# **Nowi pracownicy, a już otwarci na zmianę pracy? Oto, jak ich zatrzymasz!**

**Jak wynika z badań Talent Trends 2023, 80 proc. pracowników, którzy zmienili pracę w ciągu ostatniego roku, nie jest pewna, że w niej pozostanie. Pracownicy są coraz bardziej odważni w swoich decyzjach i nie boją się zmian, jak i nowych doświadczeń. Według badania, wraz z wejściem na rynek pracy przedstawicieli generacji Y i Z, wzrosło znaczenie czynników pozapłacowych. Dla młodego pokolenia liczy się nie tylko wysokość wynagrodzenia, ale też elastyczność w pracy, możliwość rozwoju kariery, a przede wszystkim – atmosfera w miejscu zatrudnienia. Jakie kroki powinni podjąć pracodawcy, aby zatrzymać pracownika u siebie w firmie? Podpowiadamy.**

Zarówno pokolenie Y, czyli Millenialsi urodzeni między 1979 a 1995 rokiem, jak i Zetki – osoby urodzone po 1995 roku zrewolucjonizowały rynek pracy. To osoby, które są odważne, chętniej podejmują nieszablonowe decyzje i dbają o work life balance. W miejscu pracy cenią sobie nie tylko godziwe wynagrodzenie, ale i atmosferę oraz benefity pozapłacowe.

Jak wynika z najnowszych badań, 44 proc. Zetek zmieniło pracę 2 do 3 razy, zaś co czwarty z nich – aż 4 do 9 razy. Poza tym, 4 na 10 Millenialsów wskazało, że także zmienili pracę od 4 do 9 razy[[1]](#footnote-1). Co więc zrobić, by zatrzymać w firmie pracowników?

## Pozytywne relacje w zespole to podstawa dobrej współpracy

Wielu z nas docenia wartość spędzania czasu w towarzystwie bliskich przyjaciół i kolegów, z którymi utrzymujemy relacje oparte na szacunku i przyjaźni. W takich chwilach możemy wyrażać nasze myśli i uczucia bez obaw o nieodpowiednie reakcje czy niezrozumienie. Dodatkowo, często odczuwamy silne przywiązanie do określonych miejsc, w których czujemy się komfortowo i swobodnie.

To właśnie odpowiednia atmosfera w miejscu pracy sprawia, że nie szukamy innej, tłumacząc to zażyłością z pracownikami, wyrozumiałym szefostwem, lojalnością czy jakością relacji między członkami zespołu. Budowanie i wzmacnianie tych relacji jest niezbędne, aby firma mogła osiągnąć długofalowy sukces. Nic nie sprzyja temu bardziej niż integracja po godzinach pracy.

## Wyjazdy integracyjne receptą na udaną atmosferę

Spotkania po pracy i wyjazdy integracyjne to bardzo ważny benefit pozapłacowy.Wspólne wyjścia na lunch czy kręgle pomagają lepiej poznać swoich współpracowników. Z kolei tworzenie pozytywnej atmosfery w zespole sprzyja większej otwartości i zaufaniu, co w konsekwencji zwiększa wydajność pracy. Najlepiej jednak sprawdzają się wyjazdy integracyjne połączone z nietypowymi atrakcjami – budowaniem maszyny Goldberga czy turniejem kulinarnym, prowadzonym przez znanego kucharza.

 - *Organizowanie wyjazdów integracyjnych to jeden z pożądanych benefitów* – wyjaśnia Joanna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonoszy. – *Zarówno młodzi pracownicy, jak i ci bardziej dojrzali stażem, cenią sobie wspólne spotkania i możliwość oderwania się od codziennych obowiązków. Wyjazdy integracyjne często zawierają elementy współpracy i konkurencji, które mogą pomóc w rozwijaniu umiejętności pracy zespołowej, a także pozwalają poznać naszych współpracowników z prywatnej perspektywy*. – dodaje.

Wspólne świętowanie sukcesów jest kolejnym ze sposobów budowania silnych więzi, a tym samym – tworzenia przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Okazją do wspólnego świętowania i integracji pracowników może być np. jubileusz firmy, otrzymanie nagrody lub wyróżnienia dla organizacji czy inne, większe lub mniejsze wydarzenia.

Kolejnym prostym sposobem na utrzymanie motywacji pracowników na wysokim poziomie i ograniczenie wypalenia zawodowego jest stawianie wspólnych wyzwań i grupowa praca nad rozwiązywaniem problemów. To nic innego jak tzw. teamwork. Taka strategia działania zbliża pracowników do siebie.

Często detalami tworzącymi miłą atmosferę w pracy są małe gesty ze strony pracodawcy. Takie, jak możliwość hodowania własnych roślin na parapecie, kolorowe, przyjazne biura czy „owocowe czwartki” lub „dzień w dresach”.

Pamiętajmy, że w pracy spędzamy mnóstwo czasu i warto zadbać o komfort psychiczny pracowników. Im lepiej będą się czuli, tym mniej będą chcieli ryzykować zmianę tego stanu, przechodząc do innego pracodawcy.

1. Najnowsze badania serwisu Aplikuj.pl [↑](#footnote-ref-1)