

EQUAL » NA RYNEK PRACY WCHODZI NOWE POKOLENIE I STAWIA NOWE WYMAGANIA

# Pokolenie Y jest flexi

**Flexi-praca, flexi-mama – elastyczne podejście do pracy robi coraz większą karierę**

**Dorota Jaślan\***  
trener, coach, konsultant

Na rynek pracy wkroczyło pokolenie Y, dla którego możliwość pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego to jedna z najbardziej cenionych wartości.

Dlatego elastyczne formy zatrudnienia to już nie tylko możliwość, jaką mają pracodawcy, ale konieczność, gdy chcą przyciągnąć, utrzymać i budować lojalność pracowników. „Igreki” chcą „żyć, zanim zaczną pracować”, czy też „pracować i żyć”. Wobec pracy „od – do” wyrażają niechęć. Cenią sobie elastyczne formy zatrudnienia i swobodę działania. Nierzadko jest to ważniejsze niż zarobki, ponieważ kojarzy się z wolnością.

## Co ich charakteryzuje:

- przywiązanie do nieograniczonej wolności słowa,
- wiara w „kapitalistyczny prometeizm”,
- głęboka niechęć do wszelkiego typu regulacji, w tym szczególnie regulacji narzucanych przez instytucje państwowe,
- akceptacja ideologicznych założeń ruchów o podłożu anarchistycznym,
- wskazywanie na wewnętrzny rozwój jako zasadniczy cel życia,
- pragmatyczne podejście do rozwiązywanych problemów,
- tolerancja, nastawienie na różnorodność, racjonalizm i materialistyczne podejście do życia,
- odrzucanie autorytetów i wszelkich dogmatów,
- etos indywidualizmu.



**Pokolenie Y jest nastawione na swoje cele i godzenie pracy z życiem osobistym**

## Jaki mają stosunek do pracy:

- koncentracja na sobie i życiu prywatnym,
- świadomość bilateralnej relacji pracodawca – pracownik,
- niechęć do pracy „od – do”,
- oczekiwanie większej elastyczności od pracodawcy,
- nastawienie na budowanie osobistej marki,
- skłonność do zakładania własnego biznesu,
- deklarowanie chęci wyjazdu za granicę,
- krytyka tradycyjnych form pracy.

## Jaki mają stosunek do kariery:

- sam muszę zadbać o moją karierę zawodową; jestem lojalny wobec firmy, dopóki czuję, że się rozwijam,
- praca, którą wykonuję, służy osiągnięciu konkretnych celów, realizowaniu osobistego planu rozwoju,
- jestem kimś wyjątkowym, chcę uczestniczyć w ważnych projektach,

■ przełożony jest takim samym pracownikiem jak ja, tylko z większymi uprawnieniami; ważne są dla mnie relacje partnerskie; autorytet nie wpływa z władzy.

## Co ich motywuje i buduje lojalność:

- stymulujące środowisko pracy, elastyczność,
- możliwość rozwoju ścieżki kariery zawodowej,
- indywidualne cele,
- wynagradzanie za osiągnięcia i wyniki,
- atmosfera wyjątkowości i ważności realizowanych celów,
- możliwość pogodzenia życia zawodowego i osobistego,
- kultura organizacji promująca otwartą komunikację.

źródło: E. Chester „Getting Them to Give a Damn”, Kaplan Business 2004

\*Dorota Jaślan, ekspert projektu „Enter. Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia

## Jakie zagrożenia w telepracy widzą pracodawcy? w proc.

Utrudnione możliwości kontroli pracownika	62
Zmniejszone poczucie integracji wśród pracowników	62
Mniejsza dyspozycyjność pracownika	44
Brak identyfikacji pracownika z firmą	41
Ograniczony dostęp do technologii komputerowo-telekomunikacyjnych	32
Trudności komunikacyjne pracownik – firma	31
Obniżenie standardów BHP	23

## Jakie zagrożenia w telepracy widzą pracownicy? w proc.

Zatarcie granicy między życiem prywatnym i zawodowym	77
Odizolowanie od społeczności firmy, poczucie wykluczenia	64
Dyspozycyjność przez 24 godz. na dobę	44
Nierówne traktowanie pracowników	40
Brak stabilizacji pracy	28
Trudności komunikacyjne firma – pracownik	27
Ograniczony dostęp do technologii komputerowo-telekomunikacyjnych	27
Gorsze warunki placowe	19

Źródło: Opinie pracowników na temat elastycznych form zatrudnienia, badanie TNS OSOP, IX 2007

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

