

Wiemy, kto jest idealnym menedżerem dla generacji Z

Przedstawiciele generacji Z, czyli osoby urodzone po 1997 roku, coraz wyraźniej zaznaczają swoją obecność na rynku pracy. Przemiany, jakie zachodzą w sektorze zatrudnienia z powodu zmian demograficznych są niewątpliwym wyzwaniem nie tylko dla pracodawców – również dla działów HR. Czego poszukują Zetki w ofertach pracy, jakich potrzebują liderów? Na te pytania odpowiada Katarzyna Leśniak, psycholożka oraz trenerka biznesu.

Zmiany demograficzne na rynku pracy

Eksperti w panelu dyskusyjnym o wpływie demografii na finanse publiczne, system ubezpieczeń społecznych i gospodarkę podczas XVI Europejskiego Kongresu Gospodarczego¹ stwierdzili, że sytuacja demograficzna w Polsce powoduje lukę populacyjną na rynku pracy. Spadek liczby pracujących osób w wieku 25-34 lata i jednoczesny wzrost liczby pracujących w grupach wiekowych 55-64 lata oraz powyżej 65 lat wskazują na to, że starsze pokolenia stanowią coraz większą część siły roboczej. To zjawisko jest typowe dla starzejących się społeczeństw, gdzie maleje liczba młodych ludzi na rynku pracy, a jednocześnie coraz więcej dojrzałych pracowników pozostaje aktywnych zawodowo.

Z raportu pt. „Pokolenia na polskim rynku pracy” Grafton Recruitment² wynika, że osoby z pokolenia Baby Boomers (urodzeni w latach 1946-1964) stanowią 25% pracujących, czyli o blisko 20% więcej niż najmłodsze pokolenie Z (urodzeni w latach 1997-2012). Między nimi znajdują się Millenialsi tzw. pokolenie Y (urodzeni w latach 1980-1996), którzy stanowią 35% pracujących, oraz pokolenie X (urodzeni w latach 1965-1979) z udziałem 33% w strukturze zatrudnienia. Jest to jasny sygnał, że rynek pracy w Polsce jest zdominowany przez trzy główne pokolenia: Millenialsów (35%), pokolenie X (33%) oraz Baby Boomers (25%). Najmłodsze pokolenie Z stanowi znacznie mniejszą część aktywnych zawodowo, co sugeruje, że młodsze osoby dopiero wchodzą na rynek pracy, podczas gdy starsze pokolenia nadal odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu gospodarki.

Mimo, że generacja Z dopiero zaczyna swoją zawodową karierę, to już słyszy się o zmianach, jakie zachodzą w wyniku pojawienia się jej na rynku pracy. – *To pokolenie wkroczyło na rynek z konkretnymi oczekiwaniami i już przyczynia się do wprowadzania pozytywnych zmian w podejściu do pracy. Ich potrzeby w zakresie elastyczności, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz otwartej komunikacji inspirują pracodawców do tworzenia bardziej nowoczesnych i przyjaznych środowisk zawodowych. Dzięki temu młodsze pokolenie*

¹ <https://www.pap.pl/mediaroom/ekg-2024-luka-demograficzna-najwiekszym-zagrozeniem-dla-finansow-publicznych-i-gospodarki>.

² <https://pl.grafton.com/pl/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy>.

wpływa nie tylko na „swoje” warunki zatrudnienia, ale także na całą kulturę organizacyjną – mówi Katarzyna Leśniak.

Generacja Z – czego oczekuje w pracy?

Dla „Zetek” kluczowe jest, aby praca była zgodna z ich wartościami osobistymi i pozwalała na realizację celów życiowych, a nie tylko zawodowych. W badaniu przeprowadzonym przez Zespół Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości Wyższej Szkoły Humanitas³, „Zetki” wskazywały na takie priorytety jak szczęście (62% respondentów), rodzina (60%), możliwość realizowania pasji (56%), ekologia (51%) oraz niezależność i wolność (51%).

- Przedstawiciele tego pokolenia oczekują także, że praca nie będzie im stawać na drodze w realizacji osobistych zainteresowań – wręcz przeciwnie, będzie je wspierać. Cenią sobie równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance), co pozwala im na rozwijanie pasji i aktywność społeczną poza pracą – dodaje ekspertka. W związku z tym praca postrzegana jest przez nich bardziej jako środek do realizacji swoich celów, niż jako cel sam w sobie.

Ponadto, młodzi pracownicy oczekują od swoich pracodawców, że będą oni podzielać ich system wartości, wykazywać zrozumienie dla ich priorytetów życiowych oraz wspierać w aktywności pozazawodowej, takiej jak działalność obywatelska czy charytatywna. Często wskazują też, że kluczowe dla nich są kwestie związane ze społeczną odpowiedzialnością biznesu (CSR), w tym dbanie o środowisko, równouprawnienie i sprawiedliwość społeczną. Jednym z zadań, przed którymi stoją pracodawcy oraz działy HR, jest wyłonienie i kształtowanie managerów, którzy będą potrafili skutecznie zarządzać zespołami, w których pracują przedstawiciele różnych pokoleń, w tym „Zetek”.

Idealny manager dla generacji Z – czyli jaki?

