképpen érdemes lesz nem korhoz kötni az intervallumok meghatározását, ehelyett inkább szociológiai szempontok alapján megállapítani azokat. Erre vonatkozóan született meg egy másik definíció, miszerint „*a generáció olyan személyek csoportja, akik azonos korszakban nőnek fel, hasonló sajátos élmények és trendek kapcsolják össze őket*” (Komár, Generációelméletek, 2017, old.: 14.). Régebben a földrajzi hovatartozást is figyelembe vették a generációk vizsgálata során, de ez is jelentős mértékben kezd eltűnni és létrejön egy globális generáció. (Generációelméletek, 2017)

A generációk az adott történelmi kor vagy időszak szimbólumai is, jelentősen befolyásolja ugyanis jellemvonásaik kialakulását, az adott kor eseményei például háborúk, gazdasági és pénzügyi válságok. Jelenleg a huszonegyedik században élő generációk legjelentősebb befolyásoló tényezője a klímaváltozás. (Pais, 2013)

A Budapesti Corvinus Egyetem munkatársaival készített interjú során Székely Levente (2000) elmondása szerint, a doktori munkájában azt vizsgálta, hogy az amerikai szakirodalomokban megjelenő generációk mennyire érvényesek Magyarországra. Eredményképpen arra a következtetésre jutott, hogy a generációs különbségek hazánkban is megfigyelhetőek és a nem generációalapú magyarázatok is teljesen jók. A generációk tagjainak magukról alkotott képében is szerepelnek a kutatók által meghatározott jellemvonások. Az Y és a Z generáció tagjai a technológiával és a digitalizációval azonosítja magát. (Székely, 2020)

És mi a helyzet magával a mobilitással? Mit értünk ezalatt? „*Olyan települések vagy országok közötti vándorlási folyamatot jelöl, melyek során egy személy életvitelszerűen, hosszú távon megváltoztatja a lakcímét.*” (Európai Parlament és a Tanács, 2007)

A mobilitás önmagában egy tág fogalom, lehet társadalmi, strukturális, munkaerő-piaci vagy földrajzi és még számos különböző szempontból vizsgálhatjuk. A beadványban a munkaerő-

piaci szempontok alapján fogjuk vizsgálni. A definíció a lakcímváltoztatást említi, a mobilitáshoz, viszont fontos megemlíteni az ingázást is a térbeli mobilitásoknál.

A mobilitás szükségességét a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat területi egyenlőtlenségei alakítják ki. Az egyik lehetőség az ingázás, aminek a feltételei, hogy a településen a munkavállaló szabad munkaerő, a másik településen, pedig van számára egy be nem töltetlen állás és talán, ami a legfontosabb ebben, hogy van megfelelő közlekedés a két település között, illetve az utazás időhossza még elfogadható a munkavállaló számára. A másik lehetőség az ingázás mellett az elvándorlás, ez leginkább a szabad munkaerőre jellemző, oda vándorolnak, ahol magasabb a bér. Jellemzően az emberek a lakóhelyük körzetében szeretnek állást vállalni. (Sebők, 2016)

A szándék ellenére azonban a gyakorlat azt mutatja, hogy a személyek szabad áramlását rengeteg tényező akadályozza, például az információkhoz való egyenlőtlen hozzáférés, az adózást és a szociális kedvezményeket érintő adminisztratív gátak, a külföldi tartózkodást kísérő bonyolult eljárások, illetve a karrier kérdéskörében felmerülő esetleges hátrányok.

A munkaerő-piaci mobilitás szorosan összekapcsolódik az oktatási és képzési célú mobilitással, hiszen akik tanulmányaik egy részét, illetve szakmai gyakorlatukat egy másik országban töltötték, és már képzésük során megismerték egy másik ország kultúráját, megtapasztalták a nemzetközi munkakörnyezet igényeit, azok gyakrabban döntenek egy más országbeli állás elfogadása mellett, illetve könnyebben megfelelnek a követelményeknek. Az oktatási és képzési célú mobilitás egyfajta gyakorlóterepet biztosít a fiataloknak, hogy felkészültebben vállalkozhassanak a külföldi munkavállalásra. (Hermándy-Berecz, 2009)

Azonban van egy másik réteg is a munkavállalók között, akiket kizárólag a jobb megélhetés motivál a más országban történő munkavállalásra, ők általában szakmunkás végzettséggel rendelkeznek és pár évre terveznek munkát vállalni kint, de a családjukat jellemzően nem viszik magukkal. A hazalátogatás sűrűsége személyenként eltérő.

Azonban van egy másik réteg is a munkavállalók között, akiket kizárólag a jobb megélhetés motivál a más országban történő munkavállalásra, ők általában szakmunkás végzettséggel rendelkeznek és pár évre terveznek munkát vállalni kint, de a családjukat jellemzően nem viszik magukkal. A hazalátogatás sűrűsége személyenként eltérő.

A mobilitás során fontos megemlíteni, az integráció fogalmát. Nincs egységesen elfogadott definíció, de a lényege mindegyiknek nagyjából azonos. *„Olyan módok és eszközök, amelyek*

révén a társadalom tagjai egymásra hatnak, kapcsolatot tartanak, megerősítik és elfogadják összetartozásukat egy közösségen belül.” (Kovách, Kristóf, & Szabó, 2015, old.: 75.)

2013-ban több mint 10 millió munkavállalási korú uniós állampolgár élt a hazájától különböző tagországban. Ennek a sajátos rétegnek munkaerő-piaci jellemzői, aktivitási mutatói a származási ország, illetve a fogadó ország szerint eltérnek. Általánosságban igaz rájuk a magasabb aktivitási arány. Az Eurobarométer a mobilitási hajlandóságot 2011-ben és 2013-ban mérte fel. A két felvétel közötti időszakban a „dolgozna-e más uniós tagországban” kérdésre pozitív választ adók aránya összességében 28-ról 25 százalékra csökkent. A más országban történő munkavállalás okaként a válaszolók a kedvezőbb kereseti lehetőségeket említették az első helyen, melyet a szakmai előmenetel és a hazai munkahelyek hiánya követett. A 2004 után csatlakozó tagországokban élők számára a kereset, az EU15 esetében viszont a szakmai lehetőség volt a domináns indok, kivéve a válság sújtotta dél-európai tagállamokat. (Lakatos, 2015)

2. Generáció kutatások

A generációelméletek alapjait William Strauss és Neil Howe alkották meg az 1991-ben megjelent Generációelméletek című munkájukban. A kutatásuk szerint, a generációk elkülöníthetők tapasztalataik alapján, mint például: hogyan nevelkedtek gyermekként, milyen közösségi élményeknek voltak szemtanúi serdülőkorukban, milyen példát adtak át nekik az idősebbek. Az 1620-as évek óta az Egyesült Államokban 18 generáció született körülbelül és mindegyik 20-25 éves intervallummal követte egymást. Ma 6 generációt tartunk számon, ebből 5 fő generáció van jelen ezek közül, amelyek még élnek.

Az egyik az úgynevezett **G.I. generáció** vagy **névtelen generáció**, ők 1901 és 1924 között születtek. Az ebben a korszakban születettek, megélték az első világháborút fiatalkorukban, leginkább óvatosság, kemény munka és biztonságra törekvés jellemzi őket.

A következő generációt Strauss és Howe (1991) **silent generation** néven említi, ami csendes generációt jelent, viszont szokták őket **építőknak** vagy **veteránoknak** is nevezni. 1925-1942 közé eső intervallumban születtek. Ők a jelenlegi idős nemzedék, a krízis idején születtek, azaz a második világháború alatt, így nagy óvásban részesültek nevelésük során.

A csendes generációt az 1946 és 1964 között született **baby boomerek** követik a sorban, a háború után születtek, így ők már a béke időszakában nőhettek fel, fiatalkorukra ez lázadó hatással volt. Létszámukat tekintve, igen nagy generációról beszélünk, ugyanis ebben az időszakban nagyon megugrott a születések száma.

Őket követik az **X generáció** tagjai, akiket a kutatásban **tizenharmadik** generációként említene, de magyarul digitális bevándorlókként is emlegetik őket. 1965 és 1974 között születettek sorolhatók ide. Ők a nagyszülei a mai Z generáció fiataljainak. Azért nevezik őket digitális bevándorlóknak, mert tagjai még nem születtek bele, de fiatal felnőtt korukra elkezdtek megjelenni az újítások.

A következő a sorban az **Y generáció** őket pedig a **Z generáció** követi ők a digitális bennszülöttek korszakait képviselik. (The Cycle of Generations, 1991)

2.1. Az Y generáció jellemzői

Az Y generáció tagjai az 1984 és 1994 között születettek, millenáris, azaz ezredfordulós néven is szokták említeni őket. gyermekkorukat a megoldáskeresések korszaka jellemzi, védelmező és támogató nevelésben nőttek fel. Tagjai az eddigi generációkhoz mérten, nagy eltérést mutatnak a munka és a tanulás világában. Gyakran váltanak munkahelyet és a szociális kapcsolataik terén is sűrűbben váltakoznak a személyek. Nagyon jó csapatjátékosok és közösségépítők, emellett nagy az információ igényük, viszont számukra a karrier az első és a pénz. A modern technika korszakába születtek, és annak fejlődésével együtt nőnek fel. A munkájuk során a hatékonyságuk fenntartása érdekében, különböző motivációkat alkalmaznak. (Re- de- és intergeneráció, 2018)

Az Y generáció tagjai már mondhatjuk rendelkeznek egy kialakult személyiséggel és értékrenddel. na de ez pontosan hogyan is néz ki? Mi motiválja ezt a generációt? 2020-ban a munkaerő piac 50%-át teszik majd ki a nemzedék tagjai. Egy felmérés alapján kiderült, hogy a ők a legnagyobb motivációt maguknak az anyagi javakban és előre lépési lehetőségekben látják. Fontos számukra, hogy minél gyorsabban, minél jobb pozícióban tudjanak elhelyezkedni, emellett sok figyelmet fordítanak arra, hogy munkájukat élvezzék is és kibontakozhassanak benne. (Mit akar az Y generáció?, 2017)

Mik is ennek a generációnak a legégetőbb problémái? Leginkább a panaszkodás, lustaság és telefon és social media függőség jellemző. Nagyon kritikusak másokkal szemben, és nem mindig felelősségvállalóak ezek a fiatal felnőttek. Az online felületeken próbálják hamis álcák mögé rejtve növelni az önbizalmukat és elrejteni igazi valójukat. (Oleksinski, 2016)

