Job hopping – Divat, kényszer vagy tudatos karrierstratégia?

A munkaerőpiac gyors változásai új karrierstratégiákat hoztak magukkal – köztük a „job hopping” jelenségét.

Míg régen a hosszú távú lojalitás volt az elterjedt. A mai fiatalok már nem félnek váltani – sőt, sokszor épp ez viszi őket előre, manapság egyre több fiatal dönt úgy, hogy néhány évente új kihívásokat keres, munkahelyet vált. De vajon mi húzódik meg a gyakori munkahelyváltás mögött? Trend, tudatos karrierépítés, vagy inkább a kiégés és a munka világának bizonytalanságára adott válasz?

Dr. Dajnoki Krisztina

Részben ezekre a kérdésekre keressük a választ, Dr. Dajnoki Krisztinával, a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet intézetigazgatójával. Krisztina az emberi erőforrás tanácsadó szaknak és a Business Coach szakirányú továbbképzési szaknak is a szakfelelőse. Aktív résztvevője hazai és nemzetközi kutatási projekteknek és rendszeresen tart előadásokat szakmai konferenciákon. A Human Szakemberek Országos Szövetségének elnökségi tagja és a Debreceni HR klubnak a klubvezetője. Szakmai tapasztalatait és meglátásait is megosztotta velünk, melyről egy összefoglalót olvashatnak blogbejegyzésünkben.

De mit is jelent pontosan a „job hopping” kifejezés? Mióta figyelhető meg ez a tendencia a magyar munkaerőpiacon?

Nemzetközi szinten nem egy új keletű dolog, maga a kifejezés Amerikából származik. A munkaerőpiaci kereslet és individualista szemlélet, a siker irányú vágyódás magával hozta, hogy a fiataloknál megjelent a job hopping.

Magyarországon is lassan már tíz éve, hogy először felütötte a fejét ez a jelenség. Voltaképpen a Z generációnak, illetve az Y generáció végének a munkaerőpiacra lépésével ez a jelenség már kisebb-nagyobb mértékben megfigyelhetővé vált, és utána pedig egyre nagyobb mértékben megjelent a munkaerőpiac változásával, melyben a tehetséghiányos munkaerőpiaci helyzet is közre játszott. Ezért is köthető főleg a fiatalokhoz, számukra sokkal fontosabb a munka-magánélet egyensúly, hogyha jobb lehetőséget kapnak vagy máshol nagyobb kihívást látnak, akkor sokkal könnyebben váltanak. A job hopping jelenségnek a lényege, hogy gyakran vált

munkahelyet és viszonylag rövid időt tölt egy munkahelyen maga a munkavállaló. A szakirodalmakat megnézve viszont többféle megközelítéssel is találkozhatunk.

Van, aki azt mondja, hogy ha már negyedévente, fél évente munkahelyet vált valaki, az már job hopper, de a gyakorlatban, ha azt látják, hogy valaki évente vált munkahelyet, akkor már őt is a job hopper jelzővel illetik.

Általánosan viszont nem lehet kijelenteni, hogy pontosan milyen gyakori váltásokról van szó, nagyban függ a szervezettől, a körülményektől, a kultúrától és az iparágtól is.

Másként tekintünk egy fiatal munkavállalóra, aki egy évet tölt egy szervezetnél, de ez idő alatt értéket teremtett, vagy csak gondolt egyet és úgy váltott munkahelyet. A legnagyobb hangsúly egy job hopper esetében a **gyakori** és **önkéntes** munkahelyváltáson van.

Egy önéletrajz alapján, amelyből csak annyit látunk, hogy valakinek rövid időn belül már több munkahelye volt, még nem tudhatjuk, hogy ennek milyen okok állnak a hátterében. Ha valaki tehetséges, ügyes, tud értéket teremteni, akkor nagyobb esélye van elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

Megfigyelhető, hogy ha valaki például tudatosan másfél évente vált, milyen pozícióból hova megy, és esetleg van-e mögötte egy tudatos karrierépítés. Hogyha a nemzetközi szintet nézzük, ez abszolút nem egy új keletű történet.

Mi lehet a leggyakoribb oka annak, hogyha valaki gyakran vált munkahelyet?

A kutatási eredmények alapján az egyik leggyakoribb munkahelyváltást eredményező tényező a nem megfelelő munkakörnyezet vagy éppen a bérezés.

A mai digitális világban sokkal könnyebb munkahelyet váltani, a számtalan online álláskereső platform segítségével könnyen talál egy tehetséges fiatal másik állást, ez a job hopping jelenséget is felerősíti. A kultúra szintén meghatározó lehet, mert bizonyos generációk, vagy bizonyos embereknek az értékében még jelen van a lokálpatrióta szemlélet és jobban ragaszkodnak egy munkahelyhez.

A fiatal generációk többségében viszont már más értékek a meghatározók. Hogyha azt látják, hogy talált egy jobb lehetőséget, akkor bátrabban meglépi a váltást, bátrabban bele ugrik egy új munkakörnyezetbe, egy új pozícióba, mint egy idősebb munkavállaló.

