



Insights @SG-EBS

Future at work



THE FUTURE IS YOU  SOCIETE GENERALE

European Business Services

Context

- Un eveniment personalizat pentru compania Societe Generale – European Business Services
- Participanți:
 - 21 manageri din companie: 50% Generation X and 50% Mileniali
 - 21 tineri din Generația Z selectați din toată țara
- Tema evenimentului: Cum arată viitorul la locul de muncă. Aspecte surprinse: mediul de lucru (flexibilitate, program de lucru, spațiul de birou), relația cu managerul și stilul de leadership și ce îi motivează pe tinerii din Generația Z la locul de muncă
- Eveniment desfășurat online, în engleză
- Durata de desfășurare: 4,5 ore

Orașe reprezentate



Management team



Despre **companie**

- Societe Generale European Business Services a fost fondată în 2011 ca centrul de servicii pentru Grupul Societe Generale
- Activitățile desfășurate sunt: finanțe și contabilitate, resurse umane, IT, KYC (Know Your Customer) sau back office
- Compania servește peste 35 de țări și angajează peste 2600 de oameni

Concluzii



Priviți-ne ca indivizi și nu ca o generație

Observații

- Percepția managerilor cu privire la tineri: plini de idei, mai relaxați, nerăbdători
- Pentru tineri este importantă conectarea în afara biroului
- Deși vorbim despre Generația Z fiecare tânăr trebuie tratat individual fiindcă nevoile sunt diferite

Similarități

- Managerii din companie și tinerii au valori similare: onestitate, curiozitate, flexibilitate, deschidere, curaj
- Atât managerii cât și tinerii preferă comunicarea față în față. Pe locul 2 și 3 pentru ambele categorii sunt telefonul și apoi emailul.
- La întrebarea “Dacă o companie ar avea 100 euro, în ce ar investi?” atât managerii cât și tinerii au răspuns training ca prima opțiune
- În alegerea unui job, atât pentru manageri cât și pentru tineri, cele mai importante lucruri sunt: să facă ceea ce le place (pe locul 1), mediul de lucru și echipa (locul 2) și oportunitățile de învățare (locul 3).

Diferențe

- Tinerii au ca și modele oameni din proximitate (rude, familie) în timp ce managerii au ca și modele persoane publice (antreprenori sau personalități)
- La întrebarea "Cât timp ar trebui să stai într-o poziție pentru a fi promovată" tinerii au răspuns 1 an versus managerii care au spus 4 ani
- Tinerii se văd lucrând pentru o companie aproximativ 5 ani versus 10 ani care a fost răspunsul predominant al managerilor.



Ceea ce am făcut în trecut s-ar putea să nu mai funcționeze acum și cu siguranță nu va mai merge în viitor.

- PASQUIER Matthieu, CEO SGEBS

1

Mediul de lucru

Despre spațiu

- Tinerii își doresc să meargă la birou când doresc și când se simt productivi (ideal biroul să fie deschis 24/24)
- Conceptul de open floor, fără spații delimitate. Zona de distracție/relaxare (inclusiv de somn) și de mâncare sunt importante
- Este important să fie incluziv și să acomodeze nevoile tuturor: introverți/ extroverți, zone liniștite.
- Să existe un spațiu comun dar și un spațiu personal care să ofere siguranță
- Tinerii preferă mai mult decât managerii să vină la birou (85% vs 60%)

Despre nevoi

- Este mai greu să dezvolti o cultură organizațională când oamenii lucrează de acasă
- Programul nu ar trebui să se măsoare în ore pe zi ci ore pe săptămână pentru a oferi flexibilitate în lucru
- Echilibrul între viața personală și cea profesională este important



Pandemia este un accelerator pentru felul cum facem lucrurile dar nu și pentru cultură. Dacă pandemia nu se va extinde pe o perioadă de 3-5 ani atunci oamenii vor reveni la vechile obiceiuri.

- VERCELLINO Daniela, HR SGEBS

2

Relația cu managerul

Gen Z are nevoie de manager dar care să fie foarte empatic

- Conectare la nivel personal și inclusiv în viața personală
- Este extrem de importantă empatia și să fie înțelegător
- Managerul trebuie să câștige respectul, nu să îl primească și să conducă prin puterea exemplului
- Să vorbească la per tu
- Managerul să nu impună, ci să propună
- Rolul managerului este să aducă echipa împreună și să îi ghideze către a obține rezultate: delegare, sugestii pentru zone de îmbunătățire, să vină cu oportunități de dezvoltare, să se asigure că toți sunt bine și au tot ce au nevoie