2.2. A Z generáció jellemzői

Az ezredfordulósokat követő generációk, akik a digitális bennszülöttek második csoportját képviselik. Ők már teljesen beleszülettek ebbe és nem a technológia fejlődésével nőttek fel. Ide tartoznak az 1995 és 2009 között születettek. Mondhatni elég nagy krízishelyzetben születtek, hiszen jelenleg több világméretű problémával állunk szemben, mint a klímaváltozás, gazdasági válság és fiatal felnőtt vagy kamasz korukra beköszöntött egy világméretű járvány. Nagyon fontos számukra a mindennapi online kontaktok fenntartása, ugyanis a digitális világban érzik magukat biztonságban, ahol el tudnak rejtőzni valami mögé, amit ők kreálhatnak meg. Már szinte elvárás részükről, hogy digitálisan jussanak információhoz, de a növekvő

információigényük nincs mindig egyenes arányban a koncentráló képességükkel. Ezen generáció tagjai nagyon jók a multitasking-ban, egyszerre több dologra is tudnak figyelni, viszont a hagyományos dolgokkal egyre nehezebb lekötni a figyelmüket, ez gondot okozhat a hagyományos oktatásban részesülők tanulásában, konfliktus- és dühkezelési gondok is egyre jellemzőbbek náluk, a fiatalabbak felé haladva különösen. (Re- de- és intergeneráció, 2018)

Na de milyen személyiségek is a Z generáció tagjai? Az úgynevezett globális generáció, már az Y tagjainál elkezdett kialakulni, de ebben a generációban már szinte kiteljesedni látszik. Nagyon ambíciókkal teltek a nemzedék fiatal felnőttjei és kamaszai, hiszen felmérések szerint minden harmadik fiatal saját céget szeretne építeni vagy vállalkozó szeretne lenni a jövőben. Hasonló módon a millenárisok között is egyre jellemzőbb volt, hogy tárgyi juttatások helyett inkább élményekkel gazdagítanák magukat. Munka szempontjából ez a generáció már nem csak azt veszi figyelembe, hogy jól érezze magát a munkahelyen, fontos nekik emellett a visszajelzés is, a segítőkészség és a rugalmasság szinte alap elvárás. A bérezésekről való elképzeléseik azonban nem mindig megegyezők a valósággal. (Mit akar a Z generáció?, 2018)

Mik a nemzedékben felmerülő problémák? A tech-függőség itt is jelen van, némelyik esetben kezelésre is szükség lehet ezzel a függőséggel kapcsolatban, viszont, mint kiderült, nem ez a generáció az, aki a leginkább függ a közösségi oldalaitól, hanem a 35-49 éves korosztály. Meglepő eredmény, hiszen folyamatosan azt látni, hogy a fiatalság a telefonján lóg, viszont nem teljesen ugyanazzal a cézzel. A Z generáció tagjai annyira információéhesek, hogy leginkább erre használják fel az internetet, valamint a napi kapcsolattartásra, persze jelen vannak a közösségi média platformokon, de mégsem olyan módon használják ezeket, mint az idősebb korosztály. (Ilyen az ideális munkahely a Z generáció szerint, 2017)

2.3. Az Y és a Z generáció összehasonlítása

Annak ellenére, hogy mindkét generáció tagjai a digitális bennszülöttek, mégis vannak jelentős eltérések, Amíg az ezredfordulósok, csak azzal együtt nőttek fel, a Z generáció már születése első percétől ezek között él. Ennek köszönhető, hogy a Z generációnak jó a multitasking képessége, viszont a koncentráció igénye kevésbé a nagy információ éhsége miatt. Az Y generáció tagjai nem feltétlenül vágnak egész nap a gép előtt ülni és még jobban értékelik a mások általi visszajelzéseket és a társas kapcsolatokat, mint a Z generációsok, akiknek már inkább az egyén a fontosabb. (Európai Unió, 2017)

Y generáció	Z generáció
Kiemelt tehetségmutatók, munkavállalói jellemzők (top 3)	
Hírtelmezés	Technológiai nyitottság
Íráskészség, blogolás	Online kutatási képesség
Statistikai elemzőkészség	Vállalkozó szellem és innováció
Médiaeszközök használati aránya (óra/hét)	
PC 16,4	Okostelefon 15,4
Okostelefon 14,8	Tévé 13,2
Tévé 14,8	Laptop 10,6
Közösségi oldalakon töltött idő/nap (%)	
Facebook 80	Facebook 58
YouTube 45	YouTube 55
Instagram 35	Instagram 45

1. ábra: Az Y és Z generáció médiafogyasztási szokásai és munkavállalói jellemzői, forrás: *(Generációs ábécésköny: X, Y, Z, 2017)*

A mai munkaerőpiacon népszerűvé vált, hogy a munkavállalókat „le kell vadászni”. Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy elcsábítani a lehető legjobb munkavállalót a jelenlegi pozíciójából a mi cégünkhöz. Na de mik is azok a készségek amik jellemzik a két generációt? Az ábrán is láthatjuk, hogy az Y generáció sokkal inkább tűri a monotonabb feladatokat, nagy az információ igényük és fontos számukra az önállóság és a gyors fejlődés. Jók az elemző és az íráskészségeik is. A Z generáció már ennél sokkal nyitottabb, számukra is fontos a fejlődés, viszont kevésbé monoton tűrők és igénylik a folyamatos újításokat. Az ő képességeik inkább az online kutatások során bontakoznak ki, emellett nagyon innovatívak és vállalkozó szelleműek.

Annak ellenére, hogy a két generáció szinte ugyan azokat az eszközöket használja, teljesen mások a használati arányaik. Megfigyelhető az ábrán, hogy mind a két generáció életében szerepet játszanak a közösségi média felületei, de eltérő arányban. Az egyre fiatalabb korosztály felé haladva nagyobb teret élvez az Instagram és a Youtube használata, mint a Facebook, ami inkább az idősebbek körében népszerű.

3. Az Y és a Z generáció a munka világában

Meretei Barbara (2020) a Budapesti Corvinus Egyetem vezetés tudományi intézetének PhD hallgatója beszélt részletesen, egy vele készített interjú során arról, hogy pontosan milyen is a két generáció a munka világában.

A munkahelyi problémák során jellemző, hogy ráhúzzák a generációs különbségeket ezekre magyarázat gyanánt. Ez nem minden esetben igaz, hiszen egyre előrébb haladva az időben már nincsenek olyan jelentős különbségek a generációk között, főleg a fiatalok körében. Azonban, ha ezeket a különbségeket arra használjuk fel, hogy ítélkezzünk a másik felett az nem vezet együttműködéshez a munka során. A fiatalok körében az is egyre inkább eltűnőben van, hogy mennyire határozza meg őket az, ahol dolgoznak, már nem olyan lojálisak a szervezetek felé, mint az idősebb generációk voltak, ugyan ez igaz a vallási és a politikai nézetekre is. Napjainkban sokkal erősebb ezeknél a családi és az egyéni kötődés.

Minél fiatalabbak felé haladunk annál inkább nő az igény arra, hogy figyeljék őket és visszajelzést kapjanak a munkájuk során. Az ő esetükben egyre kevésbé különül el a munka és az otthoni élet, mind két helyen vágnak figyelemre és elismerésre. Vezetési stílus szempontjából is kicsit megváltoztak az igényeik, itt jön képbe a napjainkban nagyon népszerűvé vált Coaching vezetési technika, ami a fiataloknál kifejezetten jól működik. Lényege, hogy közösen találtok megoldást a problémára és lépésről lépésre felépítitek, akár személyre szabottan vagy csoportosan.

A szervezeten belül érhetik befolyásoló tényezők a generációkat, amikkel hathatnak egymásra. Egy fiatalos lendületes vállalkozásban, az idősebb munkavállalókra átragadhat ez a szellem és fordítva is egy régóta működő lassú nagyvállalatnál a fiatalok is átvehetnek ebből a viselkedésből a saját életükbe. (Meretei, 2020)

Felmerültek ezek a generációs különbségek és problémák a munkahelyen Tari Annamária klinikai szakpszichológus, pszichoterapeuta, pszichoanalitikus előadásában is. A nagyvállalatoknál az együttműködés problémája jellemző a generációk között. Az Y és a Z generáció tagjai nem függenek annyira a munkahelyüktől, mint az idősebb generációk, akik sokkal ragaszkodóbbak az adott vállalathoz. Az idősebbekben van egyfajta félelem is ezzel kapcsolatban, mert a fiatalabb generációk tagjai sokkal gyorsabban tanulnak és sokkal könnyebben alkalmazkodnak az újításokhoz. Ez a probléma orvosolható a kölcsönös

tisztelettel, mert az idősebb generációk ugyanúgy tanulhatnak a digitális bennszülöttektől, mint ahogyan mi is tőlük.

A fiatalok lojalitására vonatkozó problémára is létezik megoldás. Motiválásra bírja a fiatalokat, ha a munkakörnyezet jól néz ki, modern és otthon érzik benne magukat, a pénz is jelentős szerepet tölt be, de nem feltétlenül az lesz a fő szempont. A kommunikáció során biztosíthatunk egyfajta biztonságérzetet számukra a dicséretekkel. Az Y és a Z generáció számára fontos a jótekingodás is, ez a náluk idősebbek körében már kevésbé felmerülő szempont. Nagy hiba a vezetők és a vállalatok részéről, hogy lehetetlen elvárásokat támasztanak a fiatalokkal szemben, minden érdeke őket, legyenek proaktívak, tegyenek fel kérdéseket, de ne akarjanak semmit.

Megoldás lehet a problémákra a cégek kultúra átalakítása, ahol minden generáció tudására és képességeire is szükség van, viszont erre a valóságban a vállalatok nem szívesen szánják időt, mert azonnali eredményeket akarnak. Egy megfelelő coach alkalmazásával el lehetne simítani a generációk közötti feszültségeket, ami fontos lenne, mert egyre több Y és Z generációs lép be a munkaerő piacra évről évre. (Vélemény - Generációk a munka világában- Tari Annamária)

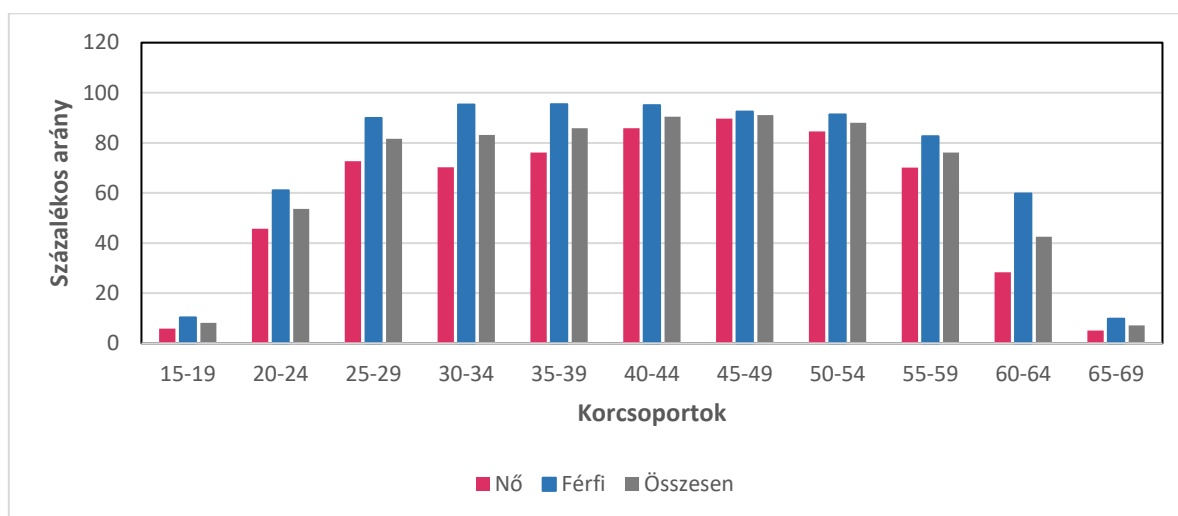
Munkakeresés területén a Z generáció tagjainak 58 %-a használja az internetes állás kereső oldalakat, az Y generáció magasabb arányban 73 %. Ezt követően mind két generáció a kapcsolatokon keresztül vagy a közösségi médiában keres állást kisebb nagyobb eltérésekkel. A legfigyelemfelkeltőbb mind két generációnál egy álláshirdetésben a munkabér, különösen az ezredfordulások körében, akik emellett még a plusz juttatásokra is kíváncsiak. Az Y generációsoknak a második legfontosabb a munkavégzés helye és utána jön csak a pontos feladatkör meghatározása, a Z generációsoknál ez fordítva van.

