

Młodzi potrzebują opieki

Świat, w którym obecnie żyjemy, znacząco wpłynął na stan psychiczny wielu osób. Rzeczywistość pokazuje, że młodzi ludzie najgorzej radzą sobie ze zmienionymi warunkami dnia codziennego. Co stanowi podstawę takiego stanu rzeczy?

Katarzyna Tatarkiewicz

Mimo że pierwsi mileniści w 2021 r. kończą 40 lat, nadal potrzebują pomocy i troski. Pokolenie Z, które wchodzi właśnie na rynek pracy, okazało się również mało odporne psychicznie. Młodzi poddają się już przy pierwszych przeszkodach, jakie pojawiają się na ich drodze. Najmniejsza zmiana dotychczasowego trybu życia przyczynia się do wzrostu rezygnacji i marazmu.

Rok 2020, z ewidentnie trudnymi momentami dla wszystkich, pokazał słabe strony nie tylko każdego z osobna, ale również całych pokoleń. Zmusił do spojrzenia na swoje związki i te prywatne, i zawodowe, na sposób radzenia sobie z niełatwymi sytuacjami, przedłużającym się stresem oraz na odnajdywanie się w okolicznościach, na które nie mamy wpływu. Był swoistym testem dla przedsiębiorczości oraz kreatywności. Wszyscy już wiemy, że jedyną stałą rzeczą w naszym życiu jest zmiana.

Przed olbrzymimi wyzwaniem stanęli pracodawcy. Pomijając kwestie pracy zdalnej, nieumiejętności zarządzania zespołami na odległość i w stresie, musieli zapewnić swoim pracownikom wsparcie psychologiczne w celu utrzymania ich efektywności oraz skuteczności. W tym obszarze większość managementu nie miała żadnych doświadczeń. Dotychczas ta przestrzeń zarezerwowana była dla życia prywatnego, gdzie firmy wstępu nie miały.

Z dnia na dzień okazało się jednak, że bez pomocy psychologicznej młode pokolenia

sobie nie poradzą. Niby nic strasznego się nie działo: nie było zwolnień, w niektórych przypadkach doszło do zmniejszenia pensji, ale bez zagrożenia bezpieczeństwa finansowego, pojawiła się konieczność wykonywania obowiązków w zmienionych warunkach. Tymczasem okazało się, że większość młodych ludzi nie odnajduje się w pracy zdalnej i w wymaganiach z niej wynikających.

Młodzi w pracy zdalnej

Jak wskazują badania¹, u 80 proc. przedstawicieli pokolenia Y oraz Z w trybie pracy zdalnej zmniejszeniu uległo poczucie więzi z zespołem. Prawie 60 proc. młodych ludzi twierdzi, że przestawienie się z komunikacji bezpośredniej na wideo wpłynęło negatywnie na ich produktywność. Ponad 40 proc. osób w każdym z pokoleń ma trudności w znalezieniu niezbędnych dla siebie do pracy informacji. Wydaje się to dziwne, wzięwszy pod uwagę przyzwyczajenie młodych generacji do nowych technologii i biegłości w codziennym z nich korzystaniu.

Sytuacja pandemiczna znalazła swoje odzwierciedlenie również w benefitach oferowanych pracownikom przez pracodawców. Przed 2020 r. najczęściej preferowaną wartością pozapłacową była prywatna opieka medyczna (90 proc.)². Prywatne wsparcie psychologiczne wraz z konsultacjami online stanowiły jedynie 13 proc. wszystkich proponowanych ►

¹ Patrzą: <https://www.smartsheet.com/content-center/news/over-90-young-workers-having-difficulty-working-home-survey-finds> (dostęp: 1.10.2021 r.).
² Jakże pozapłacowe świadczenia Państwa firma stosowała przed pandemią?, EY, 2020.



benefitów. W trakcie pandemii nastąpiła zmiana ciężkości w świadczeniach pozapłacowych. Opieka psychologiczna wraz ze zdalnymi konsultacjami stanowiła już 26 proc. benefitów³ i była najczęściej oferowaną wartością dodaną. Świadczenia związane z ogólną opieką medyczną spadły na trzecie miejsce, stanowiąc już tylko 5 proc. oferty.