*Un manager trebuie să fie ca rătușca
mamă și să aibe grijă de rătuștele ei.*

- Miruna, participantă GenZ

Așteptări mari de la un manager

- Să fie inspirațional
- Să fie empatic și înțelegător
- Stil de lucru democratic bazat pe consultare, ascultarea tuturor părerilor și proces decizional transparent
- Să ofere încredere și suport
- Să vadă potențialul și să încurajeze
- Să vină cu oportunități personalizate de dezvoltare

3

**Ce îi motivează pe tinerii din
Generația Z la locul de muncă?**

Învățare și **feedback**

- Nevoile și beneficiile tinerilor sunt diverse => platformă pe care angajații pot să folosească banii cum își doresc
- Teambuildingurile sunt importante
- Flexibilitate în termeni de program
- Un spațiu de lucru care să le facă plăcere și să fie co-creat
- Să existe un spirit de comunitate
- Să primească oportunități de învățare personalizate

Despre **atitudine**

- Să primească încurajare și încredere
- Să aibă parte de un spațiu de învățare și în care pot greși, fără să fie pedepsiți
- Puterea exemplului este importantă
- Granițele personale și timpul personal să fie respectate
- Tinerii din GenZ nu se așteaptă să le fie recunoscute meritele instant (instant gratification) însă se așteaptă să primească feedback imediat

Despre delegare

- Fără micro management
- Taskurile mai puțin plăcute nu sunt demotivante dacă necesitatea lor este explicată
- Este important să înțeleagă care sunt repercusiunile la nivel de organizație dacă sarcinile nu sunt îndeplinite
- Să simtă că are un scop în companie și că există o misiune de schimbare la nivel de organizație
- Înlăturarea taskurilor și stresul sunt factori demotivanți
- Expunerea către lucruri noi în permanență este importantă

4

Lecții desprinse la final

Despre **dinamică**

- Managerii sunt mult mai deschiși și înțelegători decât se așteptau tinerii
- Discuțiile au fost transparente și sincere
- Tinerii din Generația Z au răbdare (nu sunt nerăbdători) dar sunt curioși și deschiși spre învățare
- Deși au fost reprezentanți din 3 generații, au reieșit multe similarități
- Există o barieră între companii și tineri (elevi și studenți) care este nevoie să fie spartă

Lucruri importante

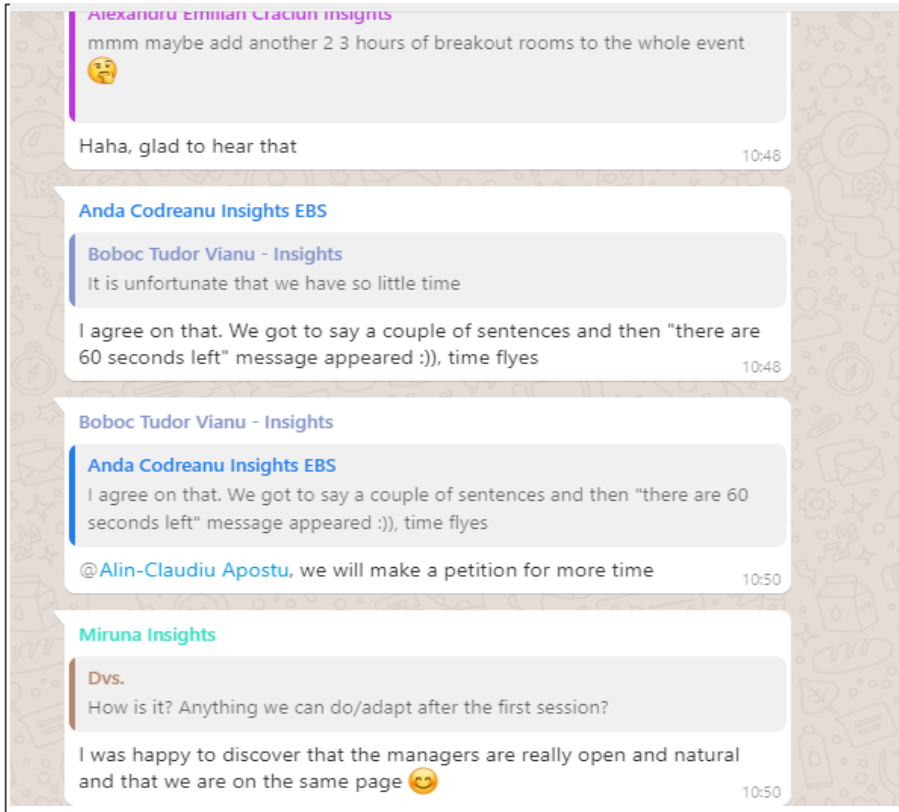
- Conectarea la liceeni este importantă pentru a le oferi o perspectivă cu privire la ce înseamnă un loc de muncă
- Sunt diferite viteze de adaptare la schimbările pe care le întâmpinăm
- Tinerii din GenZ sunt foarte maturi
- Tinerii din GenZ știu ce vor și ce nu vor
- Ceea ce contează este energia și mindsetul care nu depinde de generație
- Lucrul în echipă și conectarea este importantă în orice mediu de lucru
- Tinerii trebuie tratați individual și nu generalizați ca parte a unei generații