A munkahely váltás fő okai a Z generációnál, hogy nem volt fejlődési és előre lépési lehetőség. Az Y generáció fő oka a váltásra, hogy máshol magasabb bérezést és juttatásokat ígértek, ez a Z generációnál másodlagos indok volt. Megállapítható tehát, hogy a két generációt ugyan azok az okok motiválják vagy taszítják csak más mértékben.

A legjellemzőbb munkakörnyezet mind a két generáció esetében, a multinacionális vállalat volt. A nyelvtudásukat azonban az Y generáció csupán 35 %-a használja a munkahelyén, a Z generációnak 44 %-a. Mind a kettőjük körében azonban azok a legvonzóbb feladatkörök, amik kreativitást igényelnek. (Trend International, 2020)

4. Az Y és a Z generáció aktivitási aránya és mobilitási hajlandósága hazánkban

A magyar munkaerő piacon a munkaképes korúak 60% dolgozik vagy aktív álláskereső, az alacsony munkavállalási hajlandóság inkább az 55 év feletti korosztályt érinti. A hazai költségvetéseket a minimálbérek megemelése nem érintette jól. Ennek hatására ugyanis csökkentek a foglalkoztatások. Mivel a szomszédos országokban nem volt hasonló helyzet így a magyar bérköltség-előny csökkent. (Scharle, 2003)

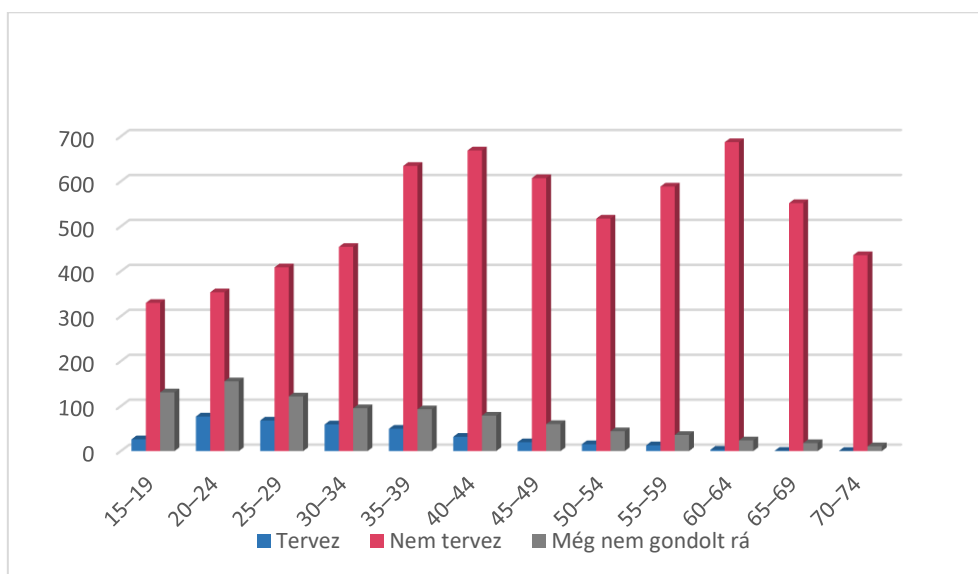


2. ábra: 2019-es aktivitási arány korcsoportok szerint, nemenként, forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

A 2. ábrán is láthatjuk, hogy a férfiak körében magasabb a foglalkoztatási arány, mint a nőknél. A korcsoportokat tekintve összességében a 25 és 55 éves kor között a legmagasabb a foglalkoztatottak száma, ami magába foglalja az Y és a Z generáció fiatal felnőttjeit is. A kérdés, hogy ezek közül hányan terveznek munkavállalás céljából külföldre menni és milyen végzettség jellemző a körükben hazánkban? A 3. ábrán láthatjuk, hogy a 15 és a 40 év közötti korosztálynak vannak leginkább külföldön jövőbeli tervei, közöttük is a legmagasabb a 20-24 év közöttiek száma 155,2 ezer fővel. A 40 év feletti korosztályban a legmagasabb a száma azoknak, akik nem terveztek külföldre menni.

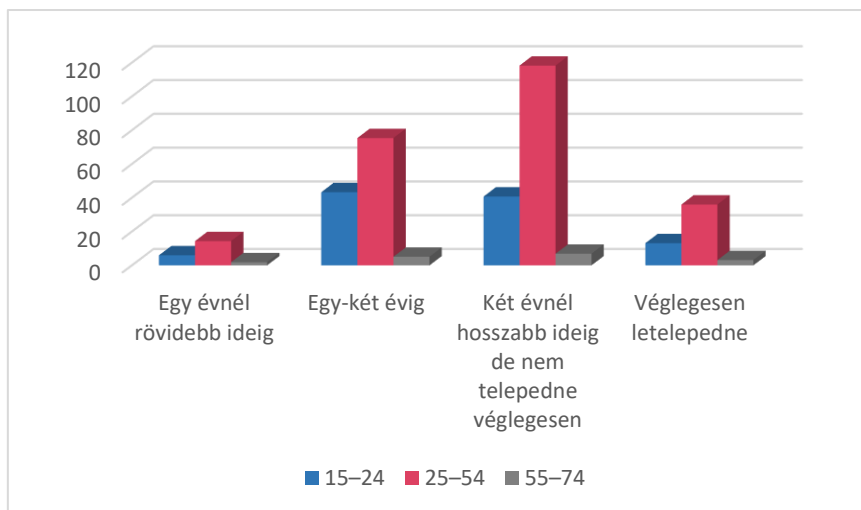
A 2016. évi Magyar Ifjúsági Kutatás szerint igen magas azoknak a száma az Y és a Z generációból is, akik terveznek külföldre menni a jövőben. A 15 és 29 éves korosztályban 33%-nak vannak külföldi tanulási vagy munkavállalási tervei. Korcsoportokra lebontva 15-19 év között 33%, 20-24 év között 38%, 25-29 év között pedig 28%. A kutatás csoportosította őket a tervek konkretizálása szerint is. A legmagasabb arányban azok voltak, akik pár évre vállalnának

munkát külföldön, pontosan 83%. A második legmagasabb arányban azok voltak, akik pár hétre vagy hónapra vállalnának kint munkát vagy akár ingáznának is, ők 55%-os arányban vannak. Akik letelepedni is terveznek, ők pedig 45%. Motiváló tényezők túlnyomú részt a jobb megélhetés volt, a magasabb végzettséggel rendelkezők körében is fontos volt ez, de legjellemzőbb a szakmunkás végzettséggel rendelkezők körében volt ez az indok. A fiatalok és a diplomások, inkább előnyben részesítették a tapasztalatszerzést, a nyelvtanulást és az új kihívások. A visszatartó erőnek leginkább a család és a barátok hiánya volt jellemző, az ügyintézéssel járó kényelmetlenségek szinte egyáltalán nem. (Magyar Ifjúsági Kutatás, 2016)



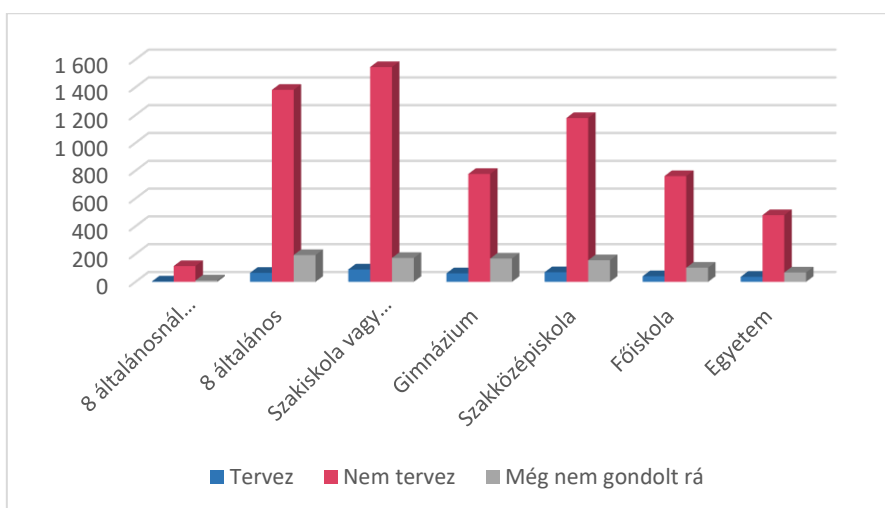
3. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándék szerint (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

Érdeemes megfigyelni azt is, hogy mennyi időre terveznek maradni. Egy évnél rövidebb időre, egy vagy maximum két évre, két évnél is tovább vagy véglegesen letelepedne. Hazánkban egyértelműen a 25-54 év közötti korosztály nevezhető a legmobilabbnak a 4. ábrán látható adatok alapján. Leginkább az figyelhető meg, hogy pár évre vállalnak munkát külföldön és kimondható, hogy többen vannak azok, akik két évnél több időre terveznek maradni munkavállalás céljából. A letelepedés szempontjából is ennek a korosztálynak a legnagyobb a száma, a központi statisztikai hivatal adatai alapján 36 ezer főről beszélhetünk körülbelül.



4. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándék szerint, tervezett időt nézve (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

Külföldi tervek esetén, fontos szerepet játszik az iskolai végzettség is, ahogy azt a Magyar Ifjúsági Kutatás is megállapította. Érdekes megnézni ezzel kapcsolatban a hazai adatokat. A legmagasabb arányban a szakmunkás végzettséggel vagy általános végzettséggel rendelkezők terveznek más országban munkát vállalni, amiből megállapíthatjuk, hogy a legtöbb hazánkból külföldön dolgozó fizikai munkát végez. Az általánosnál alacsonyabb végzettségűeknél feltételezhető, hogy azért alacsony az arány, mert a legtöbb fizikai munka tekintetében is elvárás az általános végzettség. A diplomások és a főiskolások között gyakori, hogy kiküldetés céljából tartózkodnak, illetve dolgoznak külföldön.



5. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándéka végzettségek szerint (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

5. Y és Z generációs diákok

Az Y generáció tagjai közül sokuknak túl engedékeny szülei voltak. Ritkán maradtak felügyelet nélkül. Kényelmesek a jelentős szülői részvételben, és elvárják, hogy a szülők és az egyetemi alkalmazottak oldják meg konfliktusaikat, védjék meg és ápolják őket. Bíznak az intézményekben, de szkeptikusak a tekintélyekkel szemben. Ez a generáció motivált, célorientált, határozott és magabiztos. Szeretnének változtatni. Polgári gondolkodásúak, és értékelik a szolgálati tanulást és az önkéntességet. Úgy vélik, az egyetem segít nekik abban, hogy remekül induljanak az életben. Arra számítanak, hogy gyorsan előre lépnek a munkahelyen. A személyes fejlődés helyett az eredményekre koncentrálnak. Lehet, hogy nem értékelik az egész életen át tartó tanulás előnyeit. (Meeting the Needs of Millennial Students, 2008)

Az Y generáció tagjai különböztek egymástól, és némi módosítást igényeltek, így a felsőbb osztályok alkalmazkodtak az igényeikhez. Az ezredfordulósok voltak az első generáció, akik laptopot tartottak az egyetemen. Míg az Y generáció átlagosan három képernyőt használt, addig a Z generáció diákjai gyakran akár ötöt is használnak. A legtöbb okostelefont, tévét, laptopot, asztali számítógépet és táblagépet használ. A teremben vagy az osztályteremben ülve előadást hallgatni ennek a generációnak igazi kínzása. A Z generáció diákjai esélyt szeretnének arra, hogy a tanulási folyamat részesei lehessenek, ne pedig passzív szemlélők.

A Z generáció élte át a legtöbb változást rövid idő alatt a földön. E változások többsége a technológiára összpontosít. A Z generáció évtizedek óta tartó gyakorlatokat szakít meg oktatási rendszerünkben, arra kényszerítve a főiskolákat és egyetemeket, hogy gyors ütemben alkalmazkodjanak vagy lényegtelené váljanak. A generáció hallgatói sokkal gyakorlatiasabbak és szkeptikusabbak, mint az előző generációk. A változás nehéz lehet, és jó is lehet, különösen, ha ez segíti a fiatalokat abban, hogy növekedjenek, tanuljanak és sikeres felnőttekké váljanak. A tapasztalt oktatóknak mindent meg kell tenniük annak érdekében, hogy a tanulás szórakoztató, interaktív és vonzó legyen a Z generációs tanulóik számára. A digitális tananyagok és egyéb technológiák felhasználása, amelyek ilyen élményt nyújthatnak, jó irányba tett lépés. (Kalkhurst, 2018)

5.1. Mobilitást segítő programok a diákok számára

Korábban említésre került, hogy A munkaerő-piaci mobilitás szorosan összekapcsolódik az oktatási és képzési célú mobilitással, sok diák tölti külföldön a tanulmányai egy részét, az ilyen diákok körében jellemzőbb a jövőben, hogy külföldön munkát vállaljanak. A felsőoktatási intézmények, számos lehetőséget biztosítanak a diákok számára a külföldi tanulmányokhoz, de akár a középiskolai intézményekben is van lehetőség egy tanévre másik országba utazni.

A középiskolásoknak számos cserediák program áll rendelkezésre, hogy eljussanak Európa több országába vagy akár másik kontinensre is tanulni. A programok életre szóló élményt jelentenek a középiskolás diákok számára, megismerhetik a kultúrát és nyelvet is tanulhatnak anyanyelvi környezetben.

A felsőoktatásban tanulók számára is rendelkezésre állnak tanulmányi célú utazások, ilyen például az ERASMUS+ uniós program, ez az európai oktatás, képzés, ifjúságügy és sport támogatására irányul. (Európai Bizottság: ERASMUS+)

A tanulmányi mobilitáson kívül felmerült a kombinált programok iránti érdeklődés, valamint a szakmai gyakorlatos mobilitás terén szükséges változások kérdése is. Az „Erasmus-karrier” jellemzően hallgatói mobilitással kezdődik, amit egy szakmai gyakorlatos időszak követ. A résztvevők erősebb köteléket várnak el az egyetemek és a munkaerőpiaci szereplők között. A versenyszférából érkező gyakorlati szakemberek bevonását az oktatási programokba, vendégelőadóként való meghívását, a diákok szerint diplomájuk értékét is növelik a hasonló tapasztalatok. A külföldi tanulmányi félév teljesítését követően sokan maradnának a fogadóországban, és töltenének még egy Erasmus félévet szakmai gyakorlattal. Az egyetemek munkaerőpiaci kapcsolatai hozzásegítenék a diákokat a következő lépéshez, ezzel is növelve az Erasmus programban résztvevő -ez esetben maradó- fiatalokat. (Holicza, Az Erasmus-Generáció Ajánlásai a Jövő Mobilitási Programjához, 2018)

5.2. ERASMUS program bemutatása

Európa nagyon sokféle kultúrával és nyelvekkel rendelkező kontinens, ezért az Európai Unió nagy erőfeszítéseket tesz, a közös fejlődés és az összetartás érdekében. A program 1987-ben vette kezdetét, ekkor 11 ország és pár ezer hallgató vett részt a programban, ez mára már hatalmasra nőtte ki magát, 33 ország és több millió hallgató csatlakozott a programhoz. A

program is fejlődött időközben elkezdtek a tanulmányok mellett, a szakmai gyakorlatok teljesítésére, valamint az önkéntes munkára is hangsúlyt fektetni. A program népszerűsége köszönhető annak, hogy az utazás és a szabadság érzését kombinálja a tanulmányokkal. Az önállósodás és a nyelvtanulás mellett hozzájárul a kapcsolati tőke növeléséhez is. (Holicza & Pásztor, 2018)

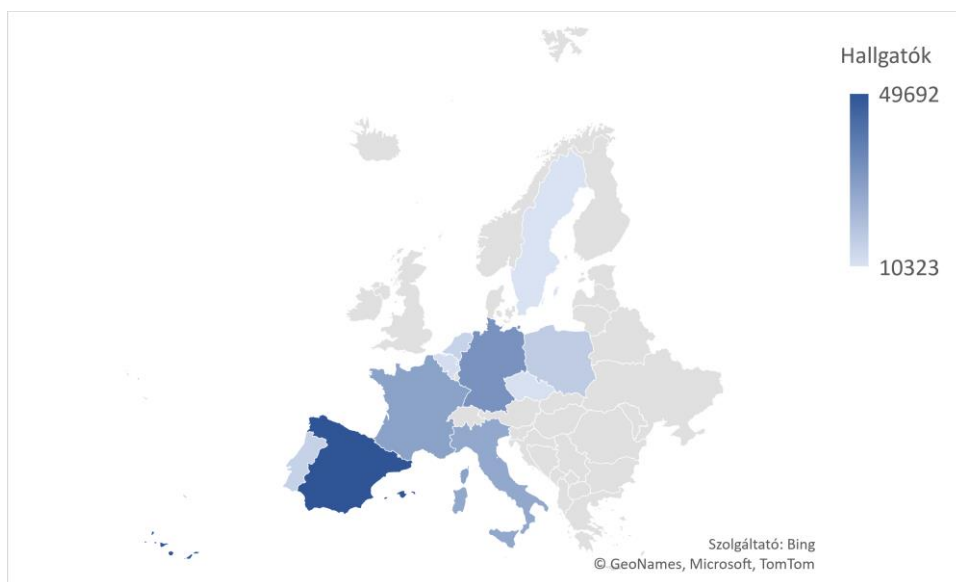
5.3. Az ERASMUS+ hatékonysága

A program népszerűsége megmutatkozik a dokumentált számadatokban. Közel 4 millió ember számára biztosít lehetőséget, hogy külföldön végezhesse tanulmányait. 2 millió diák vesz részt a program által felsőoktatásban, 650.000 diák pedig szakképzésben részesülő diák. A program a tanárokat, oktatókat is támogatja, így közülük is több, mint 800.000 fő tagja a programnak. Az ifjúsági programnak pedig több, mint 500.000 fiatal a tagja. A programban, mintegy 25 000 partnerség áll rendelkezésre, melyek 125 000 iskolát, szakképzési intézményt, felsőoktatási és felnőttoktatási intézményt, ifjúsági szervezetet és vállalkozást kapcsolnak össze.

2018-ban ismét több ezer hallgató, tanonc, tanár, ifjúsági munkaerő, szakképzésben részt vevő oktató, külföldön tanult, képzett vagy szerzett szakmai tapasztalatot. A 2,8 milliárd eurós költségvetéssel az Erasmus + több mint 850 000 mobilitást támogatott, közel 95 000 szervezetet és mintegy 23 500 projektet finanszírozott. 2018-tól kezdődően az Erasmus + kulcsfontosságú új eszközzé vált az Európai Oktatási Térség 2025-ig való megvalósításában és az európai egyetemek kezdeményezésével a felsőoktatási intézmények 17 erős új szövetség megalakításában történő segítségével. Az elmúlt évekhez hasonlóan a program teljes mértékben teljesítette célkitűzéseit, kiváló végrehajtási teljesítményt és hatékony pénzeszköz-felhasználást ért el, bizonyítva, hogy a jövőben nagy lehet a végrehajtás fokozása. Az elmúlt három évtizedben több mint 10 millió ember vett részt sokuk számára életet megváltoztató tapasztalatnak bizonyult.

A hosszú távú mobilitás fokozása érdekében a program 2018-ban bevezette az ERASMUS Pro-t, aminek célja a hosszú távú külföldi mobilitás növelése szakképzésben tanulók, egyetemi hallgatók vagy friss diplomások számára. Ez növelné a lehetőségeit, a hosszú távú külföldi munkahely megszerzésének. 604 projektszerződést kötöttek 2018-ban, ami 12.000 fiatalnak a mobilitását szolgálta.

