**85 proc. polskich pracowników w wieku 60+ jest przychylnych automatyzacji pracy. Nowa analiza ClickMeeting**

**Blisko ⅓ polskich pracowników z pokolenia milenialsów (28-44 lata) oraz ¼ z pokolenia X (45-59 lat) czuje się przepracowana. Zarówno wśród Zetek (18-27 lat) jak i baby boomers (60 lat i więcej) takie poczucie towarzyszy mniej niż ⅕ badanych. Pracownicy ze wszystkich grup wiekowych zgadzają się, że na ich wydajność pozytywnie wpłynęłaby możliwość korzystania w pracy z narzędzi ułatwiających zachowanie work-life balance/workation. W sumie ponad 70 proc. popiera wprowadzenie możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej, jeśli to możliwe, a 65 proc. uważa, że korzystanie z narzędzi do spotkań online poprawiłoby wydajność ich pracy.**

Pracownicy z pokolenia **milenialsów** (od 28 do 44 lat) **najbardziej sceptycznie podchodzą do możliwości automatyzacji pracy**, jak wynika z nowej analizy **ClickMeeting**, lidera polskiego rynku webinarów, spotkań online oraz wsparcia pracy zdalnej i hybrydowej. Za tym, że tego typu rozwiązania ułatwiają pracę, opowiada się 75 proc. badanych z tej grupy wiekowej – teoretycznie jest to dużo, jednak zarówno wśród pracowników z pokoleń Z (18-27 lat) oraz X (45-59 lat), jak i *baby boomers* (60 lat i więcej) odsetek ten przekracza 80 proc. Co ciekawe, w tej ostatniej, **najstarszej grupie**, jest on najwyższy i wynosi **85 proc.** Dodatkowo 5 proc. milenialsów uważa, że automatyzacja wręcz pracę utrudnia. W pozostałych grupach wiekowych takiego zdania jest ok. 3 proc. badanych.

**Gen Z i *baby boomers* z najlepszym *work-life balance***

Jednocześnie **milenialsi to również ta grupa, która najczęściej uważa się za najbardziej przepracowaną**, takie poczucie ma 31 proc. z nich. Drugie miejsce pod tym względem zajmują pracownicy z pokolenia X (26 proc.). Niecałe **30 proc. osób z pokolenia Z** i **25 proc. pracowników z pokolenia X** deklaruje, że zachowuje ***work-life balance*.**

Najbardziej zadowolone z równowagi między życiem zawodowym i prywatnym są najstarsze i najmłodsze osoby obecne na rynku pracy. W pokoleniu **60+** tylko 18 proc. pracowników czuje się przepracowanych, a 28 proc. deklaruje, że zachowuje *work-life balance*. Wśród **Zetek** co 5. badana osoba ma poczucie, że jest przepracowana, a **co 3. uważa, że zachowuje *work-life balance***. We wszystkich grupach wiekowych największy odsetek pracowników (ogółem 38 proc.) jest zadowolonych z ilości swojej pracy, chociaż im zdarzają się bardziej intensywne i wymagające okresy, kiedy zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym jest trudniejsze.

**Najmłodsi pracownicy krytycznie oceniają sprawność działania firm**

Niezależnie od wieku większość badanych jest przekonana, że **możliwość korzystania w pracy z narzędzi ułatwiających zachowanie *work-life balance/workation* wpłynęłaby korzystnie na wydajność pracowników** – takiego zdania jest 78 proc. Zetek, 67 proc. milenialsów, 60 proc. osób z pokolenia X oraz 65 proc. *baby boomers*.

*Wśród rozwiązań, które wywarłyby pozytywny wpływ na jakość wykonywania obowiązków zawodowych, sami pracownicy wymieniają m.in.* ***pracę zdalną i hybrydową.*** *73 proc. z nich uważa, że tam, gdzie to możliwe, powinna być ona standardem. Zdaniem* ***65 proc.*** *badanych wydajność pracy mogłoby również poprawić* ***korzystanie z narzędzi do spotkań online***– mówi **Martyna Grzegorczyk, Marketing Operations Manager w ClickMeeting** – *Widać, że Polacy doceniają znaczenie nowych technologii w pracy, chociaż ⅓ z nas jest zdania, że w porównaniu do innych krajów europejskich korzystamy z nich rzadziej i mniej skutecznie. W najmłodszym pokoleniu pracowników taką opinię wyraża nawet 41 proc. Młodzi ludzie, którzy niedawno rozpoczęli lub dopiero rozpoczynają karierę zawodową, mają też siłą rzeczy najbardziej krytyczne i najświeższe spojrzenie na pracę. W tej grupie aż* ***⅓ uczestników zwraca uwagę, że procesy w ich firmach wymagają usprawnienia****. Pracodawcy, którzy chcą przyciągnąć i zatrzymać pracowników z pokolenia Z, powinni więc rozwijać swoją działalność, stawiać na najnowsze technologie i dbać o dobrostan swojego zespołu.*