

Μια πρόσφατη έρευνα του ΙΕΚ ΞΥΝΗ, για τα ενδιαφέροντα των νέων εργαζόμενων στην εργασία

Οι άνθρωποι σήμερα εργάζονται για διαφορετικούς λόγους. Ιδιαίτερα οι νέοι, που και καλή μόνρφωση διαθέτουν και αρκετή πληροφόρηση διαθέτουν σήμερα συγκριτικά με άλλες γενιές εργαζομένων.

Οι νέοι σήμερα είναι διαφορετικοί. Δεν εργάζονται για την επαφή και την επιβίωση. Γενικότερα η εργασία πέραν της ανάγκης της επιβίωσης, ερμηνεύεται με βάση άλλες αιτίες όπως η κοινωνική θέση, η ιδιοκτησία, η ικανοποίηση, η ισχύς κλπ.

Σκοπός της έρευνας είναι να εντοπίσει κάποιους προσανατολισμούς ή στόχους των νέων εργαζομένων, δεδομένου ότι οι νέοι εργαζόμενοι, δεν είναι άλλοι από εκείνους που σήμερα «φωτογραφίζουμε» ως «νέους καταναλωτές», που έχουν άλλες αξίες, άλλα κίνητρα και το δικό τους life style.

Η ταυτότητα της έρευνας:

Η έρευνα προσπάθησε να εντοπίσει αυτό που οι νέοι εργαζόμενοι θεωρούν σημαντικό για εκείνους σήμερα και είναι αντιπροσωπευτική, για τις ηλικίες 20-24 & 25-29.

Το δείγμα περιλαμβάνει 850 νέους ηλικίας 20-29 ετών, εργαζόμενους και πιο συγκεκριμένα, 510 γυναίκες και 340 άνδρες. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το Μάιο του 2006, από το Ερευνητικό Κέντρο του ΙΕΚ ΞΥΝΗ.

Τα αποτελέσματα της έρευνας:

1. Στο ερώτημα τι θεωρούν σημαντικότερο για εκείνους την εργασιακή ασφάλεια, τις υψηλές αποδοχές και τις πρόσθετες παροχές ή την σαφή αναγνώριση των επιτευγμάτων οι νέοι απαντούν σε ποσοστό

A. Εργασιακή ασφάλεια, υψηλές αποδοχές, πρόσθετες παροχές: 65%

B. Σαφή αναγνώριση των επιτευγμάτων: 35%

2. Στο ερώτημα τι θεωρούν πραγματική ανταμοιβή της εργασίας, απαντούν ως εξής:

A. Ενδιαφέρον, υπευθυνότητα και προσωπική πρόοδο: 40%

B. Την εξασφάλιση υψηλού βιοτικού επιπέδου, επαρκούς

μισθού, ευχάριστου τρόπου ζωής και άνεσης: 60%

3. Στο ερώτημα σε ποιο περιβάλλον εργασίας θα αισθάνονταν λιγότερο ικανοποιημένοι, οι απαντήσεις τους έχουν ως εξής:

A. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον που θα υπήρχαν συχνές διενέξεις ή δεν θα είχα φιλικό κλίμα: 68%

B. Σε ένα περιβάλλον όπου θα εργαζόμουν υπό συνθήκες πίεσης για να ολοκληρώσω τη δουλειά, και δεν είχα τον απαραίτητο χρόνο για διαλείμματα για καφέ, για φαγητό ή για να σχολάσω στην ώρα μου: 32%

4. Στο ερώτημα τι είναι σημαντικότερο για την αξιολόγηση μιας θέσης εργασίας, οι νέοι απαντούν:

- A. Ελευθερία, αυτονομία ή ανεξαρτησία και να έχω την ευκαιρία να κάνω αυτό που νομίζω σημαντικό: 42%
- B. Αναγνώριση των επιτευγμάτων μου από τους άλλους: 58%

5. Αν έπρεπε να δεχτείτε ή να απορρίψετε μια προαγωγή, αυτό που θα σας απασχολούσε περισσότερο θα ήταν κατά πόσο:

- A. Η αποδοχή της δουλειάς θα αποτελούσε ρίσκο γιατί δεν θα ήμουν εξοικειωμένος με τη δουλειά ή την κατάσταση: 31%
- B. Θα ήμουν ελεύθερος να κινηθώ σε νέους τομείς δραστηριότητας και να είμαι περισσότερος δημιουργικός: 69%

6. Θα δουλεύατε πιο σκληρά και θα αποδίδατε σε μια δουλειά όπου:

- A. Θα μπορούσα να κερδίζω αρκετά χρήματα που θα μου παρείχαν υψηλότερο βιοτικό επίπεδο και ευχάριστο τρόπο ζωής: 52%
- B. Η δουλειά και οι στόχοι της θα ήταν σαφώς καθορισμένοι ώστε να ξέρω τι θα περίμεναν από μένα: 48%

7. Η όρεξή μου και το κέφι μου για δουλειά θα μειωνόταν σε ένα περιβάλλον εργασίας όπου καθημερινά θα:

- A. Αισθανόμουν ότι δε χρησιμοποιώ τις πραγματικές μου ικανότητες, τα προσόντα ή τα ταλέντα μου: 69%
- B. Δε θα μπορούσα να ανταμειφθώ για τις επιτυχίες μου: 31%

8. Αν αποφασίζατε να αλλάξετε εργοδότη, η πιο πιθανή αιτία θα ήταν ότι:

- A. Η δουλειά δεν μου επιτρέπει να κερδίζω αρκετά χρήματα για να ικανοποιώ τις ανάγκες μου: 48%
- B. Το εργασιακό μου περιβάλλον δεν μου εμπνέει σιγουριά, για παράδειγμα, συνεργάζομαι με ανειδίκευτους ανθρώπους, με ανεπαρκή εξοπλισμό ή με ανεπαρκή σχεδιασμό: 52%

9. Θα επενδύσω σε μια δουλειά και θα εργαστώ με το maximum των δυνατοτήτων μου, αν αισθάνομαι ότι:

- A. Η ομάδα των συνεργατών μου αποτελεί ένα συνεκτικό σύνολο, που μοιραζόμαστε ευχάριστες στιγμές και έχουμε καλές σχέσεις μεταξύ μας: 35%
- B. Η διεύθυνση θα μας αντάμειβε ανάλογα με την προσφορά μας: 65%

10. Πιστεύω ότι η ουσία της καθημερινής εργασίας βασίζεται:

- A. Στη γνώση ότι αυτό που πρέπει να κάνω στη δουλειά μου είναι σαφώς καθορισμένο: 51%

Β. Στην πεποίθηση ότι η συμβολή μου στον οργανισμό αναγνωρίζεται πλήρως: 49%

11. Το σημαντικότερο πράγμα για μένα σε μια δουλειά είναι:

Α. Εάν μου παρέχει ή όχι αυτονομία, ανεξαρτησία και τη δυνατότητα να ενεργώ σύμφωνα με την κρίση μου: 28%

Β. Είναι ή όχι μια σαφώς καθορισμένη και σχεδιασμένη εργασία με σαφής στόχους: 62%

12. Εάν μου προσφερόταν μια καινούργια πρόταση για δουλειά θα με απασχολούσε ιδιαίτερα ο βαθμός στον οποίο:

Α. Η δουλειά θα μου έδινε την ισχύ να επηρεάζω την πορεία της εταιρείας και τη συμπεριφορά των άλλων: 49%

Β. Η δουλειά θα μου προξενούσε άγχος γιατί θα απαιτούσε περισσότερη εργασία εκ μέρους μου και θα περιόριζε τον χρόνο που θα διέθετα στη διασκέδασή μου: 51%

Ερμηνεία της έρευνας

Η εκτίμησή μου είναι ότι η έρευνα κατόρθωσε να εντοπίσει κάποιους προσανατολισμούς ή στόχους των νέων ανθρώπων που εργάζονται, και που είναι σημαντικοί για εκείνους τώρα. Καθοριστικός παράγοντας σε αυτό είναι η ηλικία και βεβαίως η επαγγελματική εμπειρία. Είναι σαφές ότι, αυτό που θεωρούν σημαντικό οι νέοι μας σήμερα, ίσως να μην το θεωρούσαν σημαντικό άλλοτε ή να μην το θεωρούν στο μέλλον. Σίγουρα όμως βγάζουμε ασφαλή συμπεράσματα, για το πώς αισθάνονται μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, για το τι αντιλαμβάνονται ως κίνητρα, για τις αξίες τους, τους στόχους τους κ.α.