Az ERASMUS+ programban résztvevők 95 %-ban elégedettek a programmal, illetve 91 % motiváltabb a szakmai karrierjének folytatására. 80 % gyakorlati tapasztalatokat is szerzett, ami segítette a fejlődését a munkája területén. erős tendenciát mutat a hallgatók körében, hogy az ERASMUS+ program által külföldi szakmai gyakorlatot teljesítsenek, ezzel is tapasztalatokat szerezzenek, a karrierjük javítása érdekében. (Erasmus+ annual report, 2019)



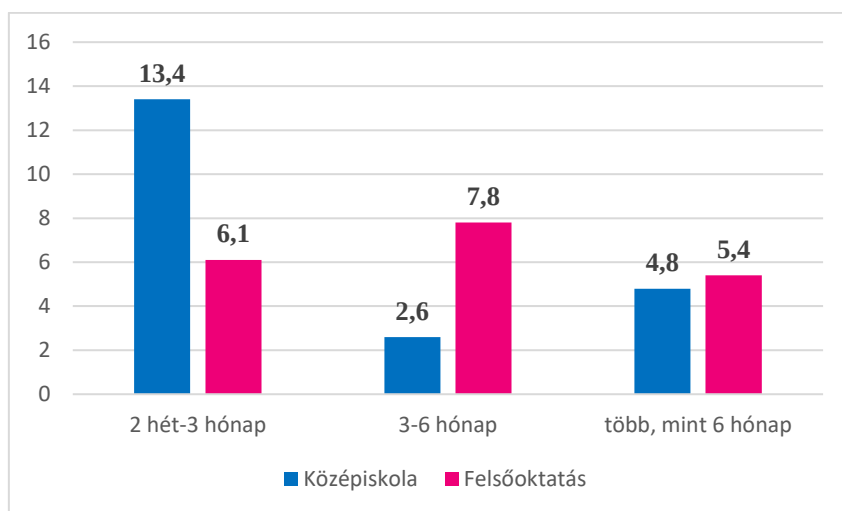
6. ábra: A legnépszerűbb célpontok a hallgatók számára a programban, 2019, saját szerkesztés

5.4. Az Y és a Z generáció aktivitási aránya a programban

Az Erasmus programok fő célcsoportja az Y generáció egyetemistái. Az Erasmus programon keresztül az utazás és a szabadság érzése kombinálhatóvá vált a tanulmányokkal. A szemeszter során saját lábra állnak, alkalmazkodnak a helyi kondíciókhoz, kialakítják saját rendszerüket, életterületüket, egyetemre járnak, kulturális és kommunikációs készségeket fejlesztenek, tárgyakat teljesítenek angolul, vagy a fogadóország nyelvén, nemzetközi tapasztalatokat, barátságokat és hasznos kapcsolatokat kötnek. Az egyik fő utazási motiváció az Y generáció számára, a világ megismerése. A programban résztvevőknek az utazás, különösen a légi utazás terén nagy lökést adott az Erasmus ösztöndíj. Az Erasmus során a tanulás és a világlátás motivációi keverednek, az első ösztöndíj ritkán marad folytatás nélkül, a fiatalok ennek hatására, illetve keretei között ébrednek rá lehetőségeikre a légi utazás terén. Az Erasmus ösztöndíjjal történő külföldi tartózkodás alatt a közösségi motiváció hatására, többen is a külföldi szabadidejében elrepült más országokba, főként nagyvárosokba. az is nagy élményt jelentett, hogy milyen könnyedén, is milyen szabadon utazhattak a világban. Az élmények globális méretekben váltak számukra

elérhetővé, ami szinte „utazás függővé” tette őket, sokan csak sorolták a felkeresett, illetve felkeresni tervezett országokat. A világ megismerése az millenárisok számára nem kizárólag a külföldi nevezetességeket, látványosságokat takarta, hanem az emberekkel való kapcsolatba kerülést. Sokan említették a közösségi élményeket, amelyek a nehézségek ellenére, mint kalandos történetekként jelennek meg. E történetek központi eleme gyakran az ismerkedés érdekes új emberekkel, amelyre az utak nélkül nem került volna sor, így maga az utazás és annak körülményei is az élménykeresés részévé válnak. (Mólovics, Prónay, & Kincsesné Vajda, 2015)

Előrejelzések szerint minden második Z generációs diplomával fog rendelkezni, amit várhatóan a társadalmi mobilitás is tovább erősít. Az előző generációkat a világműködési utazás vonzereje vonzotta leginkább, a Z generációt azonban jobban vonzza az a keretelés, amivel tudatják velük ez miért lesz számukra hasznos mikor belépnek a munkaerőpiacra. A Z generációs egyetemistáknak szükségük van az információkra a külföldi tanulmányok és a foglalkoztatathatóság közötti kapcsolatáról. A Z generáció esetében nagyon fontos, hogy jó hallgatói érdekképviselő legyen mellettük, mert ennek a generációnak a tagjai nagy hangsúlyt fektetnek a hitelességre, fontosak számukra a tanulmányaik, de jobban hallgatnak társaikra, mint a tanácsadókra. Motiváló lehet számukra a programban való részvételre, ha visszatérő diákok vagy öregdiákok véleményét hallják, így képet kaphatnak róla milyen is a külföldi élet. (Sivaraj, 2020)



7. ábra: A 15-29 évesek korábbi iskolai tanulmányhoz kötődő külföldi tartózkodás időtartama szerint, 2018 forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint, a középiskolai tanulmányok alatt jellemzőbb a rövidebb tartózkodási idő kiugróan magas arányban, ez általában nyári gyakorlatok, esetleg

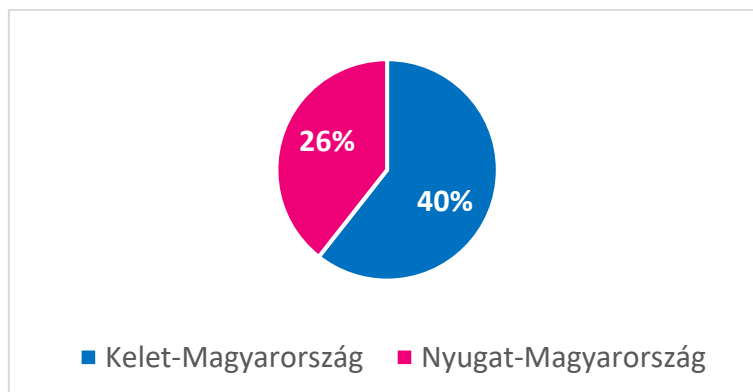
csereprogramok keretén valósul meg a fiatalok körében. A 3-6 hónap tartózkodás a felsőoktatásban részt vevők körében bizonyul népszerűbbnek, ebből következtethetünk arra, hogy az Erasmus program által lehetőségük van egy szemeszter egy külföldi felsőoktatási intézményben eltölteni. Hat hónapnál több időre vállalkozók körében nincs akkora eltérés az számokat illetően.

5.5. Visszatartó tényezők

Ami a hallgatók körében a leginkább visszatartó tényező az a kreditbeszámítás kérdése, a külföldi tanulmányok tantárgyait általában nehéz integrálni a hazai intézmény tantervébe, mivel az országok között jelentős eltérések vannak az oktatásban. Sokaknak gondot okoz az anyagi háttere a tanulmányoknak, az ösztöndíj ellenére is, hiszen az némelyik országban épphogy a lakhatást fedezi. A nem megfelelő szintű idegen nyelvismeret is hátráltató tényezőként jelentkezhet a hallgatóknál, valamint a családtól való elszakadás.

A hátráltató tényezőkben is van eltérés a két generáció között, jellemző, hogy a Z generáció fiatal felnőttjei, közülük is a 15-19 éves korosztályt jobban befolyásolja a családhoz és a barátokhoz való kötődés, mint az idősebb korosztályt. Az viszont megállapítható mind két generáció esetében, hogy a szakmai tanulmányok elsajátítása helyett inkább az idegen nyelvtanulás céljából mennek külföldre.

Az ország területein belül is nagy eltérések vannak a külföldi tanulás népszerűségét illetően, amíg az ország nyugati részén, Dunántúlon ez az arány 2016-ban 40 % volt, akik terveznek hosszabb rövidebb ideig külföldi tartózkodást, addig Kelet- és Közép-Magyarországon ez az arány csak 26 % volt.

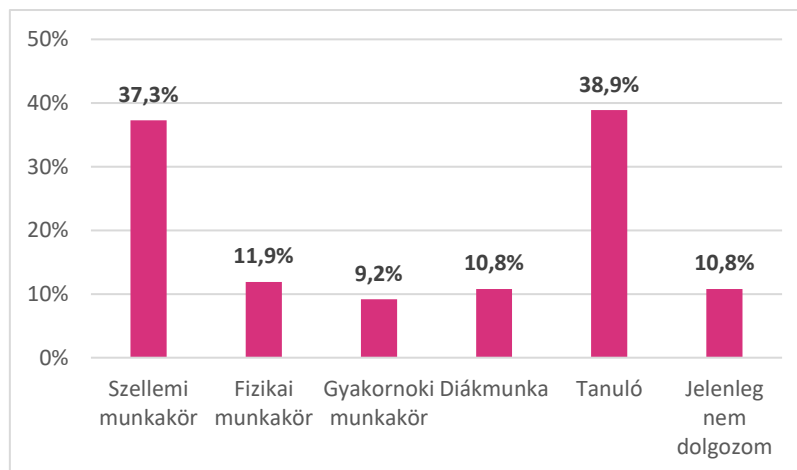


8. ábra: A külföldi tanulmányokkal kapcsolatos tervek az ország nyugati és keleti részén, saját szerkesztés, (Magyar Ifjúsági Kutatás, 2016)

6. Kérdőíves felmérés elemzése

A kutatást online kérdőív (1. számú melléklet) segítségével végeztem a közösségi oldalakon, több mint 200 vélemény érkezett a kérdőívben feltett kérdésekre. Főként környékbeli ismerősök között osztottam meg a kérdőívet, valamint Miskolc és környékbeli lakosok által használt Facebook csoportokban, mivel a helyiek voltak a célcsoportom. Az online verzió bizonyult a leghatékonyabb választásnak, hiszen a helyieken belül is a vizsgált két generációra voltam kíváncsi, hozzájuk pedig így tudtam a legkönnyebben eljuttatni. Az online verzió mellett szól még az is, hogy a két generáció, mivel nagy mértékben van jelen az online világban és a közösségi médiában, jobban is preferálja az ilyen módszereket, mint a hagyományos régimódi papír formátumot. Az Y és Z generáció korosztályából vártam a kitöltéseket és ez meg is valósult a 14-36 éves korosztályban. A kérdőíves kutatásom során azt vizsgáltam, hogy Miskolc és környékén élő Y és Z generáció tagjai mennyire mobilak munkavállalás céljából, mik motiválják őket, mik a visszatartó erők. A kutatás során kitértem még a végzettségükre, a nyelvtudásukra, illetve, hogy mi a foglalkozásuk. Az elemzés során összehasonlítottam a saját felmérésem adatait, megyei és hazai szintű adatokkal is.

