

POZNAĆ I ZROZUMIEĆ

RÓŻNICE W MOTYWACJACH
I OCZEKIWANIACH PRACOWNIKÓW
RÓŻNYCH POKOLEŃ

Paulina Mazur, Członek Zarządu, BIGRAM

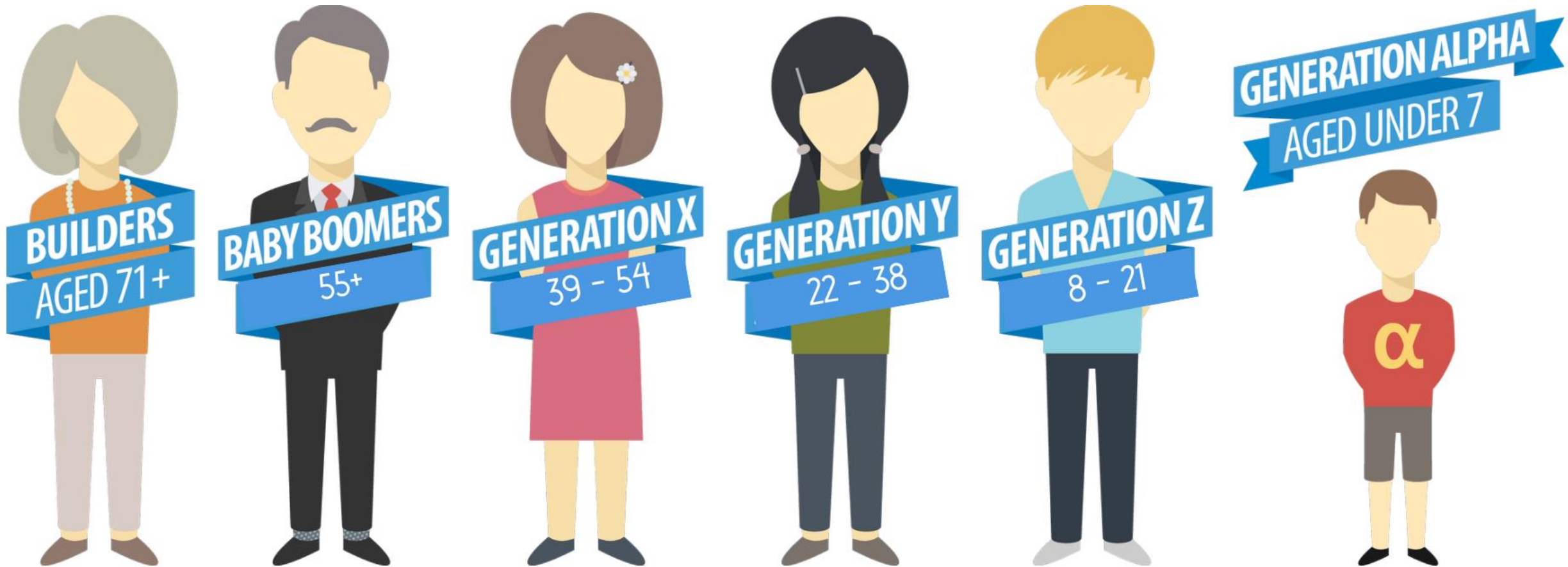
www.bigram.pl



Źródło: rysujefesbuki.pl

BIGRAM

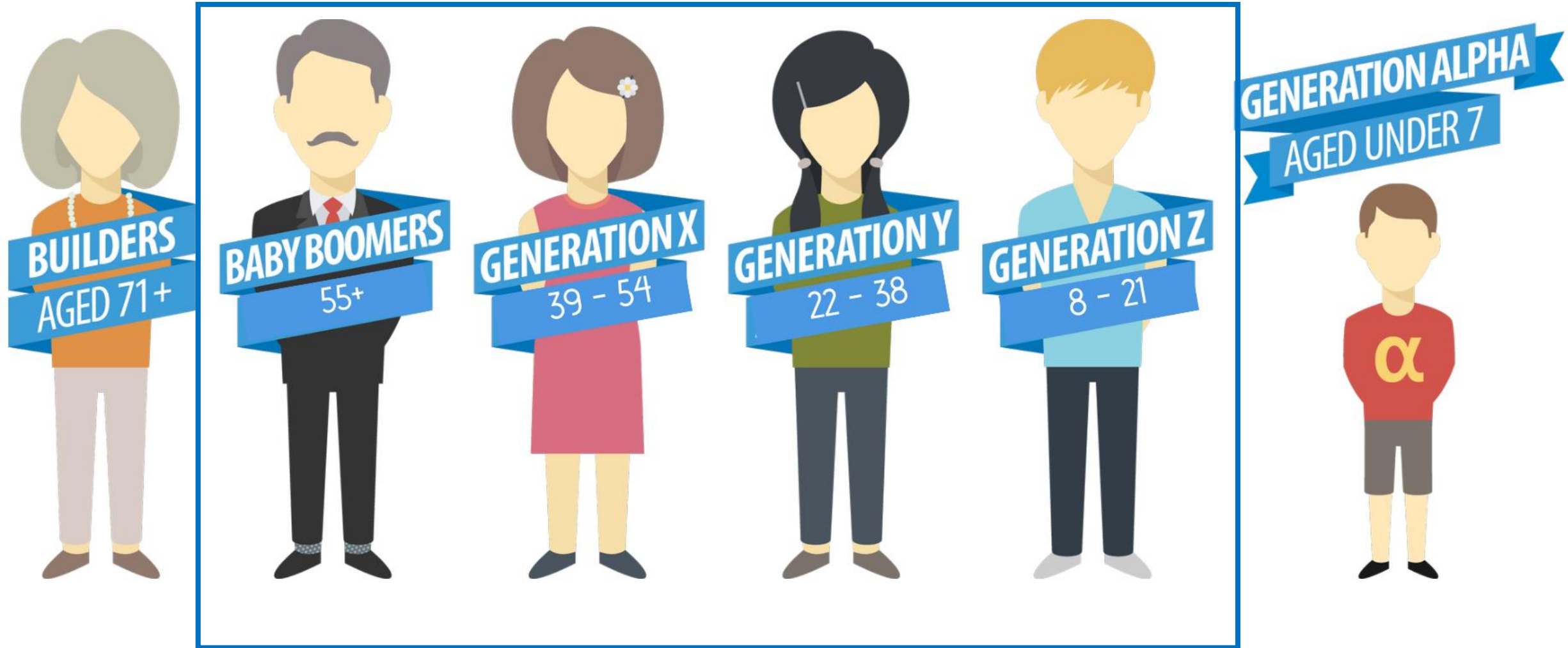
search • career • HR



Obrazek pobrany z: www.kisspng.com/free

BIGRAM

search • career • HR



Obrazek pobrany z: www.kisspng.com/free



Źródło: Newpoint, <https://natemat.pl/235903,do-jakiego-pokolenia-naleze-generacja-z-to-najliczniejsza-grupa-w-polsce>



Ur. 45-64

Pokolenie 55+

- Baby boomers
- Praca jest obowiązkiem
- Pracuję, aby przeżyć
- Technologia służy do pracy



Źródło: newsroom.pl



Polska Agencja Prasowa / Jani Morek



Ur. 65-79

Obecny wiek: 39 - 54

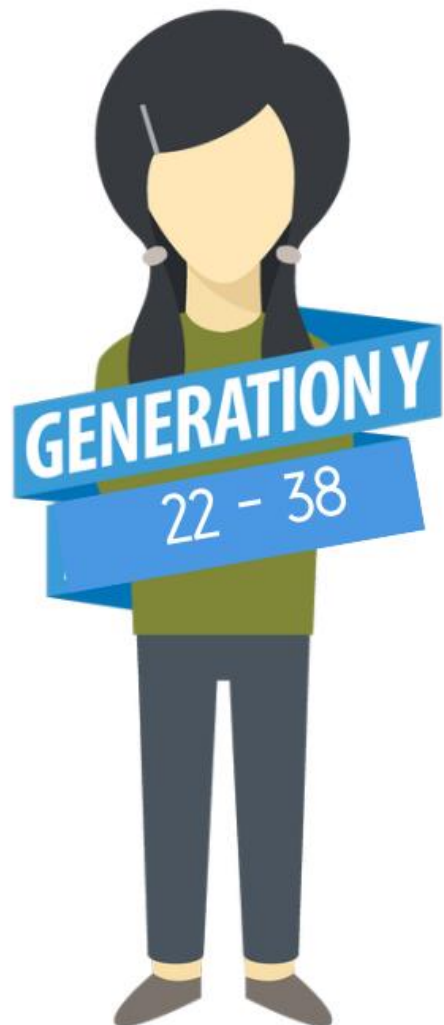
- Pokolenie X
- Białe kołnierzyki
- Kult pracy
- Żyję, aby pracować
- Pokolenie PRL'u
- Transformersi



<https://gazetawroclawska.pl/tak-robilismy-zakupy-w-prl-zdjecia/ga/11554562/zd/21844854>



<https://www.youtube.com/watch?v=xxfKRN5NK0>



Ur. 80-99

Obecny wiek: 22 - 38

- Pokolenie Y millenialsi
- Czarodzieje technologii
- Digital natives, self generation
- Pracuję, aby żyć
- Work life balance



Źródło: filmpolski.pl



Źródło Getty Images/Shutterstock/NASA; illustration by Dave Mosher/Business Insider



Ur. Po 1996

Obecny wiek <22

- Gen Z, Igen
- Pokolenie C – Connected
- Snapchat generation
- Podłączeni do Internetu
- Youtuberzy



Źródło: rysujefejsbuki.pl

Źródło: <http://wumo.com/wumo#>



Oni po prostu muszą dorosnąć?

