Y- ja Z-põlvkonnad kujundavad töökohta ümber

4 aastat tagasi - 22.08.2022 Autor: AM

Z-põlvkonna töötajatest 49% kaaluvad oma praeguses ametis hübriidtööle üleminekut ja 46% soovivad minna kaugtööle, selgub Microsoft Researchi uuringust.

Y- ja Z-põlvkonna töötajad vanuses 18–41 aastat moodustavad suure osa praegusest tööjõust. Viimane Work Trend Indexi 2022. aasta väljalase näitas, et töötajad hindavad töö rolli oma elus ümber ja on lisanud valemisse tasuvuse teguri ehk siis selle, millised on töötaja ootused töökohale ja mida nad on nõus vastu andma. Uuringust selgust, et Y- ja Z-põlvkonna töötajatest 49% kaalub sel aastal tõenäoliselt tööandja vahetamist.

1. **Üha rohkem väärtustatakse vabadust ja paindlikkust**

Kuigi Work Trend Index 2022 näitas, et kõik töötajad soovivad rohkem paindlikkust, on muutuse poolehoidjaid enim Y- ja Z-põlvkonna esindajate seas. Tulemuste kohaselt kaaluvad Z-põlvkonna töötajatest 49% oma praeguses ametis hübriidtööle üleminekut ja 46% soovivad minna kaugtööle. Rohkem kui teised töötajate põlvkonnad hindavad nad kõrgelt vabadust valida, millal ja kus nad töötavad.

2. **Prioriteedid muutuvad ehk heaolu ja ettevõtluskultuur on nüüd olulisemad**

Ent Y- ja Z-põlvkonnad ei soovi üksnes paindlikkust. Work Trend Index 2022 leidis, et lisaks heale töötasule eeldavad töötajad töökohalt positiivset töökultuuri (46%), heaolu edendavaid soodustusi (42%) ja tähendusrikkust (40%).

3. **Töötaja võib ära minna: seetõttu peaksid ettevõtted muutuma**

Uuringust selgus ka Y- ja Z-põlvkonnad näitavad rohkem oma meelsust välja. Peaaegu pooled neist Euroopas (49%) kaaluvad sel aastal tööandja vahetamist võrreldes sama valimiga Euroopa, Lähis-Ida ja Aafrika piirkonnas (36%). Täiendavalt 31% Z-põlvkonna töötajatest kolivad tõenäoliselt ümber ja otsivad töökoha, mis võimaldab neil kaugtööd teha.

Hübriidtöö võidukäik: kas oleme selleks valmis?

Y- ja Z-põlvkonna töötajad moodustavad suure osa praegusest tööjõust ja tõenäoliselt hakkavad tulevikus üha enam juhtivatel ametikohtadel töötama. Parimate töötajate ahvatlemiseks nii praegu kui ka tulevikus peavad organisatsioonid kohandama oma töövõtteid, et need vastaksid töötajate uutele ootustele. Seepärast peavad personali- ja ärijuhid looma organisatsioonid, kus need rühmad tunnevad end kaasatuna ning tunnetavad lojaalsust ja eesmärki.

„Viimase kahe aasta kogemust ja kestvat mõju ei saa kustutada. Juhtide suutlikkus kohaneda uute töötajate ootustega aitab ettevõtetel saavutada pikaajalist edu. Suurepärane vahend meeskondade abistamiseks selles muutuses on meie Microsoft Viva, mis aitab meeskondadel kogu organisatsioonis areneda koos soovitustega, kuidas tõhustada oma tootlikkust ja heaolu pikaajalise edu saavutamiseks," märkis Microsoft CEE Multi-Country kaasaegse töö ärivaldkonna juht Ketevan Ratiani.

Töötajate vajaduste edukas täitmine eeldab personali- ja ärijuhtidelt mõtteviisi muutust. Kuna positiivset töökultuuri ja paindlikkuse vajadust peetakse üha tähtsamaks, peavad juhid kohandama oma meeskondade tööviise, et tagada töötajatele ja juhtidele selgus seoses nende rollide ja vastutusega ning ühene mõistmine hübriidtöö toimimisest.

Siiski on vähesed ettevõtted (vaid 27%) sõlminud meeskonnakokkuleppeid, et need uued normid selgelt määratleda. Tõhusate hübriidmeeskondade loomiseks peavad juhid kehtestama meeskonnakokkulepped, millega määratakse kindlaks kontori „miks", „millal" ja „kuidas", silmast-silma koostöö eesmärk, kokkulepped selle kohta, millal personaalselt kohtuda, hübriidkohtumiste etiketi määratlemine ja selle ümbermõtestamine, kuidas ruum võib mängida toetavat rolli.

Nende kokkulepete eesmärk on tagada, et kõigil oleks sama tunnetus töösse kaasamisest, olenemata sellest, kas nad töötavad kontoris või mitte. Digitaalne koostöökultuur võib aidata ületada geograafilist vahemaad ja muid erinevusi, kui juhid otsustavad teadlikult, kuidas nad selleks tehnoloogiat kasutavad. Mõned näited lepingu klauslite kohta on järgmised.

- Avatud/jagatud Outlooki kalendrid koosolekute planeerimise lihtsustamiseks ja sujuvamaks muutmiseks.
- Microsoft Teams'i linkide lisamine igale koosolekukutsele, et inimesed saaksid valida, kas nad soovivad osaleda virtuaalselt või isiklikult.
- Asjakohastatud Outlook RSVP kasutamine: see võimaldab teil märkida, kas osalete koosolekul isiklikult või eemalt. Töötajad ei taha ilmaasjata tulla tühja kontorisse.

- Koostöö jagatud dokumentidega pilves, et kõigil oleks juurdepääs samale teabele ja kontroll dokumendiversioonide üle säiliks.
- Töötajate kogemuse mõõtmiseks vajalike digitaalsete vahendite kasutamine (nt Microsoft Viva), mis võimaldavad õppida töömustreid ja andmetel põhinevaid teadmisi, et aidata suurendada töötajate heaolu, tootlikkuse seost, edendada teadmiste jagamist, tugevdada ettevõtte kultuuri ja selle tulemusena aidata organisatsioonidel hoida oma parimaid ja säravamaid talente.
- Tehnoloogiliselt varustatud kontori koosolekuruumide rajamine: koosolekuruumid, mis võimaldavad võrdset koosolekukogemust nii kohalolijatele kui ka eemalt osalejatele.
- Teams Rooms'i varustamine funktsiooniga Front Row: funktsioon, mis annab kõigile võimaluse tunda end hübriidkoosolekul kaasatuna, olenemata sellest, kus nad istuvad. Teams'i funktsiooniga Front Row ilmub ekraani allserva videogalerii, nii et ruumis reaalselt viibivad osalejad saavad näha kaugemal asuvaid kolleege silmast-silma, nagu oleksid nad samas ruumis.
- Kõnede salvestamine, et teavet saaks jagada nendega, kes ei olnud koosolekul kohal.
- PowerPoint Recording Studio and Cameo kasutamine: saate salvestada enda esitluse ja jagada seda kolleegidega, et nad saaksid seda vaadata endale sobival ajal, ilma et oleks vaja katkestada nende n-ö keskendumisaega.

Ei ole olemas ühtset kõigile sobivat lähenemisviisi. Seega on vaja palju tahtejõudu, et kontor toimiks eesmärgipäraselt kõigi jaoks.

- Tegijad
- Uudised

- Lahendused

Pilt