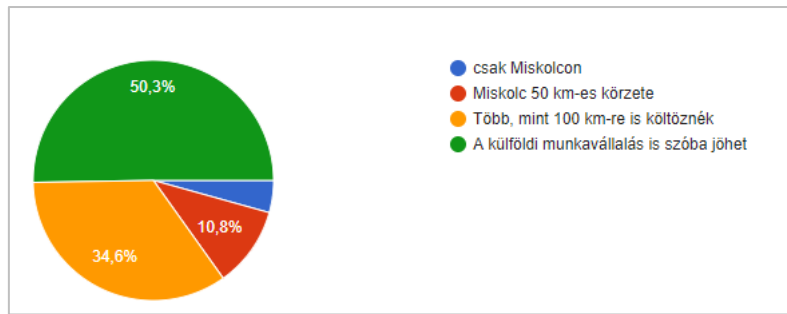
A válaszadók 64,9 %-a dolgozik jelenleg és 35,1 % az, akik nem, de közülük 16,3 %-a az embereknek aktív álláskereső. A kitöltők között magas arányban vannak a szellemi munkakörben dolgozók 37,3 %-os értékkel és 11,9 %-os értékkel követik őket a fizikai dolgozók. Megfigyelhető azonban, hogy a válaszadók 38,9 % még tanuló, ők a gyakornoki és a diák munkát részesítik előnyben. A legtöbben kis és középvállalkozásban dolgoznak, ezt követően a második legmagasabb arány a multinacionális vállalatoknál volt, ezt követték az egyéni vállalkozók, majd a közszférában elhelyezkedők.



9. ábra: Milyen típusú munkakört végez? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra)

Foglalkozásokat tekintve a fizikai munka során a leggyakrabban adott válaszok között volt a felszolgáló, pultos, eladó, illetve az operátori munkakör. A szellemi munkakörök tekintetében kicsit szélesebb volt a válaszok köre, de nagytöbbségben pénzügyi, mérnöki, beszerzés, logisztika vagy HR területen dolgoznak. Az egyéni vállalkozók közül szintén többféle terület is megjelent a válaszok között, mint a szépségápolás, műkörömpíró vagy a sport, jóga oktató, személyi edző, illetve gyógytornász.

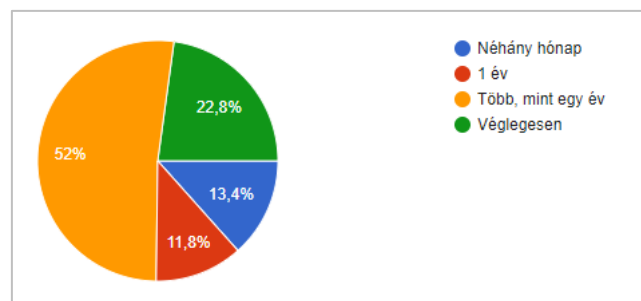
A mobilitást vizsgálva a felmérésben a válaszadók több mint fele, 51,4%-a lenne hajlandó költözni jobb állás érdekében, ami egy elég magas arány. Akik egyáltalán nem lennének hajlandóak, azok mindössze 6,5 %-a volt a kitöltőknek. A maradék 42,2% pedig talán hajlandó lenne. A motiváló tényező túlnyomó részben a magasabb jövedelem volt az emberek számára és ezt követte a jobb életkörülmények és a jobb munkakörnyezet. A következő kérdést is vizsgáltam, miszerint milyen messzire lennének hajlandóak elköltözni a lakóhelyüktől? A 10. ábrán láthatjuk, hogy a válaszadók felénél, szóba jöhet a külföldi munkavállalás vagy a 100 kilométernél messzebb történő munkavállalás. Ezek alapján az adatok alapján kijelenthető, hogy elég mobilnak bizonyul a két generáció, a saját adataimat érdemes összevetni, a Központi Statisztikai Hivatal adatival, hogy még biztosabb képet kapjunk. Borsod-Abaúj-Zemplén megye népessége jelenleg körülbelül 642.500 fő, az adatok alapján 366,5 ezer ember tervez a jövőben külföldre menni munkavállalás céljából (ksh.hu). Ezt összehasonlítva a kérdőíves kutatásommal hasonló eredményeket kapunk.



10. ábra: Milyen messzire lenne hajlandó elköltözni Ön jobb állás érdekében? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra)

Korábban megvizsgáltuk a Központi Statisztikai hivatal adatai alapján, hogy mennyi időre tervezik a külföldi munkavállalást hazánkban az emberek. A felmérésem szerint Miskolc és környékbeli lakosok között több, mint a fele maradna egy évnél tovább, pontosan 52%-a a válaszadóknak, és meglepően magas azoknak a száma, akik véglegesen is letelepednének 22,8%.

A célországokra vonatkozó kérdésem során a legnépszerűbb célpont Németország, Svájc, Ausztria és Anglia voltak, ezeket követték a Skandináv országok (Norvégia, Dánia, Svédország, Finnország) és Hollandia. Gyakrabban előforduló válasz volt még Franciaország, Spanyolország és Olaszország, valamint néhány válaszadónál Amerika is.

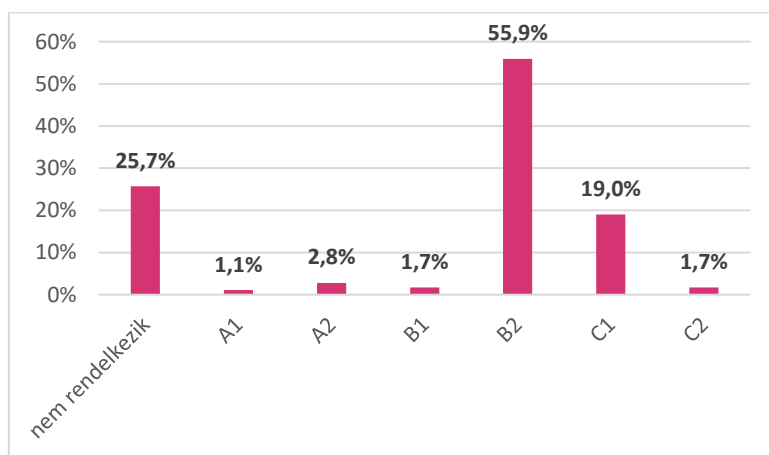


11. ábra: Ha Ön hajlandó külföldön is munkát vállalni, mennyi időre vállalna? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra)

Kitértem a felmérésben a visszatartó tényezőkre is, a leggyakoribb válasz a család és a barátok voltak, a második a honvágy és a hazaszeretet. A nyelvtudás hiánya, mint tényező csak ezek után jött a sorban. Pár válaszban megjelent az idegenség és a kitaszítottság érzésének gondolata is, és egy-két esetben az ügyintézéssel járó kényelmetlenségek.

A nyelvtudást részletesebben is felmértem, beszélt nyelvek és nyelvvizsga szempontjából is. A kitöltők több, mint 80%-a beszél valamilyen idegen nyelvet és csupán 11% jelölte be, hogy egyáltalán nem beszél semmilyen szinten. A leggyakrabban beszélt nyelv egyértelműen az

angol volt. Ezt követte a német és voltak a válaszadók között, akiknél a spanyol, a francia és az orosz is jelen volt. Az angolt szinte mindenki írta, mint nyelvtudást és jellemző volt, hogy emellett említett egy második nyelvet. Érdekes, hogy a válaszok alapján sokan rendelkeznek nyelvtudással, mégis a válaszadók 25,7%-a nem rendelkezik nyelvvizsgával. A legjellemzőbb nyelvvizsga típus az a B2, azaz a középszint volt 55,9% rendelkezik közép szintű nyelvismerettel, ezt követte a C1, azaz a haladó szint, amit 19% sajátított el a válaszadók között. Ezek alapján megállapítható, hogy a nyelvvizsga nem feltétlenül tükrözi valakinek a nyelvtudását, ezért is gondolom, hogy nem állt első helyen a visszatartó erők között a külföldi munkavállalás kérdésénél.



9. ábra: Milyen típusú nyelvvizsgával rendelkezik Ön? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra)

7. Személyes interjúk

A hazai adatok elemzése és a saját felmérés mellett készítettem 2020. novemberében személyes interjúkat két Y generációs külföldön dolgozóval és négy Z generációssal is, a továbbiakban ezeket szeretném elemezni. Az interjú kérdései a 2. számú mellékletben találhatók. Az interjú alanyait a hólabda módszerrel választottam ki és vettem fel velük a kapcsolatot. Ezen módszer azt jelenti, hogy az a saját környezetemben lévő általam ismert személyek által jutok hozzá a kutatni kívánt célcsoportban lévő személyek elérhetőségeihez. A hólabda tulajdonképpen a felhalmozódást jelenti, mivel az elért személyeken keresztül jutok hozzá újabb elérhetőségekhez. (Boncz, 2015) Az interjú során az iskolai végzettséget, az itthoni munkahelyét és a külföldit vettem számításba, a nyelvtudást és a külföldi életkörülményeket az itthonihoz képest.

A két Y generációs interjú alanyok, név szerint Péter és Gergő, mind a ketten egyforma szakmunkás végzettséggel rendelkeznek, faipari technikummal. Az itthoni munkájuk során az egyikük hasonló szakmában helyezkedett el asztalosként, a másik személy a reklámszakmában dolgozott. Külföldi munkavállalásuk során mind a ketten az asztalos szakmában helyezkedtek el. Ez a hazai adatok vizsgálata során is kiderült, hogy leginkább a szakmunkás végzettséggel rendelkezők körében jellemzőek a külföldi munkavállalási tervek.

Nyelvtudásukról elmondható, hogy, Gergő ugyan nyelvvizsgával nem rendelkezik, csak német érettségivel, de a német nyelvet beszéli, amit az ottani tartózkodása és munkája során sajátított el. Péter elmondása szerint nem beszél idegen nyelvet.

Mind a kettőjüknél a fő motiváló szempont a jobb megélhetés és a magasabb fizetés volt. A célország mind a kettőjük esetében Svájc, mind a kettőjük ismerős által kapott itt lehetőséget és így választották az adott országot, Gergő elmondása szerint neki nem jött szóba más célország, Péter Svédországot említette másik lehetőségként. A tartózkodás hosszát tekintve Gergő, még minimum 10 évet tervez kint tölteni, a nyugdíjas éveit mindenképp Magyarországon képzelel el és 3 havonta szokott hazalátogatni Miskolcra, Péter nem tudta megmondani pontosan, de ideiglenesnek tervezi a kint létet, ő ennél sűrűbben 4 hetente szokott hazautazni. A kapcsolatot mind a ketten interneten, telefonon, illetve például Viber és Messenger felületeken keresztül tartják az otthoniakkal. Gergő a feleségével él kint, Péternek itthon van a felesége a két kislányával, akik 9 és 3 évesek, még nem tudja megmondani, hogy ők is kiköltöznek-e hozzá a későbbiekben, de vannak ilyen elképzeléseik. Mind a kettőjük az

nyilatkozta, hogy vannak kint barátaik, akik nagyrészt szintén kint élő magyarok, ezek a baráti kapcsolatok megkönnyítik az ottlétet és a honvágy érzését.