Co mówi się o młodych pokoleniach?

Chcą nagrody za samo pojawienie się w pracy.

Po trzecim dniu pracy proszą o wydłużoną przerwę obiadową, bo chcą iść na zakupy.

Jeśli ich poprawisz, odchodzą.

Wychodzą ze spotkania bo mają trening na siłowni.

Młodym brakuje pokory i myślą, że wszystkie rozумы zjedli!

Musza się nauczyć ciężko pracować jak my.

Nie ma nic za darmo, trzeba dać im lekcję.

Brakuje im doświadczenia.

Nie rozumiem ich, po prostu nie zatrudniam nikogo poniżej trzydziestki.

...

Co mówią o sobie młode pokolenia?

Praca nas nie definiuje.

Chcemy decydować o tym, kiedy pracujemy i jak wykonujemy naszą pracę.

Chcemy, żebyś wyznaczył nam kierunek, a potem zszedł nam z drogi.

Starzy się mnie czepiają i podcinają mi skrzydła!

Traktują mnie w pracy z góry, nie doceniają, tylko dlatego, że jestem młody.

Na spotkaniach nie mogłem się odezwać, bo uciszano mnie zakładając że skoro jestem tylko praktykaniem to nie mam nic mądrego do powiedzenia.

...

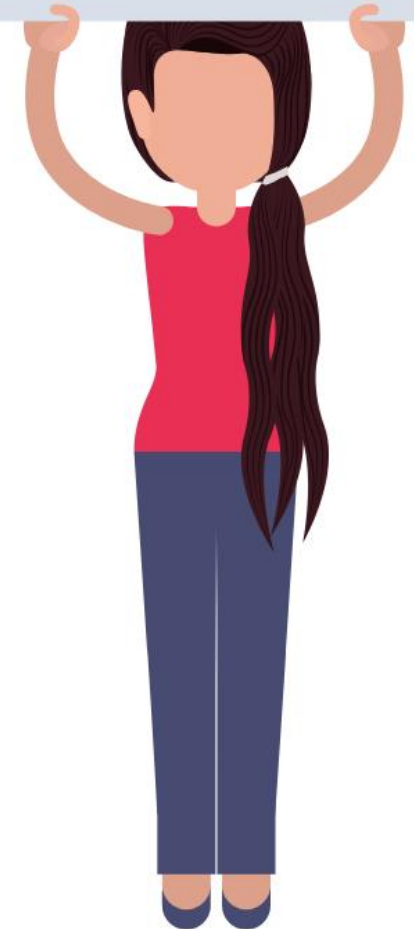
do 2025 r. Millenialsi będą stanowić 75% pracowników

