# Pracodawcom udaje się zaangażować w pracę tylko połowę „Zetek”

Kategoria: Styl życia
Opublikowano: wtorek, 05, lipiec 2022 10:16
Katarzyna Sekuła
Odsłony: 680

Firma Kincentric Polska przeprowadziła badanie, z którego wynika że tylko 50% pracowników przed 25 rokiem życia czuje się angażowanych przez swojego pracodawcę mimo, że to właśnie Zetki najlepiej poradziły sobie ze zmianami, jakie przyniosła pandemia i praca zdalna. Młodzi przede wszystkim nie czują wpływu na to, co dzieje się w firmie. Od pracodawcy oczekują większego przyzwolenia na eksperymentowanie i uczenie się na błędach oraz swobody w sposobie wykonywania pracy. Bardzo ważna jest dla nich również odpowiedzialność firmy za wpływ na klimat i lokalne społeczności.

Pokolenie „Z” to grupa osób urodzonych w drugiej połowie lat 90. Większość z nich dopiero stawia pierwsze kroki na rynku pracy, mają niewiele przepracowanych lat oraz trudny czasu startu w dorosłość (zmiany klimatu, pandemia czy niestabilność polityczna). Obecnie stanowią ok. 10 proc. wszystkich pracowników w Polsce i jest ich ok. 2,5 miliona. Szacuje się, że do 2028 r. 58% globalnej kadry stanowić będą właśnie tzw. „Zetki”.

Jak pokazują wyniki badania Kincentric Polska, doświadczenia pandemii spowodowały, że pracownicy przed 25 rokiem życia czują się bardziej związani z firmą. Chęć pozostania w organizacji najbardziej wzrosła właśnie u najmłodszych pracowników – aż o 11 pkt proc., podczas gdy wśród pozostałych grup wzrost był kilkupunktowy (do 5 proc.).

„Zeteki” twierdzą, że przedsiębiorstwa wskutek pandemii stały się efektywniejsze. Dostrzegają oni to, że sprawniej realizowane są procesy (wzrost o 11 pkt proc.) oraz bardziej wydajne stały się struktury w firmach (wzrost o 9 pkt proc.). Młodzi pracownicy upatrują w tych zmianach większe szanse i nowe możliwości zawodowe (wzrost o 6 pkt proc.; w innych grupach wiekowych odnotowano brak wzrostu albo spadki). Po doświadczeniach pandemii wśród Zetek wzrosło przekonanie, że firma daje im warunki prezentowania nowych pomysłów (wzrost o 13 pkt proc.) czy rozwoju poprzez udział w ciekawych projektach (wzrost o 9 pkt proc.).

Pomimo tych pozytywnych zmian, 50% pracowników przed 25 rokiem życia nadal nie czuje się dostatecznie angażowana w pracę. Dlaczego?

## Muszą mieć poczucie wpływu na kształtowanie przyszłości (swojej i świata)

W raporcie czytamy, że dla pracowników tej generacji bardzo istotne jest to, jaki wpływ ma ich organizacja na biznes, społeczeństwo czy środowisko. Szukają pracodawców, z którymi mogą tworzyć wizje przyszłości zgodnej z ich wartościami. Sprawia to, że mają poczucie sensu z przebywania w organizacji. Chcą proponować swoje rozwiązania i szukają firm otwartych na ich pomysły, dzięki czemu będą mogli się rozwinąć.

Na podstawie ankietowanych osób można wyciągnąć również kilka faktów na temat potrzeb tej grupy. 68 proc. ankietowanych wskazuje, że u pracodawcy Zetki doceniają wolność w wyborze sposobu wykonywania pracy oraz większą elastyczność swojej roli, np. mobilność między stanowiskami, dopasowywanie zadań do umiejętności i potrzeb rozwojowych pracownika (57 proc.). Cenią też, gdy organizacja pozwala na eksperymentowanie i uczenie się na błędach (51 proc.), jest odpowiedzialna za wpływ na społeczeństwo (65 proc.) i społeczność lokalną (47 proc.) oraz umożliwia rozwijanie pomysłów (40 proc.) z menedżerem, który będzie zachęcał do prezentowania nowych rozwiązań (58 proc.).

*Źródło: ip Kincentric Polska*


Phoca PDF