

Praca - 5 oczekiwań milenialsów

Sondaż przeprowadzony przez Great Place to Work[®] wśród pracowników z pokolenia Y dowodzi, że w całym USA jedynie 44% milenialsów jest zadowolona ze swojej pracy. To najniższy odsetek w porównaniu z pozostałymi pokoleniami. Czego więc milenialsi oczekują po idealnym miejscu pracy? Przygotowując listę 2021 Fortune Best Workplaces for Millennials, Great Place to Work[®] przeanalizował ankiety pracowników z pokolenia Y, zatrudnionych w amerykańskich firmach, które aspirują do tytułu Najlepszego Miejsca Pracy dla Milenialsów. W porównaniu z innymi generacjami zdecydowanie bardziej liczy się dla nich równe i sprawiedliwe traktowanie, przejrzystość, elastyczność oraz poczucie, że ich praca ma znaczenie. A co najważniejsze, nie zawahają się odejść z pracy, jeśli pracodawca nie sprost ich oczekiwaniom.

Milenialsi, inaczej nazywani Pokoleniem Y, to generacja, o której powstało więcej opracowań i analiz niż o wszystkich poprzednich razem wziętych. To osoby urodzone między 1980 a 2000 rokiem, czyli mające obecnie średnio około trzydziestki. Stanowią więc dzisiaj trzon zatrudnienia w wielu firmach. Kiedy wchodził na rynek pracy, zbulwersowali pracodawców swoim systemem wartości: przywiązaniem do życia prywatnego, potrzebą swobody i pracą, która nie może ich ograniczać. W 2021 r. posiadają już wieloletnie doświadczenie zawodowe, a często są też po pierwszych awansach. Doświadczenie i lata pracy nie zmieniły jednak ich oczekiwań wobec pracodawcy.

Great Place to Work[®] udało się wyodrębnić 5 obszarów, które są dla milenialsów szczególnie ważne i mają wpływ na ich motywację do pracy i satysfakcję, jaką z niej czerpią:

1. Uczciwa płaca i poczucie znaczenia własnej pracy

Milenialsi o wiele częściej niż przedstawiciele innych pokoleń nie są zadowoleni z wysokości swojego wynagrodzenia, ani nie mają poczucia, że ich praca ma szczególne znaczenie. Odsetek przebadanych milenialsów, którzy przyznają, że są uczciwie wynagradzani za swoją pracę, a także, że ta praca ma ich zdaniem sens i znaczenie jest o 7 do 10 punktów procentowych niższy niż w przypadku generacji baby boomers (powojenny wyż demograficzny) czy pokolenia X (poprzednicy milenialsów).

Milenialsi to pokolenie na dorobku, ale już z doświadczeniem zawodowym, które pozwala im śmiało patrzeć w przyszłość. Jeśli płaca i charakter wykonywanej pracy ich nie zadowolają, nie będą deliberować nad złożeniem wypowiedzenia. Zrobią to.

2. Specjalne benefity nie tylko dla rodziców

Wiele osób z pokolenia milenialsów nie jest jeszcze obciążona obowiązkami związanymi z wychowaniem

dzieci czy opieką nad starszymi członkami rodziny. Mogą więc sobie pozwolić na kierowanie się w życiu własnymi zasadami: jeśli praca nie daje satysfakcji, można ją zmienić. Jest to więc grupa bardziej podatna na rotację, którą pracodawcy muszą mieć pod kontrolą.

W wielu amerykańskich firmach – zwłaszcza tych, które zasłużyły na tytuł Great Place to Work pracownikom, którzy nie mają obowiązków związanych z opieką nad dziećmi oferowany jest tzw. Pawternity Leave . To specjalny urlop dla miłośników i opiekunów zwierząt (od paw, co znaczy łapa). Najlepsi pracodawcy dostrzegli tym samym rosnącą rolę – zwłaszcza obecnie podczas pandemii – jaką zwierzęta domowe odgrywają w życiu pracowników, dając im czas wolny specjalnie na opiekę nad pupilami.

3. #MeToo: równe traktowanie bez względu na płeć

Milenialsi o wiele bardziej od starszych pokoleń są wyczuleni na wszelkie kwestie, które dotyczą równości płci. Sprawiedliwe traktowanie wszystkich pracowników to dla nich ważny wymiar oceny miejsca pracy. Dlatego firmy z list Great Place to Work dokładają starań, aby kobiety nie były pomijane przy awansach i żeby w ich organizacjach funkcjonowały przejrzyste siatki płac. W tym celu przeprowadzane są m.in. regularne kontrole wynagrodzeń, aby utrzymać parytet płac między płciami wykonującymi tę samą pracę.

4. Hybrydowy model pracy

Po ponad roku pracy w domu milenialsi nie chcą powrotu do biura i sztywnych ram pracy od 9 do 17. Mimo że pandemia zmieniła podejście do pracy stacjonarnej wszystkich pracowników, w przypadku milenialsów niechęć do powrotu do normalności sprzed pandemii jest szczególnie zauważalna. W swoich komentarzach do ankiety, prowadzonej przez Great Place to Work w ramach badania kultury organizacyjnej firmy, częściej niż przedstawiciele innych pokoleń, umieszczali prośby o kontynuowanie elastycznych zasad organizacji pracy.

Firmy, które przychyliły się do postulatów pracowników i utrzymały możliwość pracy zdalnej twierdzą, że ta zmiana umożliwiła im zatrudnienie talentów, których wcześniej nie byłoby w stanie znaleźć ani przyciągnąć.

5. Partnerstwo i współodpowiedzialność za firmę

Milenialsi cenią sobie pracę w przyjaznej i partnerskiej atmosferze. Mają poczucie współodpowiedzialności za firmę, w związku z czym chcą przyzwolenia na stawianie pytań i bycie wysłuchanymi. Dyrektor jednej z firm z listy Great Place to Work tak mówi o obecnych trzydziestolatkach: Chcą tworzyć, chcą wносить nowe pomysły, przesuwać granice, szczerze się nie zgadzać. .

Najlepsze miejsca pracy starają się więc tworzyć atmosferę wzajemnego szacunku i zaufania. Nie wahają się także dzielić władzą z pracownikami, dzięki czemu zyskują ich zaangażowanie.

W materiale wykorzystano Blog Claire Hastwell Top 5 Things Millennials Want In the Workplace in 2021 , <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/top-5-things-millennials-want-in-the-workplace-in-2021-as-told-by-millennials>