Kérdeztem őket a külföldi munkavállalás előnyeit és hátrányait illetően. Gergő a biztosabb jövőképben, a szebb környezetben és a jobb megélhetésben látja az előnyöket. Hátrányként a családok és barátok jegyezte meg. Péter is hasonlóképpen jellemezte az előnyöket és a hátrányokat, hozzátette, hogy előny számára is is még, hogy jobbak a munkakörülmények is. A választott országban, mindketten pozitívan jellemezték az ottani légkört és környezetet és kedvelik a helyiek mentalitását. Amit mind a ketten hiányként élnek meg, hogy ott teljesen más a gasztronómia, hiányoznak nekik az itthoni ízek és fűszerek. Megkérdeztem őket arról is, hogy ajánlanák-e a külföldi munkavégzést másoknak, a válasz mind a két fél részéről igen volt.

A Z generációsok közül két lánnyal Rékával és Zsanettel, valamint két fiúval Mátéval és Konráddal volt lehetőségem interjút készíteni. A lányok iskolai végzettsége mind a kettőjüknek érettségi, Konrád szintén középiskolai végzettséggel rendelkezik, Máténak pedig szakmunkás végzettsége van épületgépész és technikus területen. Réka és Konrád kezdetben vendéglátásban dolgoztak itthon, majd az előbbi pénzügyi területen helyezkedett el, az utóbbi megújuló energiákkal dolgozott egy cégnél. Máté kereskedelmi és épületgépészeti ágon helyezkedett el itthon, Zsanett pedig a logisztika területén. Külföldi munkájuk során Máté hegesztőként és légtechnikai szerelőként helyezkedett el. Zsanett kertészetben dolgozik, Réka bébiszitterként egy családnál, Konrád pedig asztalosként.

Nyelvtudásukat tekintve Réka beszél angol és német nyelven is, Konrád csak németül, Máté elmondása szerint egy minimális angol tudással rendelkezik, Zsanett pedig azt mondta nem beszél idegen nyelvet. Nyelvvizsgával egyikük sem rendelkezik. Itt is megállapítható, mint a korábbi felmérésem adataiból, hogy a nyelvvizsga vagy a nyelvtudás nem feltétlenül befolyásolja a külföldi munkavégzést.

Motiváló tényezőként egyhangúan a pénzt választották, valamint a jobb életszínvonalat. Réka és Konrád számára Svájc volt a választott célország, Konrád egy állásajánlat miatt választotta, Réka pedig a párjaként vele tartott, más célországok nem jöttek szóba az ő esetükben. Ők mind a ketten azt nyilatkozták, hogy véglegesnek tekintik a letelepedésüket és évente kétszer szoktak hazalátogatni Magyarországra. Rékának a szülei, nagyszülei és testvérei vannak itthon rokonai Konrádnak pedig a szülei, de nem tervezik, hogy ők is követik őket külföldre. A kapcsolattartást online internetes felületeken keresztül oldják meg családjukkal és barátaikkal. Mind

kettőjüknek vannak kint barátai, a legtöbben helyi magyarok, de vannak más nemzetiségű külföldiekkel is baráti kapcsolataik.

Zsanett és Máté Németországot választották célként. Máté rokonságából is sokan itt dolgoznak kint, így választották ezt az országot és tőlük kaptak hozzá segítséget. Tartózkodásukat ideiglenesre tervezik, körülbelül 3-4 évet szeretnének kint tölteni és fél évente szoktak hazalátogatni. Máté édesapja szintén Németországban dolgozik, az édesanyja és a testvére van otthon, de nem tervezik, hogy ők is odaköltözzenek. Zsanettnek minden családtagja itthon van, viszont ő sem tervezi, hogy később követnék őt. Más lehetőségképpen még Ausztria jött szóba náluk célként. Telefonon és interneten napi szinten tartják a kapcsolatot az itteni rokonsággal és barátokkal. Kint is vannak barátaik elmondásuk szerint, de ők is magyar nemzetiségűek.

Őket is megkérdeztem, mit éltek meg előnyként és mit hátrányként, az ottani életük során. Zsanett számára, a több lehetőség jelenti az előnyt, Máté elmondása szerint pedig itt körülbelül egy hét alatt megkeresi, az itthoni egy havi bérét, tehát nála nagy előny a jobb megélhetés. Zsanettnek hiányoznak a barátai és a családja, Máté viszont nem tapasztalja hátrányát az ottani életnek. Kérdeztem őket, mi az ami leginkább tetszik nekik Németországban, a kultúrát, az igényességet és az emberek természetét jegyezték meg, olyat nem igazán tudtak említeni, ami itthon jobb lenne és ott kevésbé. Mind a ketten ajánlanák mások számára a külföldi munkavállalást, tapasztalatszerzés szempontjából mindenképpen.

Konrád és Réka a jó életkörülményeket és anyagi viszonyokat említette előnyként, hátrány pedig mind a kettőjüknél a családtagjaik hiánya szerepelt. Legjobban az életszínvonal és az anyagi jólét tetszik nekik Svájcban, olyat nem tapasztaltak, ami ott kevésbé jó lenne, mint itthon. Részükről is igen volt a válasz, miszerint ajánlanák-e másnak a külföldi munkavállalást.

8. Összefoglalás

A kutatás eredményei alapján megállapítottam, hogy visszatartó erőként leginkább az információhiány, valamint a barátok és a család hiánya áll, de mindezek ellenére sokkal több tényező van, ami költözésre bírja rá a fiatalokat. Az ERASMUS program és egyéb cserediák programok jó célt szolgálnak a fejlődésre, önfejlesztésre, nyelvtanulásra és önállósodásra, de emellett több résztvevőt is mobilitásra bír az ottani életszínvonal és környezet. A legnépszerűbb célpontok megfigyelhetően a nyugati, illetve skandináv országok (6. ábra).

A másik réteg, a már felnőtt aktív munkavállalók között is a fő motiváló tényező a jobb életszínvonal, magasabb bérezés, jobb környezet. A nyelvvizsga megléte, illetve a nyelvtudás hiánya abszolút nem sorolható gátló tényezők közé, mivel a felmérésből kiderült, hogy van, aki nyelvvizsga hiányának ellenére beszél valamilyen idegen nyelven, valamint ami közös a diákok, illetve a felnőtt munkavállalók között, hogy anyanyelvi környezetben könnyebb elsajátítani egy másik nyelvet környezeti kényszer hatására.

A javaslatom az, hogy a nyugati országokhoz hasonló fejlesztések maradásra bírhatnák a fiatalokat, az oktatási módszerek az iskolákban már korán megalapoznák a diákokban az itthon való munkavállalást. Elmélet orientált oktatás helyett előtérbe kéne helyezni a gyakorlat orientált oktatást. Az oktatás fejlesztésén felül pedig nagyon fontos az egyenlőség és a motiváció fenntartása a diákok között. Nézzünk egy konkrét példát mit értünk ezalatt. Az egyik olyan oktatási rendszerrel szeretnék példát felhozni, akik nagyon magas eredményeket értek el a Pisa felmérésen, illetve világszerte híressé vált a jó oktatási rendszerük, ez pedig Finnország. Na de miben is tér el az oktatási rendszerük? Ami az egyik legfontosabb eltérés az az egyenlőség biztosítására fektetett hangsúly. A diákokat nem választják szét egymástól képességek, illetve társadalmi helyzet alapján, mindenki a számára legközelebb eső intézményt veszi igénybe és a tanárok egyéni képességeik és érdeklődésük szerint minden diákot segítenek a felzárkózásban vagy a fejlődésben, ezt nevezzük komprehenzív iskolarendszernek. Ebben a rendszerben nincs jó vagy kevésbé jó iskola, mindegyik hasonló vagy ugyan-olyan felszereltséggel bír. A középiskolai rendszerben nagy különbségek vannak a hazai rendszerrel szemben, ugyanis a finnek az egyetemi rendszerhez hasonlóan alakították ki a középiskolákat, minden diák egyénileg állítja össze az óráit és nem osztályokra és csoportokra vannak osztva. A mentorálás és a pályaválasztásban való segítségnyújtás is fontos részét képezi az oktatásuknak, minél fiatalabb korban szűrik ki a tanulási nehézségek okát, annál könnyebben lehet kiküszöbölni. Már nagyon korán részük van a diákoknak betekinteni a munka világába,

ami a későbbi pályaválasztás során nagy segítséget nyújthat, már viszonylag korán középiskolában eltölthetnek a diákok 2 hetet egy választott munkahelyen, ezt több nyugati országban is alkalmazzák ezt a módszert, például Németországban. Mivel a 21. században élünk, ami a technológiai fejlődés csúcspontja és nagy sebességgel halad előre, ennek az iparágnak köszönhetően felértékelődni látszanak az kognitív képességek, kíváncsiság, kreativitás, ezek fejlesztésére és kibontakoztatására remekül hat ez a fajta oktatás. Az óraszámok és a házi feladat mennyisége sokkal alacsonyabb, mint hazánkban ez pedig a diákok elégedettségének növekedése is mutatja. Úgy gondolom ezen modellt szemléltetve az itthoni oktatási rendszerben is nagyobb hangsúlyt lehetne fektetni az iskolák felszereltségének azonos szintre hozásában, valamint a diákok egyéni tanácsadásában és fejlesztésében is tehetnénk előre lépéseket. Mindezek mellett fontos mindenki számára elérhetővé tenni az oktatást, növelhetnénk a felsőoktatásban végzetek arányát hazánkban, ha nálunk is ingyenesen elérhető lenne, mint például Németországban. (Nagy & Baranyi, 2020.)

A munkaerőpiac szempontjából is érdemes lenne fejlesztéseket tenni a bérek egyensúlyba hozása mellett, a munkakörnyezetre, illetve a munkaidőre is.

A bérek szempontjából, úgy gondolom nagy eltérések vannak a munkaerőpiac tekintetében. Bizonyos szakmák, hivatások kezdenek háttérbe szorulni, ezt mutatja is a kérdőíves felmérés eredménye, valamint a statisztikai adatok, legtöbbször szakmunkás végzettséggel mennek külföldre, nyugatra jobb megélhetés reményében. Azonban az egészségügyi, illetve a tanár végzettség is nagyon háttérbe van szorítva a nyugati országokhoz képest, ez eredményezi az elvándorlások többségét.

