

PhD hallgatók és kutatásaik az adott témában

Józsa Imola

Életutak és beilleszkedési kompetenciák vizsgálata Londonban

Ha azt a szót halljuk, hogy migráció, akkor inkább a bevándorlás jut eszünkbe és az elvándorlásra, annyira nem fókuszálunk. A külföldi munkavállalás része a modern gazdaságok munkaerőpiacainak, és szorosan összefügg a globalizálódás folyamatával. A globalizálódott munkapiacok természetes jelensége a munkaerő vándorlása. Az Európai Unió bővülésével az európai országok befogadóképessége felértékelődött.

Az utóbbi időben, a médiában nagyon sokat foglalkoznak a migrációval, ezzel az időszerű témával. Statisztikai adatok kimutatják az emigráció folyamatos növekedését.

A munkavállalók nagy része, inkább külföldön vállalna munkát. Akik pedig már külföldön vannak, nem akarnak hazajönni. Az érzés kettős, hiszen meg kell birkózni azzal a gondolattal, hogy az életük már sohasem lesz a régi és azzal a reménytelen várakozással, hogy tudásukat végre pénzre váltsák. Ha itthon nincs rá lehetőség, akkor külföldön.

Az egyik legnépszerűbb város London. Melyek a legfőbb okok, amelyek miatt a munkavállalók amellet döntenek/döntöttek, hogy külföldre, például Londonba menjenek dolgozni. Kik is ők? Miért vállalják inkább az idegen kultúrába való beilleszkedés nehézségeit? Vajon a kulturális sokk őket is utoléri? A londoni magyar munkavállalókkal folytatott interjúk, azok elemzése, valamint az egyéni adatforrások feltárása lehetővé teszik ennek leírását.

Számos interjút lefolytattam, lévén a kutatásom 2013 szeptemberétől, 2014 áprilisáig tartott. Olyan munkavállalókat vizsgáltam meg, akik számos foglalkozást képviselnek.

A módszerem a strukturált interjú és a tartalomelemzés volt. A kutatás újszerűsége a londoni helyszínen készített interjúk módszere, illetve az utánkövetés.

A londoni magyarok külföldi munkavállalásának okai, a motivációk, az elmúlt évek során megváltoztak. Míg korábban az új utáni vágy, a kalandvágy, az ismeretlen feltérképezése, a kapcsolatépítés volt fókuszban, vagy az anyanyelvi környezetben történő nyelvtanulás igénye volt a fő mozgatórugó, mára ez a tendencia új irányt vett. Manapság az emberek a jobb megélhetés és a magasabb kereset reményében mennek külföldre, köztük Londonba is.

¹ Levezető elnök: prof. dr. Nemes Ferenc, egyetemi tanár, NKE KDI

A kivándorlás okai elsősorban: a gazdasági válság, a magyarországi helyzet, a nehéz életkörülmények, a gazdasági megszorítások, az ellehetetlenülés, valamint a devizahitelesek kilátástalan helyzete, az eladósodás.

A többletjövedelem megszerzéséért az emberek helyváltoztatásra is hajlandóak. Azonban a nemzetközi munkaerővándorlás nem korlátozódik csak és kizárólag a magasabb béreket fizető munkahelyek keresésére, hanem a munkavállalókon kívül, azok családjának is új lehetőségeket, gazdasági felemelkedést, valamint az eleinte ismeretlen környezetben, új otthont is jelenthetnek.

Megvizsgáltam, hogy a megkérdezett londoni magyarokat, mi segítette a beilleszkedésben, hogyan tudtak megbirkózni a kulturális különbségek miatt jelentkező nehézségekkel. Az új környezetbe való beilleszkedésüket elsősorban az interperszonális kapcsolatok, a nyelvi készségek és a kulturális kíváncsiság segítette. Azoknak, akik előzetesen tájékozódtak, tanulmányozták az adott kultúrát, a szokásokat, valamint kellő nyelvismerettel rendelkeztek, jobban ment a beilleszkedés.