Brak doświadczenia czy wychowanie

Skąd u młodych pokoleń takie trudności psychiczne i konieczność powszechnego ich wsparcia? Z jednej strony trzeba wziąć pod uwagę brak w dotychczasowym życiu ludzi młodych sytuacji, które rzeczywiście okazałyby się podbramkowymi. Nieumiejętność poradzenia sobie w warunkach, na które nie ma się większego wpływu, jest jednym z trudniejszych doświadczeń. Aby wyjść z próby zwycięsko, trzeba poznać smak porażki, jak również osiąść umiejętność elastycznego dostosowania swoich planów i wyobrażeń do zastanych warunków. A do tego ani pokolenie Y, a tym bardziej pokolenie Z nie są przyzwyczajone. Nie miały możliwości poznania i odnalezienia własnych sposobów radzenia sobie ze stresem i z sytuacjami kryzysowymi. Nie nauczyły się elastyczności, bo nie musiały. Parły do przodu przy

wspieraniu rodziców najpierw w szkole, a potem w życiu zawodowym.

Większość przedstawicieli obu pokoleń zostało wychowanych przez tzw. rodziców helikopterowych, którzy wiedzieli o każdym kroku swojego dziecka. Zawozili je na zaplanowane zajęcia i z nich odbierali. Zaplanowali ścieżki edukacyjne swoich pociech już w ich dzieciństwie. Żadne z tych młodych pokoleń nie miały zbyt częstych okazji do samodzielnego eksplorowania ze znajomymi z podwórka obszarów z dala od rodziców, bez ich kontroli i nadzoru. Zostały przyzwyczajone do wiecznej obecności opiekunów i ich pomocy. Nauczyły się, że zawsze można zrobić krok w tył, gdzie czekają rodzice, na których można się wesprzeć. Wyjaśnia to, dlaczego młodzi ludzie, zamiast samodzielnie zająć się odnalezieniem w trudnej i stresującej dla nich sytuacji, oczekiwali od pracodawcy wsparcia i odpowiednich działań zaradczych. Czyżby pracodawca zajął miejsce rodzica?

Syndrom małego cesarza

Młodzi ludzie, coraz częściej jedynacy, byli traktowani jak pełnoprawni partnerzy w rozmowach i w procesie podejmowania decyzji na temat ich życia już od najmłodszych lat. Z jednej strony przyzwyczajeni do liczenia się z ich zdaniem, z drugiej – późno biorący

³ Które ze świadczeń pozapłacowych Państwa firma wprowadziła w trakcie pandemii lub zamierza je wprowadzić w najbliższym czasie?, EY, 2020.

odpowiedzialność za swoje życie. Coraz większa liczba osób z pokolenia Y oraz Z nie chce się usamodzielniać. Dochodzi do skrajnych sytuacji, kiedy to sąd musi nakazywać wyprowadzenie się z domu rodziców (jak w przypadku 30-letniego Michaela Rotondo w Stanach Zjednoczonych⁴).

Nienawykli do samodzielności, w sposób naturalny szukają opiekunów, którzy mogliby im pomóc w sytuacjach kryzysowych. Na taki stan rzeczy złożyło się zarówno wychowanie, jak i brak doświadczenia, którego nie mieli gdzie zdobyć. W przeciwieństwie do pokolenia Y i Z, wcześniejsza generacja X musiała poradzić sobie z twardą zmianą ustrojową i bezwzględny kapitalizmem. Po długich latach komunizmu i epoki PRL niewielu było już ludzi pamiętających lata przedwojenne z innym ustrojem politycznym i stosunkami społecznymi. Pokolenie X musiała poradzić sobie samo. Odnaleźć się w wyścigu szczurów, a potem wyskoczyć z tego kołowrotka w sposób jak najmniej szkodzący sobie.

