

Dlaczego pokolenie Z tak szybko rezygnuje z pracy – i jak sprawić, żeby zostali

1. Kluczowa teza: problem nie w „rozpieszczonej młodzieży”

Autor mówi wprost:

- To **nie jest wina pokolenia Z**, że szybko rezygnują.
- Źródło problemu: **brak kompetencji i zrozumienia** po stronie menedżerów / firmy:
 - brak znajomości **jak oni myślą**,
 - co jest dla nich **ważne**,
 - oraz **co jest absolutnie kluczowe**, żeby chcieli zostać.

Jeśli to zrozumiesz i wdrożysz – **wielu z nich zostałoby** i byłoby **bardzo dobrymi współpracownikami**.

2. Jak dziś często wygląda „onboarding po staremu”

Myślenie starszych pokoleń (X, Y, właściciele, 40–60+)

- „Przyszedł do pracy, ma pracę – **powinien się starać**”.
- „Powinien obserwować, dopytać, nauczyć się, jakoś sobie poradzić”.
- Nowy bywa traktowany jak **intruz**:
 - „Przyszła nowa / nowy... muszę się nim zająć, ale czemu ja?”
 - „No to patrz i obserwuj”.

Rzeczywistość nowego pracownika

- Opiekun (np. „Karol”) **nie ma czasu**, ma swoje KPI i problemy.
- Wdrożenie robione **przy okazji**, przypadkowo, bez planu.

- Pojawia się jakieś **krótkie szkolenie** (np. 3h):
 - fajne, merytoryczne – ale „zawieszone” w próżni,
 - bo wraca do środowiska, gdzie nadal **nie wie, co, jak i z kim**.

„Prawo buszu / fala”

Niewypowiedziane założenie w wielu firmach:

„Nowy musi swoje przejść, wytrzymać, to się nada”.

Dla starszych pokoleń – normalne. Dla pokolenia Z – często **powód, żeby się spakować po 2–3 dniach**.

3. Perspektywa pokolenia Z – co oni mają w głowie?

Pokolenie Z mówi wprost (i głośuje nogami):

„Będę pracować tam, gdzie **dobrze się czuję**.”

Typowe postawy i przykłady

- Anegdota: osoba z pokolenia Z **nie przyjęła pracy**, bo trzeba było wchodzić na 5. piętro i większość tygodnia być na miejscu – chciała głównie pracować zdalnie.
 - Starsi: „Niepoważne, brak odpowiedzialności”.
 - Oni: „To nie są warunki, jakie chcę. Szukam innych”.

Co jest dla nich ważne

Pokolenie Z chce pracować tam, gdzie:

- czuje się **partnersko traktowane**,
- ma **możliwość rozwoju**,
- czuje **bezpieczeństwo i sens** tego, co robi.

Starsze pokolenia często widzą ich jako:

- „roszczeniowych”,
- „z sił biził w głowie”,

- „nie da się z nimi pracować”.

Oni na to:

„Chcę pracować, ale w warunkach, które mnie szanują i rozwijają.”

4. Czym jest onboarding (w sensie, o którym mowa w filmie)

Definicja

- „Boarding” – wsiadanie na statek.
- **Onboarding** – proces wdrażania do pracy, tak zaprojektowany, by:
 - dać **maksymalny komfort** nowemu,
 - **zminimalizować stres**,
 - pokazać, że **ktoś o mnie dba**,
 - pomóc jak najszybciej **zrozumieć firmę i swoje miejsce**.

Onboarding to nie:

- chaos typu:
 - jeden dzień biegania,
 - trochę szkolenia,
 - trochę „popatrz sobie”,
 - trochę przypadkowej „opieki”.

Onboarding to:

- **trajektoria** – zaplanowana ścieżka od dnia 0:
 - podzielona na **konkretne odcinki** (np. po 1-2h),
 - z **konkretnymi osobami odpowiedzialnymi**,
 - z **przygotowanymi narzędziami** (materiały, checklisty, zadania).

5. Jak powinien wyglądać sensowny onboarding (model z filmu)

Trajektoria wdrożenia

Od momentu „przyjęty” do momentu względnej samodzielności:

- Każdy „kawałek czasu” ma **swój sens**:
 - tu oglądasz →
 - tu ktoś Ci pokazuje →
 - tu ćwiczysz →
 - tu dostajesz feedback.
- Konkretny przykład:
 - **Moduł obserwacyjny:**
 - „Tu stoisz, obserwujesz godzinę. Potem przejmie Cię menedżer Maciek/Barbara, przejdzie z Tobą proces. Potem dostaniesz materiały, które omówimy razem.”
- Proces może trwać:
 - 2 tygodnie,
 - 2 miesiące,
 - rok – ale cały czas czuć **logikę i opiekę**.

Co musi być przygotowane

- **Ludzie**: kto wdraża, ma na to **czas** i jest do tego przygotowany.
- **Struktura**: spisane etapy, checklisty, materiały.
- **Komunikacja**: nowy **wie, co się z nim dzieje** teraz i co będzie dalej.