Millenialsi wstrząsnęli pracodawcami i rynkiem pracy

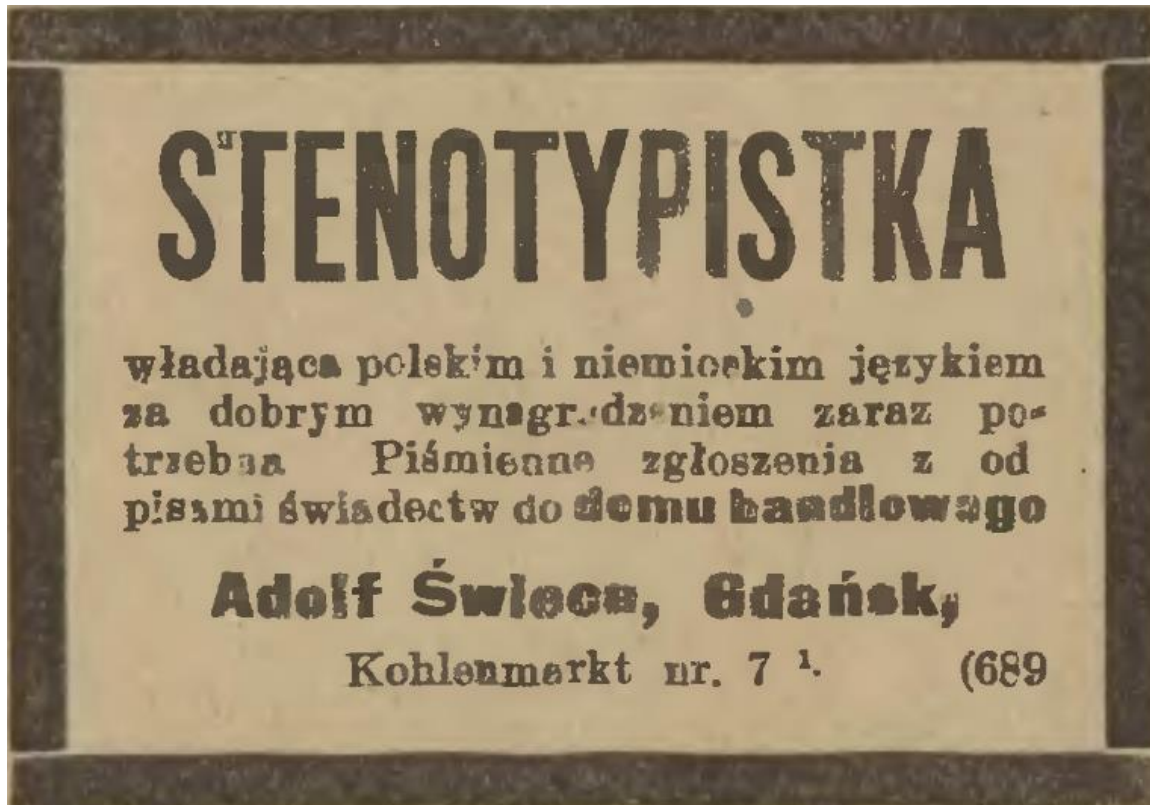
2/3 Millenialsów deklaruje chęć zmiany pracodawcy przed 2020r. Budowanie lojalności będzie istotnym wyzwaniem dla Pracodawców.*

* „Millennials have one foot out the door”
– The Deloitte Millennial Survey 2016

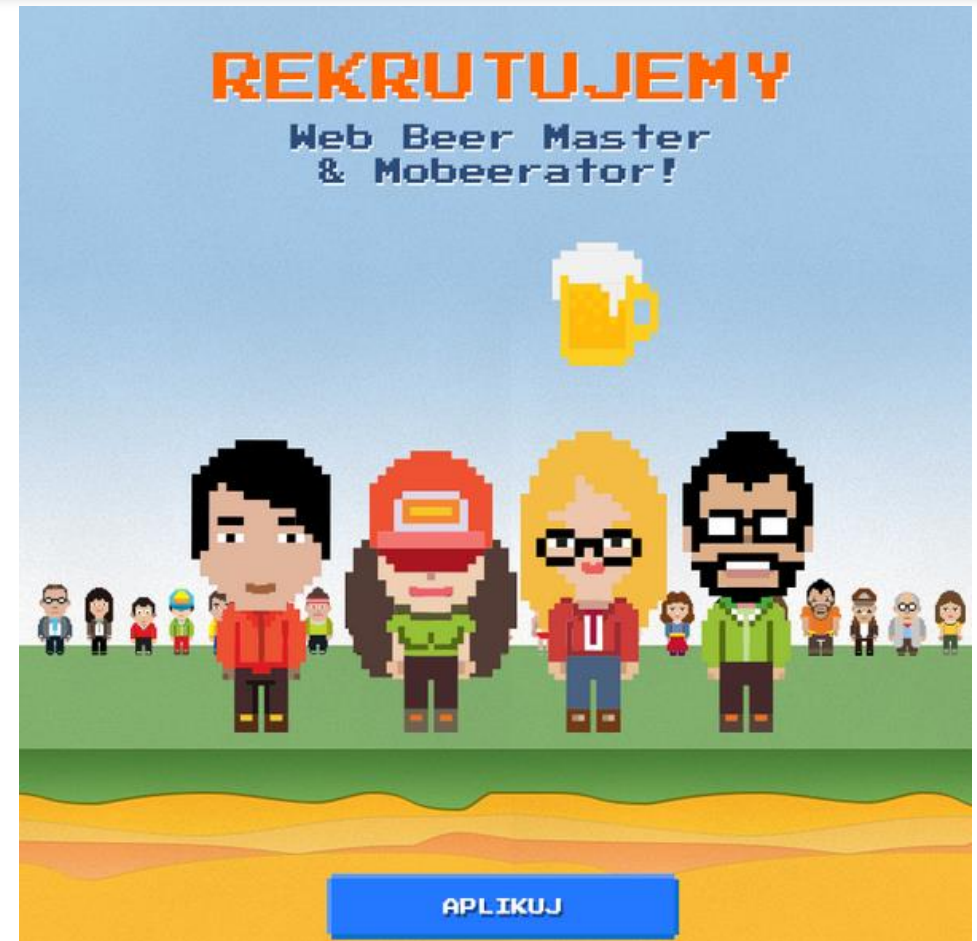
Work - life
balance



Jak rekrutujemy najmłodszych?