Természetesen nem a bérezés az egyetlen szempont, amihez a nyugati mintát venném elő példának, hanem a munkakörülmények is. A járvány hatására hirtelen kényszer végett, nagyon sok munkahelyen került bevezetésre a home office, ami kezdetben a felkészületlenség miatt nehezen indult, de a legtöbb cég bizonyítottan megállta a helyét és nem esett vissza a teljesítmény. Úgy gondolom ennek hatására kezdett kibontakozni egyre inkább hazánkban is a hibrid munkavállalás. Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy váltásban vannak a dolgozók kisebb csoportokban pár napot otthon, pár napot pedig az irodai környezetben, ehhez persze szükség volt egy megfelelő otthoni munkakörnyezet kialakítására és egyfajta bizalomra a cég és a munkavállalói között. Ez már egyre elterjedtebb hazánkban is, a szellemi munkaköröket illetően. Azonban mi az amivel egyéb munkaköröknek is kedvezhetnénk körülményeket illetően? Több nyugati országban is bevezetésre került, vagy tervezik bevezetni a csökkentett munkaidőt vagy csökkentett munkanapokat. Ez azt jelenti, hogy a megszokott 8 órás napi

munkavégzés 6 órára csökken, vagy a megszokott heti 5 nap 4 napra. Ezt bevezetés előtt természetesen letesztelték, hogy működőképes-e hosszútávon, és a legtöbb országban nagyon pozitív eredmények születtek. A munkavállalóknak sokkal kiegyensúlyozottabb lett a munka és a magánélet viszonya, ezáltal csökkent az őket ért stressz és a betegségek is. Ennek bevezetéséhez is szükség van egy erős bizalmi kapcsolatra a munkavállalók és a munkáltató között, valamint nagyobb hangsúlyt fektetni a határidős projektekre, hiszen csökken a munkaidő. Természetesen nem egyszerű folyamat a megszokott és évtizedek óta fennálló munkarendet gyökeresen megváltoztatni, viszont egyre inkább elvárás lesz a munkavállalók részéről a cégek felé a rugalmasság és az otthoni munkavégzés lehetősége, ezért szépen lassan alkalmazkodnunk kell ehhez a munkaerőpiacon. (Computerworld, 2021)

A harmadik javaslatom pedig a munkakörnyezetre vonatkozna. A kutatásomban feltártam, hogy a fiatalabb generációk már kevésbé lojálisak magához a szervezethez, ezért szükséges őket motiválni ennyire. Egy otthonos modern munkakörnyezet szinte elengedhetetlen, a rugalmasság mellett, hogy az irodában is ugyan olyan kényelmes környezetben érezzék magukat. Ezen fejlesztésekkel úgy gondolom elérhetnék a cégek, hogy a munka egyfajta élménnyé válna kötelesség helyett a fiatalok számára. A nagyvállalatok egyre inkább alkalmazzák ezeket a technikákat, de még így is sok cégnél hiányos. Egy jól kialakított munkakörnyezet azonban növeli az alkalmazottak lojalitását, hatékonyságát és jólétét. Az ilyen környezet kialakításához figyelembe kell venni ergonómiai tényezőket, mint például, hogy az adott környezet milyen célt szolgál és milyen munkafolyamatok zajlanak ott. A megfelelő oxigén ellátás és a természetes fény is fontos szerepet tölt be. Ami pedig még segíthet az ilyen környezet kialakításában a színek fontossága, pszichológiai vizsgálatok által bizonyított, hogy a színek befolyásolják az érzelmeinket, a hangulatunkat és a kreativitásunkat. (Gyurcsik Simon, 2019)

Ábrajegyzék

1. ábra: Az Y és Z generáció médiafogyasztási szokásai és munkavállalói jellemzői, forrás: (Generációs ábécésköny: X, Y, Z, 2017)	8
2. ábra: 2019-es aktivitási arány korcsoportok szerint, nemenként, forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján	11
3. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándék szerint (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján	12
4. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándék szerint, tervezett időt nézve (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján	13
5. ábra: A 15-74 évesek száma külföldi munkavállalási szándéka végzettségek szerint (ezer fő), forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján	13
6. ábra: A legnépszerűbb célpontok a hallgatók számára a programban, 2019, saját szerkesztés.....	17
7. ábra: A 15-29 évesek korábbi iskolai tanulmányhoz kötődő külföldi tartózkodás időtartama szerint, 2018 forrás: saját szerkesztés KSH adatok alapján.....	18
8. ábra: A külföldi tanulmányokkal kapcsolatos tervek az ország nyugati és keleti részén, saját szerkesztés, (Magyar Ifjúsági Kutatás, 2016).....	19
9. ábra: Milyen típusú munkakört végez? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra)	21
10. ábra: Milyen messzire lenne hajlandó elköltözni Ön jobb állás érdekében? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra).....	22
11. ábra: Ha Ön hajlandó külföldön is munkát vállalni, mennyi időre vállalna? (kérdőíves felmérés alapján készült ábra).....	22

Irodalomjegyzék

- Computerworld. (2021. augusztus 7). *Hatórás munkaidő? A svéd mintára egyre több ország rövidíti a munkaórák számát.* Forrás: Computerword.hu: <https://computerworld.hu>
- Edina, B. S. (2017. március 8). Generációs ábécésköny: X, Y, Z. *Innotéka.*
- Erasmus+ annual report. (2019). European Union.
- Európai Bizottság: ERASMUS+.* (dátum nélk.). Forrás: <http://ec-europa.eu>
- Európai Parlament és a Tanács. (2007. július 11.). *Központi Statisztikai Hivatal.* Forrás: ksh.hu: <http://www.ksh.hu>
- Gyurcsik Simon, J. (2019. október 16). Fizikai munkakörnyezetünk hatásai a pszichikai, fizikai jólétünkre és hatékonyságunkra. *Mindset Pszichológia.*
- Hermándy-Berecz, J. (2009). *A mobilitás szerepe az Európai Unióban.* Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- Holicza, P. (2018). *Az Erasmus-Generáció Ajánlásai a Jövő Mobilitási Programjához.* Budapest: Óbudai Egyetem.
- Holicza, P., & Pásztor, J. (2018). *A Tanulmányi Célú Nemzetközi Mobilitást Akadályozó Tényezők az Erasmus-Generáció Körében.* Szent István Egyetem.
- Ilyen az ideális munkahely a Z generáció szerint. (2017. február 28). Erzsébet Ifjúsági Alap Nonprofit Közhasznú Kft.
- Kalkhurst, D. (2018. március 2018). Engaging Gen Z students and learners.
- Komár, Z. (2017). Generációelméletek. *Új köznevelés*, 14. oldal.
- Komár, Z. (2017). Generációelméletek. *Új köznevelés*, 14-16. oldal.
- Komár, Z. (2018). *Re- de- és intergeneráció.* Hallgatni arany pályázat.
- Kovách, I., Kristóf, L., & Szabó, A. (2015). *Társadalmi integráció, dezintegráció és társadalmi rétegződés.* ksh.hu. (dátum nélk.).
- ksh.hu. (dátum nélk.).
- Lakatos, J. (2015). A munkavállalók EU-n belüli területi mobilitását jellemző aktuális trendek. *Statisztikai szemle.*
- (2016). *Magyar Ifjúsági Kutatás.*
- (2016). *Magyar Ifjúsági Kutatás.* Ekler Gergely.
- Meeting the Needs of Millennial Students. (2008). *In Touch with Student Service.* California Stat University.

- Meretei, B. (2020). Mit tudunk a generációkról? (M. Baksa, Kérdező:) Budapesti Corvinus Egyetem.
- Mit akar a Z generáció? (2018. január 26). Erzsébet Ifjúsági Alap Nonprofit Közhasznú Kft.
- Mit akar az Y generáció? (2017. november 6.). Erzsébet Ifjúsági Alap Nonprofit Közhasznú Kft. Forrás: Erzsébet Ifjúsági Alap Nonprofit Közhasznú Kft.
- Mólovics, É., Prónay, S., & Kincsesné Vajda, B. (2015). *Az „Erasmus-nemzedék” útra kel - Y generációs egyetemisták külföldi utazási.* Szeged: Szegedi Tudományegyetem.
- Nagy, K., & Baranyi, D. M. (2020.). *A finn oktatási rendszer tanulságai.* Magyar Közgazdaságtani Társaság - Fejlődésgazdaságtani Szakosztály.
- Oleksinski, J. (2016. július 4). I'm a millennial. *New York post.*
- Pais, E. R. (2013). *Alapvetések a Z generáció tudomány - kommunikációjához – tanulmány.* Pécsi Tudományegyetem.
- Scharle, Á. (2003). *Munkaerőpiac és versenyképesség.* Pénzügyminisztérium Kutatási füzetek 4. szám.
- Sebők, M. (2016). *A munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon.* Budapest: Edge 2000 kiadó.
- Serestyén, S. (2017. július 24). *Európai Unió.* Forrás: https://europa.eu/youth/hu/article/39/47520_hu
- Sivaraj, P. (2020). *Gearing Messages to Generation Z.* Terra Dotta.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *The Cycle of Generations.*
- Székely, L. (2020). Mit tudunk a generációkról? (M. Baksa, Kérdező:) Budapesti Corvinus Egyetem.
- Trend International. (2020). *Y és Z generációs életstílus és munkához való hozzáállás riport.* Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara.
- Zámbó, A. (dátum nélk.). *Vélemény - Generációk a munka világában- Tari Annamária.* Magyar Coachszemle.

Mellékletek

1. számú melléklet: Kérdőíves kutatás kérdései

Hány éves Ön?

Hol lakik Ön?

Jelenleg Ön dolgozik?

Ha igen, milyen típusú munkát végez?

Milyen munkahelyen dolgozik Ön?

Mi a konkrét foglalkozása?

Ha nem dolgozik, jelenleg aktív álláskereső?

Hajlandó lenne Ön költözni jobb állás érdekében?

Ha igen, mi motiválja Önt erre?

Milyen messzire lenne hajlandó elköltözni jobb állás érdekében?

Önt mi tartja vissza a külföldi munkavállalástól?

Ha Ön hajlandó külföldön is munkát vállalni, mennyi időre vállalna?

Milyen célszörök jöhetnek szóba?

Beszél Ön idegen nyelvet?

Ha igen, milyen nyelven/nyelveken?

Milyen típusú nyelvvizsgával rendelkezik Ön?

2. számú melléklet: Interjú kérdések

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

Milyen szakmában dolgozott itthon?

Beszél Ön idegen nyelvet? Ha igen melyik/melyek ezek a nyelvek?

Rendelkezik Ön nyelvvizsgával? Ha igen, milyen típusúval?

Mi motiválta, hogy külföldön vállaljon munkát?

Jelenleg melyik országban dolgozik?

Miért, az adott országot választotta?

Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalja a külföldi munkavállalásnak?

Mi tetszik Önnek a célországban?

Mi az, ami kevésbé jó ott, mint itthon?

Külföldi munkavállalása során, mi a foglalkozása?

Ideiglenesnek vagy véglegesnek tekinti a külföldön tartózkodást?

Mennyi ideig tervez külföldön tartózkodni munkavállalás céljából?

Más célországok is szóba jöhetnek Önnél a későbbiekben? Ha igen melyek lennének azok?

Milyen időközönként szokott visszajönni Magyarországra?

Családjával van kint vagy egyedül? Van itthon családja? Ha igen, kik ők (hány évesek)? Tervezi, hogy ők is követik majd Önt?

Hogyan tartja a kapcsolatot az itthon maradt rokonaival / ismerőseivel?

Vannak-e kint barátai?

Ajánlaná-e másoknak is az adott országbeli munkavállalást magyarként?