Με την περαιτέρω ανάλυση των στοιχείων της έρευνας, μπορούμε να εκτιμήσουμε τη δύναμη διαφορετικών προσανατολισμών στην εργασία, εφόσον η λέξη κίνητρα συχνά χρησιμοποιείται με ελαστικότητα ενώ μπορεί να περιλαμβάνει αξίες, προσανατολισμούς, νοοτροπίες, στόχους, ελπίδες, κ.λ.π. σχετικά με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της εργασίας. Οι απαντήσεις εξ άλλου σε κάθε ζεύγος ερωτημάτων δεν συνιστούν απόλυτα μέτρα αλλά σχετικά μέτρα, για αυτό κανείς πρέπει να επικεντρωθεί στο σύνολο του «πορτρέτου» των απαντήσεων και όχι σε μεμονωμένα ερωτήματα.

Φαίνεται πάντως ότι στο άμεσο μέλλον η διαδικασία του management και η διαμόρφωση ενός πακέτου κινήτρων για τους νέους εργαζόμενους θα πρέπει να είναι πολύ διαφορετική απ' ό,τι σήμερα. Η προσφορά εργασίας θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των νέων εργαζομένων. Η δυσκολία εισόδου στον επαγγελματικό στίβο, δεν φαίνεται να φοβίζει τους νέους, εφόσον σήμερα μπορούν να αναπτύξουν κινητικότητα, να επανεκπαιδευτούν γρήγορα και να αναζητήσουν νέους επαγγελματικούς δρόμους.

Στο άμεσο μέλλον οι εταιρίες θα πρέπει να διαμορφώνουν συγκεκριμένα προγράμματα υποκίνησης και σίγουρα ο παραδοσιακός ρόλος του manager δεν θα είναι αρκετός. Ο manager του άμεσου μέλλοντος θα πρέπει να δέχεται σχόλια, κριτική και εισηγήσεις από τους συνεργάτες και τους υφισταμένους του και να αναπτύξει περισσότερα εργαλεία και πρακτικές οριζοντίου management, εφόσον θα διοικεί εργαζόμενους με άποψη, παιδεία και τεχνική κατάρτιση. Τα αποτελέσματα θα πρέπει να διευκρινίζονται, θα πρέπει να υπάρξουν συμφωνίες για

κάθε πρόγραμμα βελτίωσης της εργασίας και εξατομικευμένες δράσεις, διαμόρφωση περιβάλλοντος που να επιτρέπει την πραγματοποίηση αποτελεσμάτων, αξιολόγηση της απόδοσης και των δυνατοτήτων και βέβαια ανάπτυξη προγραμμάτων ατομικής ανάπτυξης και εκπαίδευσης, καθώς και ενίσχυσης των κινήτρων.

Θα πρέπει οι manager's να κατευθυνθούν σε αξίες που ευαισθητοποιούν και κινητοποιούν τους νέους εργαζόμενους. Οι νέοι σήμερα φαίνεται να προτιμούν την προσωπική τους ανάπτυξη μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, επιζητούν την εξέλιξη και μέσω αυτής την αναγνώριση των ικανοτήτων τους από τους άλλους, την διαμόρφωση κλίματος που θα τους επιτρέπει να αξιοποιούν τις γνώσεις και τη δημιουργικότητά τους, έλκονται από ένα ευχάριστο, φιλικό εργασιακό περιβάλλον, από τις υψηλές αμοιβές και τα πρόσθετα κίνητρα και από την απόκτηση νέων εμπειριών μέσω της εργασίας. Είναι σαφές ότι αισθάνονται σίγουροι σε δομημένα, οργανωμένα περιβάλλοντα εφόσον η δομή και η οργάνωση πράγματι συνιστούν παράγοντες μείωσης της εργασιακής αβεβαιότητας.