<http://szukamy.org/poszukiwani/>



Kompania Piwowarska
<https://nowymarketing.pl/a/2062,gra-o-bro-socialowa-rekrutacja-do-portalu-dla-milosnikow-piwa-beerlovers-pl-wystartowala>



Źródło: Fanpage Teletrade Finanse PL

Dołącz do drużyny



Projekt to jeszcze **mała tajemnica**. Napisz – dowiesz się więcej. Szukamy **kilku osób**.

Jakich kompetencji / ról szukamy?

- Social Media
- Montaż video
- Event Management
- Content Marketing
- Psycholog sportu
- Budowanie i zarządzanie relacjami
- Influence + Blogging/vlogging
- Historyk sportu



Biuro w centrum



Woda, kawa, herbata



Świeże Owocki :)



Projekt z misją

Źródło: Facebook Michał Niekrasz

Decyzje zawodowe najmłodszych pokoleń



6 na 10 pracowników z pokolenia Y zwraca uwagę na misję firmy i realizowane przez nią cele przy wyborze pracodawcy.¹

1 z 5 podejmuje decyzję w oparciu o rekomendacje rodziny i przyjaciół

50% deklaruje gotowość przeprowadzki za pracodawcą, chętnie korzysta z możliwości wyjazdów zagranicę

70 % studentów jest gotowa odrzucić ofertę pracy, jeśli nie spełnia ich oczekiwań

15 % planuje otwierać start-up



Najnowsze prognozy Deloitte:
Igreki będą lojalniejsze z uwagi na niepewną sytuację polityczną i gospodarczą na świecie.

The Future of Business Citizenship by MSLGROUP:
4/5 Millenialsów oczekuje, że pracodawcy będą zaangażowani w kwestie społeczne i ekonomiczne.

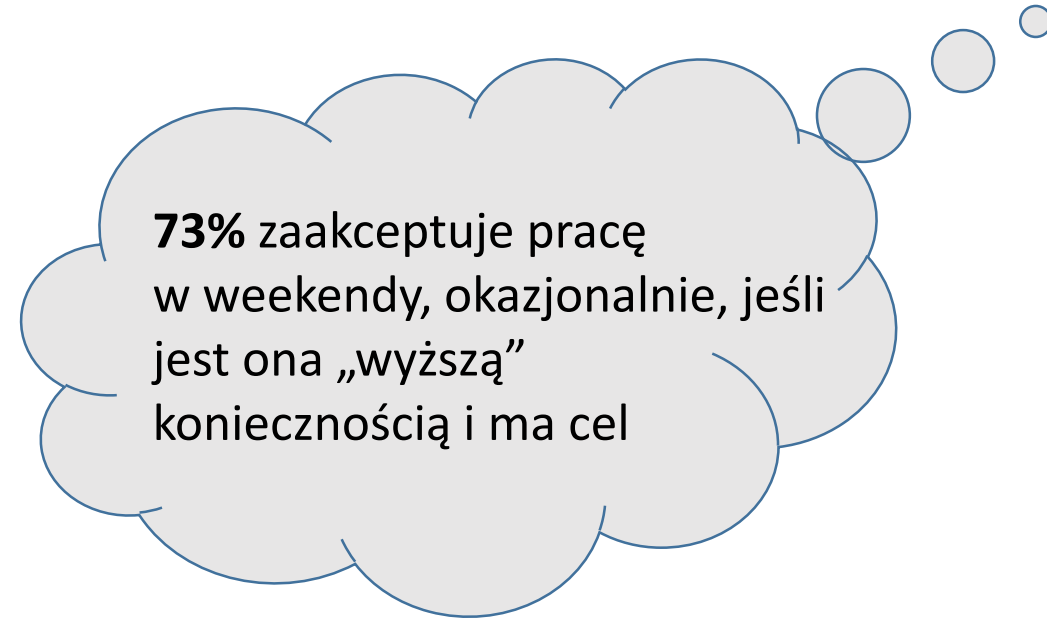
Jak motywujemy młode pokolenia?