Pokolenie milenijsów czy Z nie miało okazji do sprawdzenia samych siebie. Pandemia jest pierwszym tego typu doświadczeniem. Tym bardziej trudnym, że do tej pory młodzi ludzie uchodzili za tych, którzy wprowadzają rewolucję na rynku pracy. Doprowadzili przecież do swoistej wymiany pokoleniowej, dzięki której dzisiejsi 50-latkowie są znacznie młodsi fizycznie i umysłowo od swoich poprzedników. Bardziej otwarci i kreatywni. Nie boją się zmian w życiu. Wciąż szukają swojego miejsca, jeśli stwierdzą, że jest im źle. Nie oglądają się na innych i ich zdanie – czy wypada w tym wieku robić rewolucję w życiu czy nie. Starsze pokolenia lepiej odnalazły się w procesie zmiany. Następnej, jaką przechodzą w swoim życiu, traktując ją jako szansę, a nie śmierć swoich zamierzeń i planów. To przedstawiciele pokolenia milenijsów i Z się zgubili i potrzebują pomocy.

Przyzwyczajenie do tryumfu

W dużym stopniu pandemia zatrzymała ścieżkę wspinania się na zawodowy szczyt dużej liczby milenijsów. Okazało się,

że znaczna część pokolenia Y oraz Z ma trudności z utrzymaniem pracy z powodu małego stażu i stosunkowo niewielkiego doświadczenia. Wobec wychowania w przeświadczeniu, że wszystko można osiągnąć, nagle zahamowanie, jakie nastąpiło, musiało być szokiem dla większości z nich. To tak jakby pędzić samochodem po autostradzie 200 km na godzinę i nagle zaciągnąć ręczny hamulec. Nie dość, że nie wiadomo, co dalej ze sobą zrobić, to jeszcze w głowie się kołuje i trzeba spróbować obrać trajektorię niezahaczającą o drzewo, unikając katastrofy.

Znaczna część młodych ludzi jednak doświadczyła katastrofy psychicznej. Depresja, załamania, choroby autoimmunologiczne wynikające z przedłużającego się stresu okazały się powszechne. Do tego przedłużająca się izolacja, niemożność spotkania się z bliskimi czy odreagowania zdenerwowania doprowadziły do stanu, w którym wsparcie psychiczne okazało się konieczne. I w sposób naturalny potrzebę tę musieli zaspokoić pracodawcy.

Ewidentnym plusem okazał się fakt, że większość młodych ludzi, nieradzących sobie z ekstremalną sytuacją, potrafiło głośno powiedzieć o swoich trudnościach i zasygnalizować, że potrzebują pomocy. Najbliżsi byli pracodawcy, tym bardziej że byli oni bezpośrednio zainteresowani spadającą efektywnością i malejącą wydajnością swoich młodych pracowników. Wychodząc na przeciw potrzebom członków swoich zespołów, zbudowali większe zaufanie w relacji pracownik – pracodawca, co poskutkowało wzrostem lojalności pracowników z pokoleń Y i Z wobec swoich firm i kadry zarządzającej. Pojawia się jednak pytanie, na ile te wartości pozostaną po zakończeniu obecnego ekstremum. Czy przyczynią się do trwałych zmian, czy okażą się czasową odpowiedzią na trudną sytuację obu stron? Jak zwykłe życie pokaże.■



Katarzyna Tatarkiewicz

jest ekspertką i doradczynią w zarządzaniu zasobami ludzkimi, marketingu i wsparciu sprzedaży. Autorka artykułów o zarządzaniu i psychologii. Trenerka i wykładowczyni w Wyższej Szkole Bankowej.

⁴ Patrz: <https://www.ofeminin.pl/swiat-kobiet/zycie-rodzinne/rodzice-pozwali-do-sadu-30-letniego-syna-bo-nie-chce-sie-wyprowadzic-z-domu/m811tsf> (dostęp: 7.10.2021 r.).