

*Informacja prasowa, 25 sierpnia 2021 r.*

**Trzydziestolatkowie mają głos: 5 oczekiwań milenialsów wobec miejsca pracy**

**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 Millenials, 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 sprosta 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 wchodzili 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 zadowalają, nie będą deliberować nad złożeniem wymówienia. Zrobią to.

1. **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.

1. **#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.

1. **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 byliby w stanie znaleźć ani przyciągnąć.

1. **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 wnosić 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

Więcej informacji:

Joanna Kowalczuk, Be Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e-mail: [j.kowalczuk@becomms.pl](mailto:j.kowalczuk@becomms.pl)

Marzena Winczo-Gasik, Great Place to Work® Polska, szef Zespołu Culture Audit©, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com