CZYNNIKI KLUCZOWE DLA PODNIESIENIA MOTYWACJI IGREKA W PRACY

85% Work life balance

80% Możliwość podnoszenia
kwalifikacji zawodowych

76% Elastyczny czas pracy



Możliwość prezentacji własnych pomysłów i efektów pracy przed zarządem, możliwość realizacji pomysłu

Dynamiczne i kreatywne środowisko

Perspektywa leadershipu (szybki rozwój w kierunku bycia liderem)

Dlaczego starsze pokolenia zmieniają pracę?



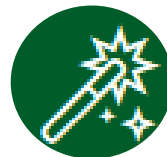
58%
Rozwój
zawodowy

80%
Wyższe
wynagrodzenie

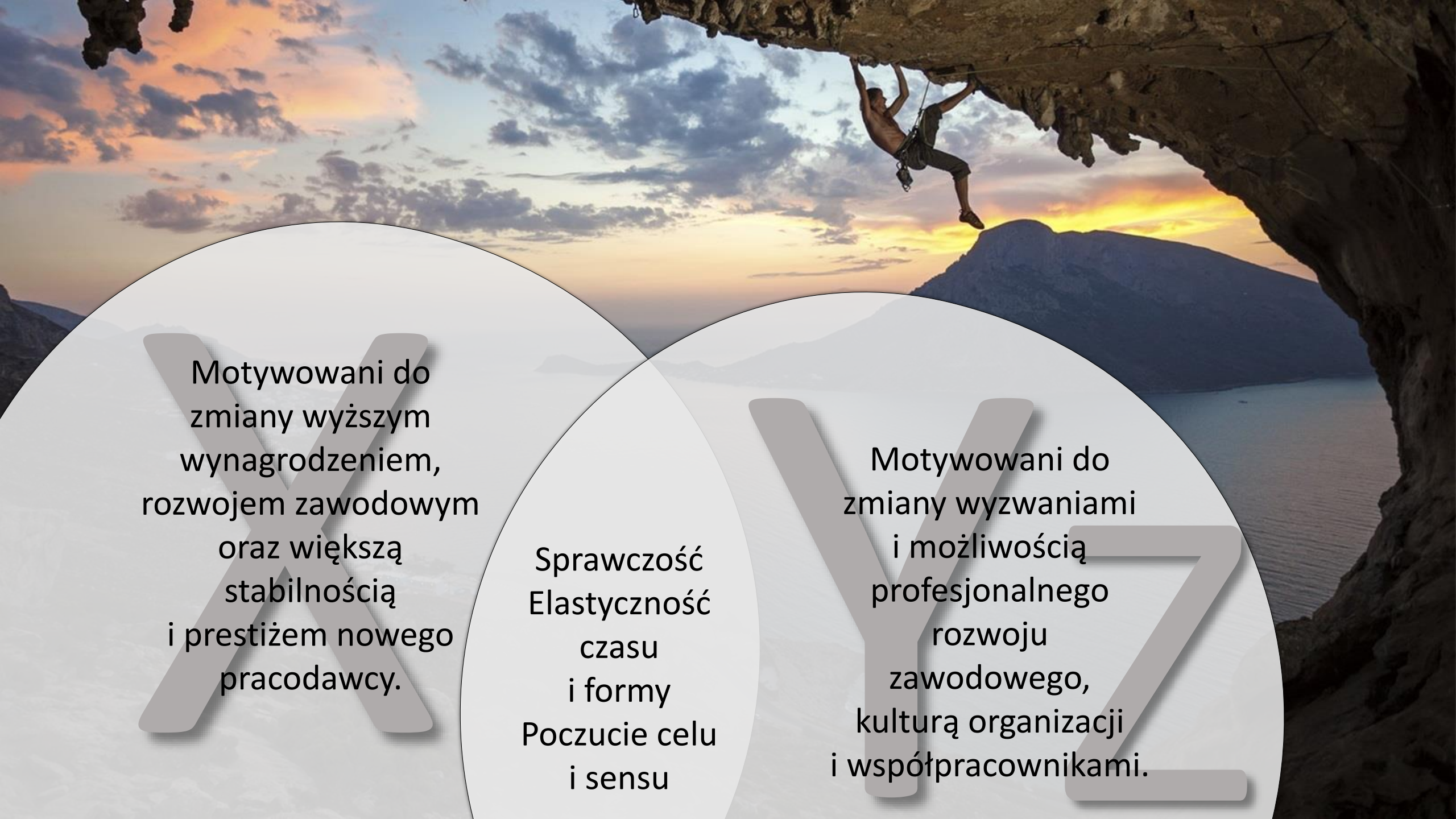


Co trzeci menedżer wskazuje również na:

- Wyższy prestiż i stabilność firmy w branży oraz
- Praca zgodna z zainteresowaniami osobistymi (u Igreków na pierwszym miejscu, gdy pytamy czego oczekują od pracy i jaką będzie grała rolę w ich życiu).