6. Emocje i poczucie ważności – analogia z rodziną

Autor używa porównania do relacji z dzieckiem / partnerem:

- Możesz wiele razy mówić: „Kocham cię”, ale jeśli **czyny tego nie potwierdzają**, druga strona **tego nie czuje**.
- Sporadyczny kwiatek/prezent ≠ poczucie bycia kochanym. Poczucie rodzi się, gdy **regularnie poświęcasz czas i uwagę**.

W pracy:

- Filmik powitalny, 3h szkolenia i parę miłych słów **nie wystarczy**, jeśli cały system jest:
 - zrywany,
 - poszatkowany,
 - pełen sytuacji „nikt się mną nie zajmuje”.

W głowie młodego:

„Mówią, że tu jest fajna firma, widzę ludzi, którzy tu pracują latami, ale ja **nie pasuję**, bo nikt nie poświęca mi czasu. Marnują mój czas – mogłabym/mógłbym się teraz uczyć gdzie indziej.”

Dziecko nie wyjdzie z rodziny. Pokolenie Z – może wyjść z Twojej firmy po 2 dniach.

7. Partnerstwo od pierwszego dnia

Pokolenie Z:

- ma **inny dystans do stanowisk** – czyli... go praktycznie nie ma,
- **od pierwszego dnia** uważa się za partnerów.

Przykład z filmu:

- Młody pracownik potrafi **drugiego dnia** pójść do prezesa i zapytać: „Dlaczego wy tak to robicie? Przecież można prościej.”

Starsze pokolenia:

- odbierają to jako **brak szacunku**. Pokolenie Z:
- widzi w tym **logiczne pytanie człowieka, który współodpowiada**.

Jeśli młodzi nie czują się partnerami:

- **spada motywacja**,
- rośnie myśl: „Tu nie ma sensu zostawać”.

8. Ogromny potencjał pokolenia Z (jeśli zadbasz o start)

Pokolenie Z ma cechę, którą można kapitalnie wykorzystać:

Uwielbiają uczyć i dzielić się wiedzą.

Jeśli:

- są **dobrze wdrożeni**,
- traktowani **po partnersku**,
- nie karani za **inicjatywę** (nawet gdy niektóre pomysły są „od czapy”) – to mogą:
- wносить **świeże spojrzenie** na procesy,
- proponować **uproszczenia i usprawnienia**,
- wziąć na siebie rolę **trenerów / wewnętrznych mentorów** dla innych.

W świecie pełnym chaosu i zmian:

- często **oni lepiej się w tym odnajdują** niż starsze pokolenia.
- Ale najpierw **muszą poczuć się partnerami**.

9. Checklisty dla menedżera

A) Przed zatrudnieniem / przed pierwszym dniem

- Czy mam **konkretny plan dzień-po-dniu** na min. pierwszy tydzień?
- Kto **odpowiada** za nowego w poszczególnych godzinach?
- Jakie **materiały** (filmy, instrukcje, checklisty) ma dostać i kiedy?
- Czy osoba wdrażająca **ma na to czas** (wpisany w grafik), czy robi to „przy okazji”?

B) Pierwszy tydzień

- Czy nowy **ani razu** nie ma poczucia: „przez 2h nie wiem, co mam robić”?
- Czy każda sytuacja „obserwuj” jest:

- zapowiedziana (jak długo),
- z informacją „co dalej” i z kim?
- Czy przynajmniej raz dziennie ktoś:
 - pyta: „jak się czujesz?”,
 - zbiera od niego pytania i wątpliwości?

C) Po okresie wdrożenia (1–2 tygodnie+, zależnie od roli)

- Czy młody wie:
 - co już umie,
 - za co jest odpowiedzialny,
 - gdzie może proponować usprawnienia?
- Czy ma przestrzeń, by **uczyć innych / dzielić się wiedzą**?
- Czy system wsparcia **nie urywa się nagle** po tygodniu?

10. Pułapki → ZAMIANY

- „Nowy musi się sam ogarnąć” → **„Nowy ma prawo do prowadzenia krok-po-kroku (onboarding)”**.
- Ad hoc: „Karol ci pokaże, jak będzie miał czas” → **Wyznaczony opiekun z czasem w grafiku i narzędziami**.
- Jednodniowe wdrożenie + 3h szkolenia → **Zaplanowana trajektoria na min. tydzień, często dłużej**.
- „Brak szacunku do hierarchii” → **Nowe rozumienie partnerstwa – wykorzystaj ich pytania do usprawnień**.
- „Oni są roszczeniowi” → **Oni oczekują szacunku, sensu i bezpieczeństwa – daj to w pierwszych dniach**.

ESENCJA W JEDNYM ZDANIU

Pokolenie Z nie ucieka dlatego, że „jest leniwe”, tylko dlatego, że my nie umiemy ich mądrze wdrożyć – dobrze zaprojektowany onboarding + partnerskie traktowanie od pierwszego dnia sprawiają, że zostają, angażują się i wnoszą ogromną wartość.