

Coraz więcej pracowników w Polsce rozważa zmianę miejsca zatrudnienia, a kobiety częściej niż mężczyźni myślą o odejściu z pracy. Według danych ManpowerGroup, 41% kobiet deklaruje chęć zmiany pracodawcy w porównaniu do 36% mężczyzn. Największą gotowość do odejścia wykazuje pokolenie millenialsów – blisko połowa z nich (49%) planuje zmianę pracy. W grupie Pokolenia Z taką decyzję rozważa 40% pracowników, a w Pokoleniu X – 28%.

Tryb pracy wpływa znacząco na poziom satysfakcji z zatrudnienia. Najbardziej skłonni do zmiany pracodawcy są osoby pracujące w pełni zdalnie – niemal połowa z nich deklaruje chęć odejścia. W pracy stacjonarnej lub hybrydowej odsetki te są niższe.

Analiza wskazuje także na różnice w poczuciu bezpieczeństwa zawodowego. Kobiety odczuwają większy niepokój związany z możliwością utraty pracy – 34% z nich obawia się zwolnienia, wobec 29% mężczyzn. Najbardziej niepewnie czują się przedstawiciele Pokolenia Z (37%) i millenials (36%). Osoby wykonujące swoje obowiązki zdalnie deklarują brak poczucia bezpieczeństwa w 38% przypadków, podczas gdy pracownicy stacjonarni w 29%, a hybrydowi w 25%.

Eksperci wskazują, że młodsze pokolenia mogą odczuwać większą niepewność zawodową ze względu na brak doświadczenia w dynamicznych zmianach rynku pracy. Dodatkowo formy zatrudnienia, takie jak umowy czasowe czy projektowe, sprzyjają poczuciu niestabilności. Praca zdalna i hybrydowa utrudnia także budowanie więzi z zespołem, co przekłada się na mniejsze poczucie przynależności i bezpieczeństwa.

Równolegle, niski poziom zaufania do przełożonych może potęgować obawy pracowników. Największy brak zaufania odnotowano w Pokoleniu Z – 36% Zetek nie ufa swoim menedżerom. W Pokoleniu X i wśród millenialsów odsetek ten wynosi odpowiednio 29% i 27%. Sposób pracy również wpływa na relacje z przełożonym: wśród osób pracujących zdalnie 28% deklaruje brak zaufania do szefa, podczas gdy w modelu hybrydowym tylko 12%.

Zdaniem ekspertów kluczowym elementem budowania zaufania jest transparentna i dwustronna komunikacja. Pracownicy oczekują autentyczności liderów oraz możliwości rozwoju zawodowego zgodnie z indywidualnymi potrzebami, co zwiększa poczucie bezpieczeństwa i przynależności do organizacji.

Jednocześnie nastroje wśród pracowników stają się coraz bardziej pesymistyczne. Choć 60% wierzy, że w ciągu najbliższych sześciu miesięcy znajdzie lepszą pracę, to aż 33% wątpi, że uda im się znaleźć zatrudnienie spełniające oczekiwania. Największy brak pewności odnotowano w Pokoleniu X (41%), podczas gdy wśród millenialsów wynosi on 27%, a w Pokoleniu Z – 31%. Tryb pracy nie pozostaje bez wpływu na te odczucia: 38% pracowników stacjonarnych i 33% hybrydowych obawia się trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia, wśród osób zdalnych odsetek ten wynosi 27%.

Eksperci podkreślają, że młodsze pokolenia nie przywiązują się mocno do jednego pracodawcy i nie planują długofalowej kariery w jednej firmie. Ich elastyczność i rozwinięte kompetencje cyfrowe sprzyjają gotowości do zmiany pracy, a także pozytywnie wpływają na optymizm związany z odnalezieniem się na rynku pracy.

*Źródło: IP*