„Przychodzi się do pracodawcy, odchodzi się od przełożonego” – wspólne dla wszystkich pokoleń



Motywowani do zmiany wyższym wynagrodzeniem, rozwojem zawodowym oraz większą stabilnością i prestiżem nowego pracodawcy.

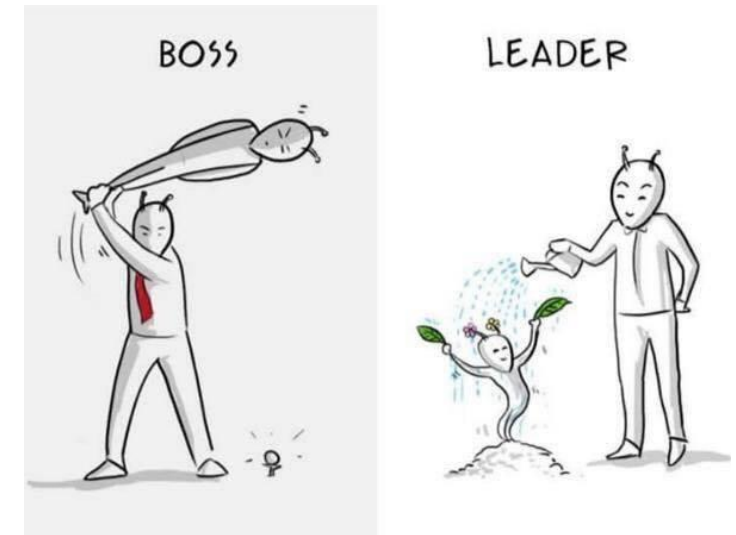
Sprawczość
Elastyczność czasu i formy
Poczucie celu i sensu

Motywowani do zmiany wyzwaniami i możliwością profesjonalnego rozwoju zawodowego, kulturą organizacji i współpracownikami.

Co dzieje się u Pracodawców?

- Mieszane, zróżnicowane zespoły projektowe
- Mentoring odwrócony
- Spłaszczenie struktur
- Feedback – feed forward (odejście od oceny rocznej)
- Wirtualizacja zespołów, komunikacja on-line, praca zdalna
- Deformalizacja stosunków w miejscu pracy
- Elastyczność w komunikacji
- Zróżnicowana oferta szkoleniowa, kafeteria benefitów
- Zmienne zadania, rotacja obowiązków
- Gamifikacja w rekrutacji i w rozwoju
- Kultura, w której można rosnać
- Uczciwa i otwarta komunikacja oparta na równym i sprawiedliwym traktowaniu wszystkich, niezależnie od pokolenia

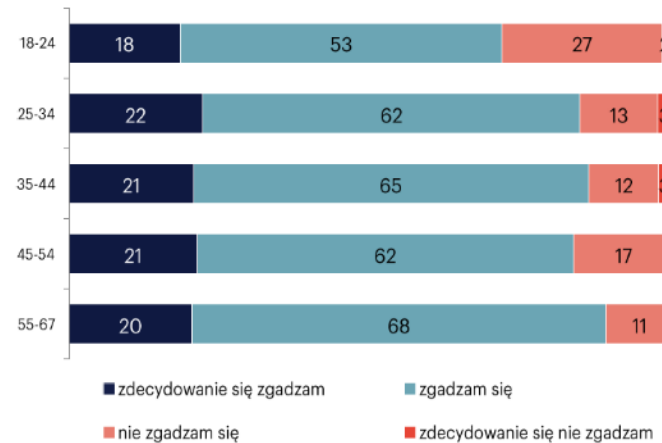
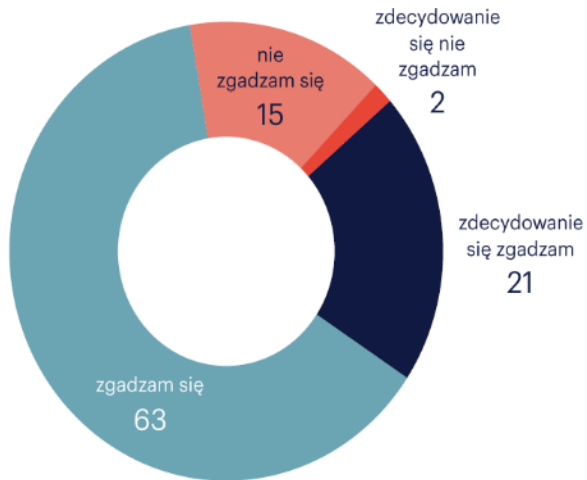
Znalezione na linkedin



Be the leader not the boss!