Ebben segítette őket még a helyiek társaságának keresése, a nyitottság, a befogadó készség, a kulturális empátia, a rugalmasság, a bizonytalanság tolerálása, a türelem és tisztelet, a stabilitási zónák megteremtése és a humor.

Az idegen, a más kultúrába való érkezést követően, a „kulturális sokk” nem küszöbölhető ki, minden külföldön dolgozó munkavállalót utolér, a Londonban élő és dolgozó magyarokat is. A kulturális sokk 6 ismert szakasza:

1. A kapcsolat kezdete: ez egy új helyzet, az összehasonlítás időszaka, még minden új és várakozással teli. Ez szinte az eufória állapota.
2. A tényleges kulturális sokk szakasza: a kulturális különbségek egyre inkább kirajzolódnak, a bizonytalanság érzése fokozódik („Mit is keresek én itt? Biztos, hogy ezt akartam? Kellett ez nekem?”). Kétségek gyötrik az embert.
3. A felszínes alkalmazkodás szakasza: a kivándorlók a „túlélésre” hajtanak, és az elveszettség érzése bennük egyre fokozódik („muszáj beilleszkednem!”).
4. A depresszió és az elszigetelődés időszaka: az emberek ebben a szakaszban befeléfordulók lesznek és egyre inkább önbizalomhiánnyal küzdenek.
5. A tanulás és a beilleszkedés fázisa: itt már megértik és megtanulják a másik kultúrát, ezáltal a beilleszkedésük elkezdődik.
6. Az autonómia és a függetlenség szakasza: visszajön az önbizalom, és megértéssel fordulnak a helyiek, a saját kultúrát képviselők felé.

Azok, akik már évek óta Londonban élnek és dolgoznak, már végigmentek a kulturális sokk okozta fázisokon. Akik nemrég tartózkodnak a szigetországban, azoknak be kell illeszkedniük még akkor is, ha már korábban éltek akár bárhol máshol külföldön. A londoni környezetet meg kell ismerni, a szokásokat meg kell érteni és el kell tudni fogadni.

Már a kiutazás előtti időszakban, a beilleszkedési kompetencia-elemek és a kulturális sokk fázisainak minél mélyebb, tudatos elsajátítása szükséges, valamint a nyelvtanuláson kívül, az alapos felkészülés, ráhangolódás is elengedhetetlen.

A munkaerő-vándorlás a jövőben is jelentős szerepet fog játszani a politikai, társadalmi és a gazdasági döntésekben. Egyáltalán nem mindegy ugyanis, hogy milyen tendenciát mutat ez a külföldi munkavállalási hullám. Milyen következményei is lehetnek, belátható időn belül. Milyen megoldások kellenének, annak érdekében, hogy Magyarországon lehessen tartani a „tudást”, illetve visszahívni a korábban külföldre távozottakat.



(A szerző saját felvétele)

Biba Sándor

Az Y–Z-generációs munkáltatói márka építése a közszolgálatban

Korábbi kutatásaimmal összhangban, emberierőforrás-specifikus nézőpontból szeretném megközelíteni a munkát végző ember és a munka világának összefüggésrendszerét.

Eddigi tudományos diákköri munkáim során 2011-ben a munkaerő hatékony foglalkoztatásának feltételrendszerével foglalkoztam, 2013-ban pedig azokkal az új kihívásokkal, amelyek a vezetői munka eredményességét befolyásolják. A szakmai zsűri kutatásaimat mindkét esetben különdíjra értékelte. Az említett témákban megszerzett jártasság birtokában a 2013–14-es tanévre elnyertem a Nemzeti Kiválóság Program keretein belül meghirdetett Eötvös Loránd Hallgatói Ösztöndíjat, ahol mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldalról vizsgáltam a munkához való viszony alakíthatóságát a munkaerő-piaci aktorok szemszögéből.

Ismereteim további bővítésének szándékával a PhD-fokozat megszerzését tűztem ki. Ehhez további kutatásaim és egyben disszertációm témájául a logikai sorrendben is egy következő lépcsőfoknak tekinthető munkáltatói márkaépítést,