



## FIGYELEM, FIGYELEM! A KAPUK NYITÓDNAK!

**E**gy személyes példával kezdeném. Bár jómagam az X generáció Y-hoz közeli végéhez tartozom, a kapunyitási pánikba sikerült rövid időre beleszókolnom. A főiskola alatt egy számomra szinte álom pozícióban voltam gyakornok, ahol ráadásul, biztos munkahellyel is kecsegtettek a diploma átvétele után, így nem is kerestem másik állást. Amikor kopogtattam nagy lelkesen a megszerzett papírokkal, akkor hirtelen közölték, hogy sajnos jelenleg még sincs szabad pozíció a cégnél. Nagyon megdöbbenett ez a kezdés, csalódtam, és becsapva éreztem magam. Nem is értettem, hogy miért nem kellek, mikor a gyakorlat alatt annyira jól működött minden. Elkezdtem gőzerővel munkát keresni, és szerencsére rövid időn belül találtam is egyet, amely későbbi karrieremben meghatározó lépcsőt jelentett. Ez 2000-ben történt, azaz még „jókor kezdtem” – bár szépen kezdett kirajzolódni az a tendencia, hogy a tőlünk kb. 5 évvel idősebbek már ott voltak a jó pozíciókban, és láthatóan nagyon jól is érzik magukat ott. A nyugdíj még nagyon messze számukra, és a megszerzett posztot maximum felfelé szándékoznak elhagyni. Így a lehetőségek szűkülése már akkor elindult, mostanra – az elmúlt 15 évben – még tovább fokozódott.



### *Kapunyitási pánik*

A mostani huszonévesekre az iskola elvégzése után rázúdul egy hatalmas elvárás csomag, amely egy részről saját maguk, másrészt pedig környezetük (barátok, csa-

lád) generál. Most nem elegendő munkát találni, hanem jó munkát kell találni, ami elég érdekes és trendi, hogy a barátok előtt védhető legyen, lehessen vele villogni, és persze lehessen vele elegendő pénzt is keresni, hogy el tudja tartani magát, és fedezhető legyen belőle a felértékelődött szabadidő vágyott módon való eltöltése. És ha ez még nem lenne elegendő, akkor a párkeresés nem túl egyszerű kérdése is aktívan megjelenik ezekben az években. Ez a csomag már egymagában elég rémisztő tud lenni, még ha hozzávesszük a nem túl egyszerű munkahelyi helyzeteket is, akkor a feszültség tovább tud fokozódni.

Amikor ott állnak frissen végzetten, csillogó szemmel, tele tudással, lelkesedéssel kilépnek a munka világába, akkor hirtelen a folyamatos elutasításokba ütköznek bele. Sok-sok interjút meg kell járniuk, mire valahol találnak egy olyan munkát – általában az eredeti elképzeléseikhez képest már megalkuvóan –, amire azt tudják mondani, hogy ez igen, ezt elfogadom. És akkor még mindig csak az első lépcsőn vannak túl, még „csak” bekerültek egy céghez, innentől kezdődik az igazi kemény menet, hogy miként lehet ott is maradni, és valamit elérni.

Ezen folyamatban nagyjából két utat látok: vagy megragadják a lehetőségeket és szívvel-lélekkel dolgoznak, majd utána a szabadidőt is keményen kiélvezik, vagy megalkusznak, és egyre lejjebb teszik maguknak is a mércét és nem tesznek túlságosan

nagy erőfeszítéseket a siker érdekében. A startup sikereken felbuzdulva létezik még egy harmadik ösvény is, hogy kiábrándultan elhagyják a klasszikus munkakeresést, és megalkotnak, életre hívnak olyan vállalkozásokat, amelyekben ők szabhatják a

„... nem tud olyan teljesítményt letenni az asztalra, amely szerinte érték, akkor még a jó fizetés se kompenzálja a hiányérzetet és a csalódást.”

szabályokat. Ennek ott van az a veszélye, hogy sokszor felkészületlenül ugranak fejest ebbe a világba, ami így tud hasonlóan kiábrándító lenni, mint az alkalmazotti lét.