Pokolenie Z charakteryzuje się unikalnym podejściem do pracy, które wpływa na także na oczekiwania wobec managerów. Przede wszystkim młodzi pracownicy poszukują liderów, którzy potrafią dostosować się do zmieniających się warunków, są empatyczni i doskonale zarządzają czasem. Chcą, aby ich managerowie byli wsparciem w trudnych sytuacjach, ale jednocześnie umożliwiali im zdobywanie doświadczenia. Jak zauważa Katarzyna Leśniak – *wynika to z faktu, że pokolenie Z było wychowywane z mniejszą przestrzenią na samodzielność i ponoszenie odpowiedzialności, co powoduje, że mają oni wysokie oczekiwania wobec przełożonych. Coraz wyraźniej obserwujemy więc, że wysoko rozwinięte*

³ Zespół Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości Wyższej Szkoły Humanitas, Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety, oczekiwania. Raport z badań, Sosnowiec-Warszawa, 20 marca 2023 r.

umiejętności miękkie mogą stanowić klucz dla budowania efektywnych i multipokoleniowych zespołów.

W przeciwieństwie do kompetencji twardych, które obejmują specjalistyczną wiedzę i techniczne umiejętności, umiejętności miękkie, takie jak empatia, komunikacja, zdolność adaptacji i organizacja, są uniwersalne i mają zastosowanie w wielu różnych sytuacjach zawodowych. Te cechy charakterystyczne są także dla osób pełniących rolę opiekunów swoich chorujących bliskich. Tacy opiekunowie wnoszą na rynek pracy unikatowe doświadczenia, które są coraz bardziej poszukiwane przez pracodawców i kluczowe dla wielu branż.

Jak zauważyli członkowie debaty HR pt. „Opiekun – kompetencje przyszłości”, zainicjowanej przez Fundację Nutricia, organizatora kampanii edukacyjnej „Żywnie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą” – pracownicy-opiekunowie, czyli osoby, które oprócz pracy zawodowej zajmują się swoimi chorymi bliskimi, idealnie wpisują się w te potrzeby i oczekiwania. Ich codzienne doświadczenia związane z opieką nad bliskimi rozwijają u nich umiejętności, które są niezwykle cenne na dzisiejszym rynku pracy. Pracownicy-opiekunowie są często obdarzeni wysoko rozwiniętą inteligencją emocjonalną, empatią oraz umiejętnością zarządzania czasem i zasobami – cechami, które są kluczowe dla młodego pokolenia pracowników. - *Managerowie-opiekunowie mogą stwarzać bardzo komfortowe, empatyczne środowisko pracy, co jest szczególnie ważne dla pracowników z pokolenia Z, którzy cenią sobie wsparcie i zrozumienie ze strony swoich przełożonych* – dodaje psycholożka. Ich doświadczenia życiowe przekładają się na zdolność do zarządzania zespołem w sposób, który jest zarówno efektywny, jak i pełen empatii. Połączenie tego elementu z profesjonalizmem sprawia, że pracownicy-opiekunowie będą mogli skutecznie sprostać oczekiwaniom im stawianym.

W rezultacie, pracownicy-opiekunowie, dzięki swoim wyjątkowym kompetencjom miękkim oraz zdolności do zarządzania w trudnych sytuacjach, mogą stanowić idealnych kandydatów na stanowiska menadżerskie, jednak wiele zależy od tego jak dokładnie wygląda ich sytuacja życiowa, zasoby i system wsparcia. Pracownik - opiekun, który rozwinął umiejętność stawiania granic, proszenia o pomoc i przede wszystkim, który jest świadom swojego potencjału jak i ograniczeń może odpowiedzieć na kluczowe potrzeby różnych pokoleń na rynku pracy.

O kampanii „Żywnie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”

Kampania edukacyjna „Żywnie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą” ma na celu budowanie świadomości na temat żywienia medycznego jako integralnego elementu opieki zdrowotnej oraz wsparcie pacjentów i ich opiekunów w procesie leczenia. Od pierwszej edycji zrealizowanej w 2016 działania obejmowały edukację na temat wsparcia żywieniowego w chorobie nowotworowej. W kolejnych latach kampania została poszerzona o aktywności dedykowane neurologii, a także dotyczące żywienia dojelitowego przez specjalny dostęp do przewodu pokarmowego (bezpośrednio do żołądka lub jelita) z uwzględnieniem różnych jednostek chorobowych, w których jest ono stosowane.

Inicjatywa została powołana w 2016 roku przez firmę Nutricia. Od V edycji realizowana jest przez Fundację Nutricia.

Kampanię od początku powstania wspiera wiele towarzystw naukowych i organizacji pacjentów.

www.zywieniemedyczne.pl

O Fundacji Nutricia

Fundacja Nutricia została powołana w 1996 r. przez firmę Nutricia Polska Sp. z o.o. Od początku swojej działalności Fundacja podnosi świadomość na temat roli żywienia, początkowo angażując się m.in. w edukację żywieniową w okresie 1000 pierwszych dni życia dziecka. Od 2019 r. misją Fundacji Nutricia jest edukacja o roli żywienia na różnych etapach życia człowieka. Swoje działania Fundacja kieruje do dzieci i rodziców, pacjentów oraz ich bliskich, przedstawicieli środowiska medycznego, instytucji publicznych i organizacji pozarządowych. Fundacja prowadzi ogólnopolskie programy edukacyjne, takie jak: „1000 pierwszych dni dla zdrowia” czy kampania „Żywienie medyczne – Twoje posiłki w walce z chorobą”. Realizuje także ogólnopolski konkurs grantowy, umożliwiając naukowcom prowadzenie badań naukowych z zakresu żywienia człowieka.

www.fundacjanutricia.pl