A leggyakoribb okok, amelyek a gyakori munkahelyváltáshoz vezethetnek:

- Nem megfelelő munkakörnyezet vagy mérgező munkahelyi közeg
- Alacsony bérezés
- Kevés kihívás és előrelépési lehetőség
- Karrierváltás

- Kiégés vagy vezetői támogatás hiánya
- Munkakörrel kapcsolatos félrevezető elvárások

Főleg, ha a konkurencia, a versenytársak sokkal jobb ajánlatokat tesznek, sokkal több lehetőséget kínálnak a fiataloknak, hogy őket válasszák. Legyen szó akár a béren kívüli juttatásokról vagy az elismerésről. Ha egy munkavállaló úgy érzi, hogy a másik helyen több megbecsülést fog kapni, akkor oda fog menni. Nem feltétlenül rossz az adott munkahely, ahol éppen dolgozik, de a fejlődés iránti vágy, új kapcsolatok kialakítása egy másik munkadóhoz fogja vonzani.

Új fogalmak a job hopping kapcsán:

A **quitfluencer** jelenség is a job hopping jelenség hatására alakult ki, itt már megjelenik egymásnak a befolyásolása is a munkavállalók körében. Mint egy influencer befolyásolják egymást, ösztönzik a másikat a munkahelyváltás tekintetében.

A **boomerang effektus,** pedig amikor rájön a munkavállaló, hogy mégsem olyan jó a másik munkahelyen, vagy éppen a magasabb fizetésért többet is kell dolgozni és visszamegy az előző munkaadójához.

Ezek a jelenségek egymás mellett megjelentek a munkaerőpiacon.

Hogyan tarthatják meg a munkáltatók a tehetséges munkavállalókat hosszú távon?

Szintén fontos kiemelni, hogy mivel eltérő egyéniségek vagyunk, más-más igényekkel, szükségletekkel rendelkezünk, így nem lehet általánosságot vonni. Nem minden dolgozót lehet ugyan azokkal az eszközökkel megtartani vagy bevonzani. Fontos azonban a szervezet iránti kötődés kialakítása. Viszont mindenképpen vannak olyan eszközök, amelyeket a szervezetek alkalmazni tudnak.

A munkaerő megtartás szempontjából fontos tényezők:

- Versenyképes bér és juttatások (pl. cafeteria)
- Rugalmas munkavégzési lehetőségek (pl. home office)
- Támogató munkahelyi légkör és vezetőség
- Személyre szabott fejlődési lehetőségek
- Erős munkáltatói márka és lojalitást építő céges kultúra

Amíg van válogatási lehetőség, még van választék, és addig, amíg ez így lesz, addig biztos, hogy ez a jelenség is ott lesz a palettán, és számolni kell vele. A kérdés csak az, hogy a cég ezt tudomásul veszi-e, hogy egy job hoppert alkalmaz, kiaknázza a benne lévő lehetőségeket, a megszerzett tapasztalatokat pedig a cég a saját javára tudja-e fordítani.

A job hopping jelenség előny vagy hátrány?

Jelenleg mindenképpen kijelenthető, hogy a szervezetek nem szívesen alkalmaznak job hoppert, így a munkavállaló életében is inkább hátrány ez a fajta hozzáállás. Ennek egyik oka, hogy egy munkavállaló pótlása pozíciótól függően 1-2, vagy akár ennél is több millió forintba kerülhet egy vállalatnak, így inkább olyan tehetséges munkavállalót választ, akire hosszú távon tud számítani, segíti a képzését, fejlődését és ezt a megszerzett tudást nem fogja más szervezethez át vinni, mert az adott cégnél kínál neki hosszú távú karrier lehetőséget. De természetesen ez bármikor megtörténhet egy munkavállalóval, hogy olyan élethelyzetbe kerül, hogy kénytelen váltani vagy éppen családalapítás előtt áll.

Ezáltal nem csak a job hopperek rejtik magukban azt a veszélyt, hogy a dolgozó máshova viszi a tudását vagy éppen egy pár év után pótolni kell a tehetséges munkavállalókat.

Sokszor felmerülhet a munkáltatókban is a kérdés, hogy egy job hopperrel jár jobban, akinek már van tapasztalata, több cégnél megfordult, lehetnek újító ötletei, meglátásai, amit a saját javára tud fordítani vagy egy gyakornok, pályakezdő betanítása éri meg jobban, akinél viszont ugyan úgy előfordulhat, hogy nem marad hosszú távon a cégnél.

A környezeti folyamatok, egy átmeneti munkaerőhiány is nagyban befolyásolhatja mind a két félnek a hozzáállását. Egy szervezetnek viszont azzal is számolnia kell, hogyha nagy a fluktuáció és a munkavállalók azt látják, hogy folyamatosan cserélődik a munkaerőállomány, annak kifele is van egyfajta negatív munkáltatói márka üzenete. Természetesen itt is iparág függő, terület függő és földrajzilag is más-más nehézségek adódnak a szervezeteknél.