## *Most tényleg döntsem el, hogy mivel akarok foglalkozni? Nehéz az elköteleződés, főleg hosszútávra*

Az Y generáció számára nehéz a hosszabbtávú elköteleződés. Az motoszkál a fejükben, hogy azzal, ha most kiválasztok egy szakmát, és elkezdek abban elmélyedni, akkor közben rengeteg más lehetőségtől fosztom meg magamat, mert mi van, ha nem is igazán az a terület érdekel, vagy mi van, ha esetleg van egy másik szakma, amiben még jobb lehetnék, vagy még több pénzt kereshetnék. Éppúgy, ahogy a munkahelyek, a szakmák irányába is nehéz a lehorgonyzás. Mindig ott van a másik oldal, hogy ha elköteleződök valami mellett, akkor el kell engedni az összes többit, és ez ennek a generációnak nehezebb, mint a korábbiaknak.

A teljes képhez az is hozzátartozik, hogy sokkal szélesebb a választék, több a lehetőség, mint évtizedekkel ezelőtt. Lehet azt mondani, hogy könnyű a mostani fiataloknak, mert számukra már nyitottak a határok, globális világban tudnak gondolkodni. Ha álláskeresés a cél, egyáltalán nem szűkítik le a lehetőségeket csak Magyarországra. Van, akit ez lelkesít, van, akit pedig megrémiszt, de az biztos, hogy pályakezdőként sehol sem könnyű.



## *Pálya: Tudom, mit akarok? Biztos?*

Azt látom a fiatal ügyfeleimnél, hogy még ha a felsőoktatási tanulmányok során eltökéltek, és biztosak is voltak abban, hogy mit szeretnének csinálni, mivel szeretnének majd foglalkozni, valahogy a munkába lépés a legtöbb esetben mégse úgy sikerül, ahogy eltervezték. Elég hamar szembesülnek azzal, hogy bizony a kívülről ideálisnak tűnő munkahelyen nem minden úgy működik, ahogy azt korábban elképzelték. Nem

jutnak lehetőségekhez, nem tudják kipróbálni magukat, nem tudnak bizonyítani, haladni, ezért elég hamar kiábrándultság, csalódottság telepszik rájuk.

A türelmetlenség általános jellemzője a mostani fiatal generációnak, amely a fentiekkel együtt azt eredményezheti, hogy viszonylag hamar (akár munkába lépést követő 2-3 éven belül) megjelenik a kérdés, hogy biztos jól döntöttem-e, biztos, hogy én ezt akarom csinálni? Nem túl nagy-e az ár, az áldozat azért a korábban még nagyon vonzó cél eléréseért? Valóban akarom-e annyira azt a pozíciót, hogy képes legyek még éveket várni rá, és azalatt olyan dolgokkal tölteni az időmet, ami messze a képességeim alatt vannak. Ezek a kérdések egyre erősebben, sokszor szinte fájóan jelennek meg.

Zsákutcában érzik magukat, csapdaszerű helyzetet ez számukra. Még ha vágyott céget, sőt akár pozíciót is sikerült elérni, de a „nagy öregek” nem engedik tűz közelbe, nincsenek kihívások, nem tudja megmutatni tudását, nem tud olyan teljesítményt letenni az asztalra, amely szerinte érték, akkor még a jó fizetés se kompenzálja a hiányérzetet és a csalódást. A Coaching Teamben, a vezetésemmel harmadik éve kutatjuk a generációs különbségeket, kiemelten az Y generációt. A kutatásaink eredményei is azt igazolják vissza, hogy a jó csapat, a hangulat fontossága a fiatalok számára szinte egyenrangú a jó fizetéssel. Ha számára nem megfelelő a környezet, nem elég inspiráló és motiváló, akkor váltani fog, bevállalva akár a munkanélküliséget is. Sokkal bátrabbak és tudatosabbak a fiatalabbak ezen a téren.

A választott szakmájukban való megingás dilemmáját viszont nehezen élik meg. Úgy érzik, hogy ennek a döntésnek a súlya kihat az egész életükre, és mintha ez határozná meg, hogy milyen karriert futnak be, mennyire lesznek majd elégedettek, boldogok. Annyira felnagyítják ezt a döntési helyzetet, hogy a döntés súlya már-már elviselhetetlenül nehéz, és sokat őrlődnek benne. Távolabbról nézve a legtöbbször arról van szó, hogy kezdjen-e munka mellett párhuzamosan tanulni valami mást, vagy kipróbálja-e magát másik munkahelyen, másik munkakörnyezetbe, vagy kövesse-e a párját kül-



földre vagy sem, és így tovább.

