

GEN Z REPORT

Quantum
DIGITÁLIS DIÁKSZÖVETKEZET

DreamJobs

További tippekért
Töltsd le Z generáció mint munkavállaló
reprezentatív kutatást



8 TIPP

hogyan **megszerezd és megtartsd**
a Z generációs munkavállalóidat

01

TERVEZD RÖVID, MAXIMUM 3-4 ÉVES CIKLUSOKRA A KARRIERUTAT

Mit mondtak a Z-k? „Az egy cégen belüli optimális idő 4-5 év (38%) és sokunk már csak 2-3 évben (28%) gondolkodik egy vállalatnál, viszont azt az időt teljes elhivatottsággal dolgozzuk végig.”

Mit tegyél? „Mini-pályák” éves mérföldkövekkel, rövid ciklusú előléptetési lehetőségek.

Hogyan? Kompetencia-mátrix és előre látható váltópontok (projekt/pozíció rotáció).

Mérőszám: 12-18 havi előrelépési arány; belső rotációs arány

02

BIZTOSÍTS ROTÁCIÓS LEHETŐSÉGET, PROJEKTALAPÚ TAPASZTALATOT

Mit mondtak a Z-k? Én, mint 18 év alatti, inkább a rugalmas, projektalapú munkarendet választanám (57%), míg az idősebb generációtársaim inkább a stabilitás felé húznak.”

Mit tegyél? Évente legalább 1 tervezett projektváltás / új skill-küldetés, projekteredményhez kötött előléptetés.

Hogyan? Belső „projekt-piactér”; 10-20% dedikált, fejlődési lehetőséget biztosító munkaidő/hét.

Mérőszám: Rotációt követő fluktuáció csökkenése; új skilllek/badge-ek száma.

03

ÉPÍTS GYORS ÉS LÁTHATÓ ELISMERÉSI RENDSZERT

Mit mondtak a Z-k? „Fontos, hogy lássátok, értékeljétek a teljesítményem, mert az a motivációm és lelkesedésem egyik legfontosabb kulcsa.”

Mit tegyél? Heti mikro-elismerések; havi nyilvános „impact shout-out”.

Hogyan? Dicsőségfal; peer-to-peer kudo-pontok.

Mérőszám: Havi elismerések/fő; eNPS változás.

04

HASZNÁLD A TANULÁST JUTTATÁSKÉNT

Mit mondtak a Z-k? „Az új dolgok tanulása rendkívül fontos: a generációnk több, mint fele a legfontosabb motivátornak tartja (58%).”

Mit tegyél? Éves személyre szabott tanulási keret; negyedéves „learning sprint”.

Hogyan? Gyors, rugalmas jóváhagyás külső képzésekre; mentor-pool; ösztönzés a képzésekre való jelentkezésre, kapcsolódó anyagi támogatás nyújtása, tanulási hajlandóság elismerése.

Mérőszám: Tanulási keret kihasználtság %-a; új skilllek/fő/év.

GEN Z REPORT

Quantum
DIGITÁLIS DIÁKSZÖVETKEZET

DreamJobs

További tippekért

Töltsd le Z generáció mint munkavállaló reprezentatív kutatást



8 TIPP

hogy **megszerezd és megtartsd**
a Z generációs munkvállalóidat

05

TÁMOGASD A MAGÁNÉLET- MUNKA EGYENSÚLY

Mit mondtak a Z-k? „A karrierem építése mellett a családdal való összehangolás is a célom (51%). Ha váltok, leggyakrabban a jobb magánélet-munka egyensúly miatt teszem (35%).”

Mit tegyél? Hibrid munkarend világos szabályokkal; „no-meeting” blokkok, családbarát ritmus, rugalmas csúcsidő-kezelés.

Hogyan? 2–3 fix irodai nap/csapatritmus, fókusz-blokkok; proaktív szabadság-tervezés, terhelési naptár.

Mérőszám: Burnout-kockázati score; túlóra/fő; távozási okok feltérképezése.

06

TRANSPARENS, TELJESÍTMÉNYALAPÚ BÉR, ELŐMENETELI LEHETŐSÉG

Mit mondtak a Z-k? „A pénzügyi siker számomra rendkívül fontos, a generációm 56%-a ezt jelölte meg elsődleges motiváló tényezőként.”

Mit tegyél? Nyilvános bérsávok és szintleírások; negyedéves „progress check”.

Hogyan? Benchmark évente; előléptetéshez checklist.

Mérőszám: Bér-elégedettség; előléptetések átfutási ideje.

07

WELLBEING: FIZIKAI ÉS MENTÁLIS EGÉSZSÉG, NEM CSAK MUTATÓBA

Mit mondtak a Z-k? „Az egészséges életmód a munkahelyemen is kiemelten fontos (53%), ahogy a betegségek elkerülése is az (71%).”

Mit tegyél? Ingyenes mozgás- és szűrési programok; vezetői „wellbeing check-in”.

Hogyan? Heti mozgáskeret; mikro-szünetek kultúrája; pszichológiai ösztönzés, szakemberek hívása az irodába.

Mérőszám: Programok kihasználtsága; hiányzás/betegnap trend; wellbeing-score.

08

NE VÁLASZD KÜLÖN A RUGALMASSÁGOT ÉS A BIZTONSÁGOT

Mit mondtak a Z-k? „Stabil, kiszámítható munkahelyet szeretnék (61%), de ez nem jelenti azt, hogy évtizedekig egy cégnél maradnék ugyanabban a pozícióban. A jó bér, a fejlődés és az egyensúly jelenti a biztonságot, amit a legtöbb esetben előrébb helyezünk a szabadságnál).”

Mit tegyél? Hibrid/projekt-rugalmasság stabil keretekkel kombinálva.

Mérőszám: Előre kalkulálható bér és ütemezés, rugalmas beosztás/projektek.

Hogyan? Stabilitás-elégedettség; rugalmas munkavégzés használati aránya.