Nem lehet megmondani, hogy mi számít egy egészséges fluktuációnak, bizonyos iparági szintben folyamatosan van egyfajta fluktuáció. Befektetés szempontjából sem jó a job hopper, hosszú távon, fenntarthatóság szempontjából sem feltétlenül pozitív hatása van egy szervezet életére. Azáltal, hogy növeli a fluktuációt, kifele egy negatív üzenetet közvetít a cégről és növeli a cégnek a toborzási, betanítási költségeit is.

A felelős foglalkoztatás és a job hopping kapcsolata!

A jelenlegi munkaerőpiaci érában több munkavállaló is elgondolkozik a váltáson, keresi a jobb lehetőségeket, nem feltétlenül csak a job hopperek. A tehetséges és megbízható munkaerőt pedig a szervezeteknek egyre fontosabb, hogy meg tudják tartani és hosszú távon elköteleződjenek a cégnél, ahogy korábban is szó volt róla. Ehhez pedig nagy mértékben hozzá járul a vállalatok részéről a felelős foglalkoztatás. A fiatal munkavállalók, a frissdiplomásoknak a megtartása kifejezetten nehéz. Más elvárásaik vannak egy munkahellyel szemben, mint mondjuk már egy idősebb és tapasztaltabb munkavállalónak vagy éppen, aki már nyugdíj előtt áll. A generációk közti különbségeket ennél a jelenségnél is fontos ezáltal kezelni.

Korábban is szóba került, hogy nem feltétlenül ugyan azokkal az eszközökkel lehet minden munkavállalót megratani, ezért az egyéni igényekre kifejezetten nagy hangsúlyt kell fordítani egy vállalatnak.

Főleg ahogy egyre inkább a digitalizáció, robotizációnak a világa felé haladunk. A mesterséges intelligencia hatására viszont a munkavállalóknak is sokkal jobban meg kell becsülniük a munkahelyüket.

A munkaerőbe is azt kellene tudatosítani, hogy neki is megéri tanulni, fejleszteni magát, és hosszabb távon elköteleződni egy cégnél, hogyha megvannak a fejlődési lehetőségei, mert azzal saját értékét is jobban tudja növelni. Minden szempontból ő is jobban jár, ha egy stabilitás, egy biztonság van mögötte. A munkaerő megtartás szempontjából a vezetőség és a legkör mellett, a versenyképes bér és a cafetéria juttatások váltak újfent meghatározóvá.

Mindezek ellenére egy job hoppert, akiben benne van a folyamatos munkahely váltás utáni kényszer, nagyon nehéz megtartani, még a felelős foglalkoztatói attitűd ellenére is.

Amennyiben a szervezetnek van rá kapacitása, fel lehet mérni, hogy az ilyen beállítottságú munkavállalót milyen eszközökkel lehet megtartani.

Nem véletlen, hogy az exit interjúk mellett egyre nagyobb szerepet kapnak a **stay interjúk**, amelyek segítenek feltárni, mitől érzi magát valaki hosszútávon is elhivatottnak egy munkahelyen. Ezáltal a szervezet is fejlődni tud, versenyképesebbé válhat a konkurenciával szemben, ha megtalálja a megfelelő, akár személyre szabott munkaerőmegtartó eszközöket, melyek sok esetben még költség hatékonyabbak is lehetnek, mint egy toborzási, betanítási folyamat.

Érdemes utána járni mi volt a job hopper eddigi munkahelyváltásainak a legfőbb oka, van-e lehetőség ezeken a cégnél változtatni. Van, akiben folyton benne van a mehetnék vagy egyszerűen nem találta még meg azt a munkát, amit ő szívből szeretne csinálni és ami örömet okoz számára. Ezen okok feltárása viszont rengeteg idő és energia, amelyet a legtöbb cég nem nagyon tud meg engedni magának. Ezért is választják a szervezetek inkább a megbízható munkaerőt, akire hosszú távon tudnak számítani. Korábban is szóba kerültek már a gyakornoki programok, a duális képzések, hogy egy-egy szerződött partner, iskola diákjai közül kerül ki az új munkavállaló. A cégek nagy része inkább hajlik effelé a lehetőség felé.

Végezetül…

A job hopping tehát nem csupán egy múló trend, hanem a modern munkaerőpiac egyik markáns jelensége, amelyet a munkáltatóknak nem figyelmen kívül hagyniuk, hanem megérteniük és kezelniük kell. Ahogy a generációk változnak, úgy változnak a munka világával kapcsolatos elvárások is – a mobilitás, a személyes fejlődés, a rugalmas környezet és a vezetői támogatás mind kulcsfontosságúvá váltak a munkavállalói lojalitás kialakításában.

A gyakori munkahelyváltás lehet kihívás, de lehetőség is: attól függ, hogyan állunk hozzá. A szervezetek számára a cél nem feltétlenül az, hogy mindenkit hosszú távon megtartsanak, hanem hogy olyan környezetet teremtsenek, ahol a munkavállalók el tudják képzelni a jövőjüket. Ehhez szemléletváltásra, empátiára és a dolgozói igények mélyebb megértésére van szükség.

A legfontosabb talán az, hogy ne veszteségként, hanem potenciálként tekintsünk a változásra – mert ahol a munkavállalók értéket látnak, ott maradnak is.