Ezek valóban nehéz kérdések, éppen ezért érdemes letisztogatni és úgy ránézni, hogy valóban milyen verziók között kell most választani, mire is keresi a választ, és mi az a sok-sok minden, amiktől terhelt ez a helyzet, például feltételezések, félelmek, hiedelmek.



## Újratervezés

Akik tudatosan tervezik a karrierjüket, és tudják, hogy hova szeretnének eljutni, hogy addig milyen lépcsőket kell megtenni, miben kell még fejlődni, tapasztalatot szerezni, azoknak a tudatos jelenlétük és a vonzó cél mindenképpen segítség, és előremutató. Akkor szokott gond lenni, ha valami hiba csúszik a gépezetbe. Bejön egy olyan nem várt tényező, amely rengeteg kérdőjelet tesz a korábban gondosan megtervezett karrierútba. Ilyen lehet egy nem várt külföldi lehetőség.

Ilyenkor megjelenik az újratervezés tábla. Ekkor nagy segítség lehet számára, akár egy coaching folyamat is, amely során a megváltozott körülmények fényében van lehetősége megállni és körülnézni, elkészíteni az új térképet, ha ez szükséges. A legfontosabb ilyenkor az, hogy nyugodtan, átgondoltan körül tudjon nézni a fiatal, és fel tudja festeni az újabb útjelzőtáblákat és a fontosabb cölöpöket.

Azt tapasztalom, hogy ezen generáció a változásokhoz rugalmasabban áll, hiszen a tagjai már eleve olyan környezetben nőttek fel, amelynek egyik alapvető eleme volt a változás, így nekik ezt kezelni, ebben benne lenni talán kicsit könnyebb.



## Korai kiégés

Sokszor tapasztalom azt is, hogy mintha rohannának előre, nem adják meg maguknak azt az időt, ami szükséges ahhoz, hogy az iskolapadból kilépve beérjen a tudásuk, tapasztalatuk, már rögtön ott akarnak lenni az általuk elképzelt pozícióban. Sokszor már az iskola alatt komoly munkatapasztalatokra tesznek szert, abban bízva, hogy ez majd segíti a ranglétrán való előrébbjutást. Csakhogy ez a nagy rohanás, és



önsürgetés egy nagyon veszélyes csapdát is magában rejt: ugyanis ezeknél a fiataloknál nagyon hamar, akár 30-35 évesen megjelennek a kiégés tünetei. Hamar elfogynak a célok, és nem tudják, hogy mi van utána, viszont a napi stressz-szint, amiben élnek elég magas. Hiába vigyáznak sokkal inkább a munka-magánélet egyensúlyára és követelik meg a munkán kívüli idő tiszteletben tartását, sokszor mégsem tudják értelmesen, aktívan eltölteni.

Nincsenek igazi feltöltő tényezők, hiányoznak gyakran az igazi, mély emberi kapcsolatok – hiszen a kapcsolattartás a cybertér segítségével sokkal egyszerűbb és praktikusabb. Igen ám, de sokuknál az online és az offline én igen eltérő lehet, és az érzelmek átélésének intenzitásában nem mindegy, hogy az személyesen, hús-vér emberek között történik, vagy otthon a szobában az avatárok szintjén.

Az érzelmi intelligencia fejlesztése lehetne számukra az a faktor, ami segítséget nyújthat, és amit a kutatásaink alapján a munkahelyen is elvárnának ettől a generációtól. Ami viszont érdekes, hogy ők ennek hasznosságát az utolsó helyre teszik. Nem tudják, mit nyerhetnének vele, és nem is akarnak rá időt, energiát fordítani. Ettől nem kapnak azonnal kézzel fogható értéket, pluszt, ez a fejlesztési folyamat szintén elköteleződést és hosszabb munkát igényel, ami számukra duplán neheztő tényező.

Nem könnyű most pályakezdő fiatalnak lenni, ezért érdemes értően odafigyelni rájuk, megérteni őket, és nyitni feléjük.