5

Testimoniale

Feedback participanți

În timpul evenimentului, după
prima sesiune





Atât de bucuroasă că am participat la acest eveniment îți las aici feedback-ul meu. Am rămas impresionată, este unul dintre cele mai bine organizate evenimente la care am participat până acum. Organizarea m-a surprins, mă gandesc că atunci când voi avea ocazia să organizez orice tip de eveniment mă voi raporta la acesta drept ideal. În același timp întâlnirea de dinaintea evenimentului a fost foarte bine gândită, jocul de ice breaking a fost destul de util 😊, managerii au fost foarte open minded iar alături de colegii din grupa mea cât și de restul participanților m-am simțit mai mult decât integrată. Îți multumesc pentru această ocazie, a fost uimitor. ❤️

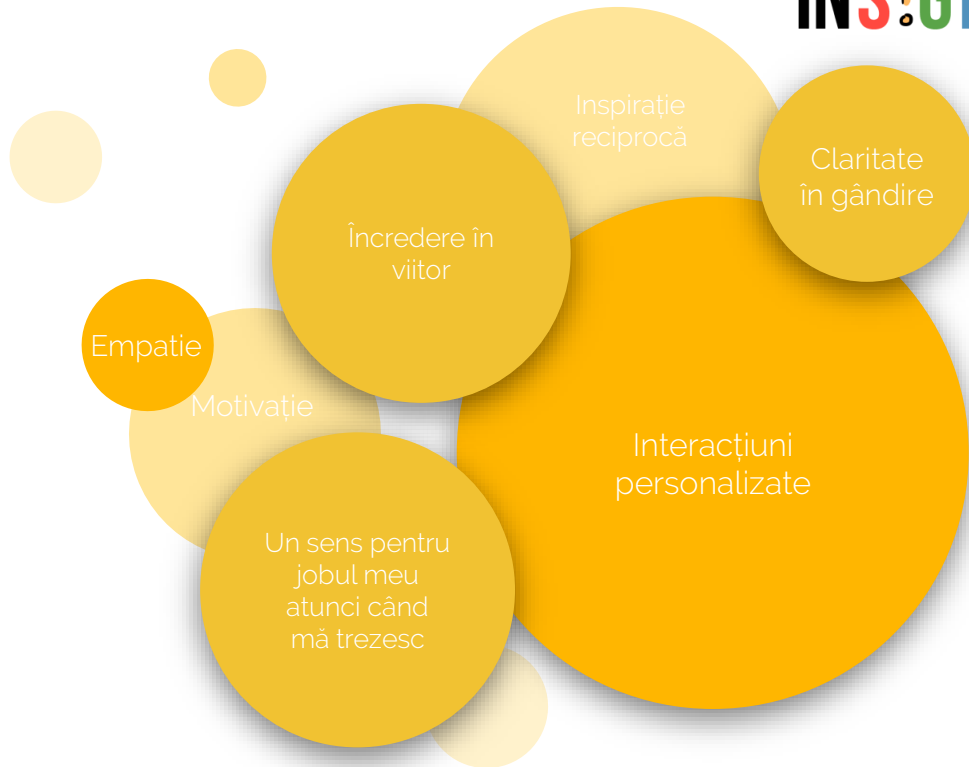
- Flavia, participantă



*Foarte, foarte bune învățămintele desprinse.
Mulțumim pentru asta. Și totodată vreau să punctez cât de fluid
a mers totul și din punct de vedere tehnic.*

- VERCELLINO Daniela, Director HR SGEBS

Cuvinte de final pentru ziua petrecută împreună





Acest eveniment a depășit cu mult așteptările mele prin nivelul dialogului și calitatea schimbului de informații. Am indicat în Comitetul Executiv că este nevoie să avem un slot dedicat în Comitetul de Management în care să împărtășim informațiile și să declinăm acțiunile concrete pe care le vom face la nivel de Manageri, HR și Comunicare. Să decidem ce acțiuni vrem să păstrăm și să implementăm după evenimentul făcut.

- PASQUIER Matthieu, CEO SGEBS

Mulțumim pentru atenție

Împreună,

Construim punți de legătură între companii și tinerii din Generația Z.

Alin-Claudiu Apostu | alin.apostu@rbls.ro | +40 726 872 575

www.vsfa.ro