88% osób podaje, że pracuje w zróżnicowanym wiekowo zespole.

zarządzanie wiekiem w firmach
„w mojej firmie współpraca międzypokoleniowa przynosi przede wszystkim korzyści”

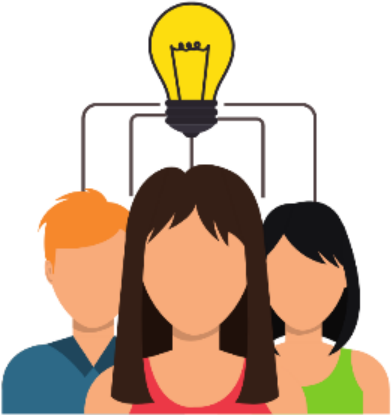


90% osób powyżej 55 roku życia twierdzi, że współpraca międzypokoleniowa przynosi przede wszystkim korzyści.

Blisko połowa millenialsów i Zetek zauważa, iż przełożeni traktują pracowników inaczej w zależności od wieku

N=405, Monitor Rynku Pracy 32. edycja, lipiec 2018 | Dane w procentach | © Randstad | 6

Źródło: Randstad, Monitor Rynku Pracy, 28 sierpnia 2018



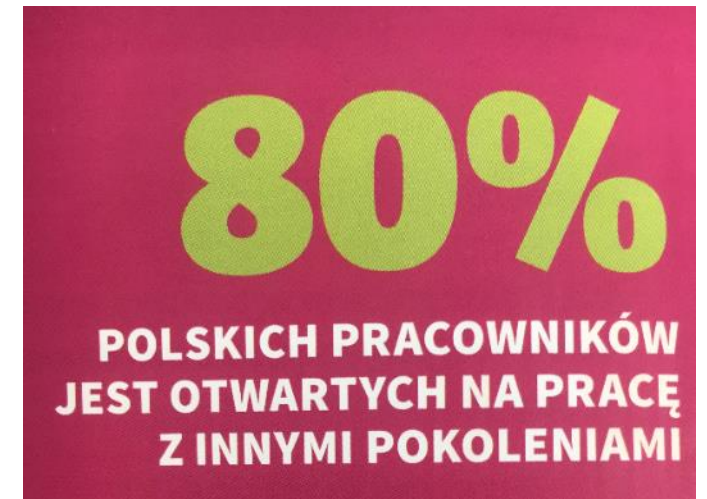
8 na 10 pracowników deklaruje, że zespół zróżnicowany wiekowo to zespół innowacyjny!*

Za co liderów Millenialsów doceniają ich podwładni?

- Są zorientowani na relację
- Mają świeże spojrzenie
- Rozumieją nowe technologie
- Maja energię i entuzjizm

....

*Źródło: Randstad, Monitor Rynku Pracy, 28 sierpnia 2018



**

**Źródło: zdjęcie z magazynu Personel i Zarządzanie

- Sami możemy coś zaradzić.
- Jak musimy się zmienić, żeby dostosować się do „dzisiejszego” świata?
- Sięgają po siłę relacji, a nie siłę pozycji.
- Pozwalają młodszym kwestionować rzeczywistość.
- Pozwalają młodszym uczyć się na własnych błędach.
- Mają do młodszych zaufanie, dają im odczuć, że ich zdanie się liczy i są potrzebni.
- Praca z młodymi sprawia, że czuję się młodszy.
- Postrzegają siebie jako klucz do sukcesu młodych ludzi.

*Na podstawie badania opisanego w „Zarządzanie millenialsami” Chip Espinoza, Mick Ukleja

Jak możemy się zrozumieć?



Czy wartości wyznawane przez inne pokolenie są dla mnie zagrożeniem?

Dlaczego potrzeba work life balance i greka jest dla mnie tak irytująca?

- Słuchaj
- Rozmawiaj
- Angażuj
- Szanuj
- Dystansuj się do własnych doświadczeń
- Buduj na tym co nas łączy
- Dostrzegaj możliwości, a nie skupiaj się na zagrożeniach
- Zastanów się jak ty musisz się zmienić, aby porozumieć się z innym pokoleniem
- Daj się wykazać młodszym - doceń bardziej doświadczonych

Skupmy się na tym co nas łączy ;-D

*Dziękuję
Paulina Mazur*