# Millenialsi na rynku pracy. Jakich benefitów oczekują ci pracownicy?

**Aż 83 proc. Millenialsów zmieniłoby pracę, gdyby konkurencyjna firma oferowała lepsze benefity niż obecny pracodawca. Czego oczekują? To pokolenie, dla którego praca jest ważna, ale liczy się dla nich elastyczność i spersonalizowane podejście. Wśród istotnych benefitów wymieniają dostęp do treningów online, wyjazdy integracyjne, a także zniżki i dodatki pracownicze. Jakie benefity zapewnić Millenialsom by stać się dla nich pracodawcą z wyboru?**

Współczesny rynek daje pracownikom wiele możliwości, a szeroka oferta pracy zachęca do zmian. Jak utrzymać pracownika i odpowiedzieć na jego potrzeby? Poza wynagrodzeniem bardzo ważnym czynnikiem są benefity. Ważne jest, by te były dopasowane do pracowników i odpowiadały na to, czego rzeczywiście oczekują.

Millenialsi, urodzeni między wczesnymi latami 80. a połową lat 90., mają wyjątkowe preferencje i priorytety, jeśli chodzi o to, czego oczekują od swojej kariery i pracodawcy. Szacuje się, że stanowią oni ponad 50 proc. światowej siły roboczej. Dlatego firmy muszą wziąć pod uwagę ich potrzeby, jeśli chcą przyciągnąć najlepsze talenty i zatrzymać wykwalifikowanych pracowników.

## **Czego oczekują Millenialsi?**

Millenialsi są nastawieni na karierę i rozwój zawodowy, natomiast młodsze pokolenie Z jest zorientowane na rozwój osobisty, działalność charytatywną i ceni sobie pracodawców, którzy realizują strategie CSR. Millenialsi mają inny stosunek do pracy niż Pokolenie X czy Boomersi, ale kariera odgrywa dla nich kluczową rolę. Niemniej jednak obecnie coraz większe znaczenie mają dla nich także **benefity pozapłacowe.** Głównie te związane z rozwojem osobistym, ale i bardzo praktyczne, jak zniżki na wybrane produkty.

Pracownicy nadal oczekują od pracodawców **prywatnej opieki zdrowotnej**. Dobry pakiet z bogatymi świadczeniami może w dużym stopniu zapewnić zadowolenie Millenialsów ze świadczeń pracowniczych, a przychodnia zdrowia na miejscu byłaby jeszcze lepszym rozwiązaniem[[1]](#footnote-1).

## **Na topie benefity związane ze zdrowiem**

Przed pandemią COVID-19 Millenialsi cenili równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Obecnie work-life-balance stał się nie tylko oczekiwaniem, ale kolejną pożądaną korzyścią. Pracodawcy bardziej niż kiedykolwiek doceniają, że pomaganie pracownikom w utrzymaniu dobrego samopoczucia, przynosi korzyści zarówno pracownikowi, jak i firmie. Mniej stresu i lepsze zdrowie prowadzą do wzrostu produktywności. Dla Millenialsów istotne jest posiadanie **karnetów sportowych** fundowanych przez firmę, a także dostęp do platform, gdzie znajdują się treningi online.

Co jeszcze umożliwia pracownikom zachowanie work-life-balance? To dofinansowanie wakacji, a także organizowanie wyjazdów integracyjnych.

- *Organizowanie wyjazdów integracyjnych dla pracowników stanowi kluczowy element strategii firmowej. Pierwszym ważnym aspektem jest budowanie relacji międzyludzkich. Wyjazdy integracyjne umożliwiają pracownikom bliższe poznanie się poza środowiskiem zawodowym, co skutkuje zacieśnieniem więzi, współpracą i lepszym zrozumieniem nawzajem. Kolejnym istotnym elementem jest poprawa komunikacji w zespole. Długotrwałe wyjazdy umożliwiają pracownikom bardziej otwarte rozmowy, wymianę pomysłów oraz lepsze zrozumienie celów i oczekiwań każdego z członków zespołu* *-* wyjaśnia Joanna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonoszy.

Eksperta dodaje, że dużą popularnością cieszą się wyjazdy organizowane w górach. Pracownicy doceniają piękno przyrody, możliwość aktywności na świeżym powietrzu, a także lokalne, zdrowe posiłki.

## **Jakie jeszcze benefity są popularne i jakie są trendy na 2024 rok?**

W 2024 roku na znaczeniu zyskają rozszerzone świadczenia dobrowolne. Mogę to być ubezpieczenia grupowe, karnety na siłownię, czy do kina. Pracownik jest zobligowany do uiszczenia niewielkiej kwoty za świadczenie – resztę bowiem pokrywa pracodawca.

Pracownicy doceniają także elastyczność pracodawców, która stanie się jednym z głównych benefitów. Możliwość tworzenia własnego harmonogramu, krótsze godziny pracy dla osób z małymi dziećmi i urlopy naukowe dla pracowników zatrudnionych na stałe – to tylko wybrane elementy tego punktu. Badanie LinkedIn 2022 Global Talent Trends Survey wykazało, że pracownicy zadowoleni z elastyczności czasu pracy 2,6 razy częściej deklarują zadowolenie i 2,1 razy częściej polecają swojego pracodawcę innym.

A dlaczego warto inwestować w benefity? Przeciętna amerykańska firma zatrudniająca 10 000 pracowników może zaoszczędzić aż 16,1 miliona dolarów, dzięki zmniejszonej rotacji pracowników[[2]](#footnote-2). Na polskim rynku koszt zatrudnienia pracownika jest wyższy aniżeli utrzymanie obecnego teamu. Inwestowanie w benefity sprawia, że firma staje się bardziej konkurencyjna na rynku.

1. <https://www.power2motivate.com/news-blog/blog/4-staff-member-benefits-you-need-for-millennials> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.workhuman.com/blog/employee-benefits/> [↑](#footnote-ref-2)