

GEN Z LANDIA

de
Caiet lucru

**Viitorul
forței de
muncă**



FUTURE OF WORK 2030
GENZLANDIA

De ce GEN Z?

Generația Z (GenZ), născută între 1997 și 2012, reprezintă cea mai recentă generație care intră pe piața muncii și va reprezenta o parte semnificativă a forței de muncă în următorul deceniu.

Prin proiectul **GenZlandia**, ne propunem să oferim organizațiilor instrumentele necesare pentru a înțelege, atrage și reține talentele din GenZ. Această analiză ne permite să construim **punți** între generații și să creăm medii de lucru mai inclusive și productive pentru toți.

Deși uneori această generație este percepută ca fiind dependentă de tehnologie sau având așteptări nerealiste în ceea ce privește cariera, considerăm că GenZ aduce o valoare semnificativă în câmpul muncii.

27% din GenZ la nivel global va reprezenta forță de muncă până în 2025.

GenZ consideră că dezvoltarea personală și profesională este foarte importantă în alegerea unui loc de muncă. **60%**

72% din GenZ din România fac schimbări în comportamentul lor pentru a reduce impactul negativ asupra mediului.

50% din GenZ din România declară că ceea ce îi motivează puternic este independența financiară.

Sunt nativi digitali

Fiind prima generație crescută complet în era digitală, GenZ vine cu abilități tehnologice native și o perspectivă unică asupra muncii în era digitală.

Pot avea valori distincte

GenZ pune accent puternic pe sustenabilitate, diversitate, incluziune și echilibrul viață-muncă, influențând cultura organizațională.

Sunt inovativi și adaptabili

Abilitățile lor de multitasking, gândirea inovatoare și adaptabilitatea rapidă la schimbare sunt importante în mediul de afaceri actual, în continuă evoluție.

Au fost expuși la provocări unice

GenZ se confruntă cu provocări specifice, cum ar fi intrarea pe piața muncii în timpul sau după o pandemie globală, ceea ce le-a modelat așteptările și perspectivele.

De ce acest caiet de lucru?

Prin acest material ne propunem să explorăm posibile viitoruri care ar putea defini GenZ în postura de angajați și lideri în 2030, și să anticipăm nevoile și așteptările lor. GenZlandia reprezintă o inițiativă strategică HR Club, la intersecția dintre **HR, foresight și valorizarea Generației Z în câmpul muncii**.

Acest caiet de lucru explorează valorile, aspirațiile și așteptările acestei generații, dar și cum acestea ar putea modela locul de muncă sau cultura organizațională. De asemenea, caietul de lucru vizează îmbunătățirea strategiilor de recrutare și retenție, încurajarea colaborării intergeneraționale și pregătirea viitorilor lideri.

În acest caiet de lucru, cititorii vor găsi diverse **teme de lucru** care îi vor ajuta să aplice **conceptele** prezentate și să dezvolte strategii personalizate pentru organizațiile lor. În plus, la finalul caietului de lucru, este inclusă o secțiune cu exemple de posibile **acțiuni** pe care organizațiile le pot considera pentru a valorifica mai bine potențialul GenZ. Tot un fel de temă pentru acasă, însă mai consistentă 😊.

Astfel, prin acest caiet de lucru, ne propunem să oferim un **ghid practic și orientat spre viitor**, care să permită organizațiilor să valorifice la maximum potențialul GenZ, împreună cu celelalte generații - contribuind astfel la crearea unor medii de lucru mai dinamice, inovatoare și adaptate la provocările viitorului.

TEMĂ

Analizați prezența GenZ în organizația / departamentul dvs.:

- Calculați procentul de GenZ în organizație și în departamentul dvs.
- Comparați cu media industriei dvs. în România / procentul total de GenZ în forța de muncă din România.
- Identificați 2-3 factori care explică diferențele observate.
- Estimați cum s-ar putea schimba această structură până în 2030, luând în considerare tendințele demografice, tehnologice și cele specifice industriei dvs.

Fată în față cu 6 GENZ din viitor!

Haideți să cunoașteți cele 6 profiluri sau personas de GenZ din viitor! Aceste 6 personas ale GenZ ar putea fi colegii voștri sau liderii organizației voastre în viitor. Aceste personas pot fi considerate extreme, însă ele reflectă schimbările care pot avea loc în următorii 5-10 ani. Piața muncii se schimbă rapid, iar ceea ce părea imposibil acum câțiva ani este astăzi o realitate, nu-i așa?

Un profesionist nu se va regăsi doar într-una dintre aceste personas, ci **poate avea trăsături dominante din 1-2 profiluri, cu influențe și din altele.** Nu există o persona mai bună decât alta și evităm discuțiile care duc la stereotipuri.

Cele 6 personas sunt descrise în paginile următoare prin prisma a diferite caracteristici, precum: valorile lor, relația cu angajatorul, modul în care se raportează la muncă și implicit la **employee life cycle**. Dar și cum ar putea arăta o zi perfectă din viața lor.

EMPLOYEE LIFE CYCLE



Metodologie

În cadrul procesului nostru de Foresight, pentru a anticipa cum ar putea arăta GenZ ca angajați și lideri în viitor, am adoptat următoarea abordare metodologică:

01. Am format o echipă diversă care a inclus **practicieni în HR din toată țara**, cu diferite niveluri de experiență, inclusiv HR Club Youth Board20 – un grup de profesioniști HR din diferite organizații care fac parte din GenZ sau sunt la începutul carierei.

02. Am realizat o **cercetare calitativă și participativă folosind o platformă digitală specială**: utilizând tehnica de Horizon Scanning - am identificat și analizat semnale timpurii ale schimbărilor posibile, care ar putea influența viitorul pieței muncii și rolul Generației Z în aceasta. Participanții s-au concentrat pe principalele etape ale ciclului de viață al angajatului (employee life cycle), de la recrutare și onboarding, până la dezvoltare, performanță și retenție.

03. După colectarea semnalelor, le-am analizat și grupat, pentru a identifica **teme și tendințe emergente**, care ar putea modela viitorul muncii. Câteva exemple de semnale de schimbare și inovații pot fi găsite la secțiunea "Ce se întâmplă?" din paginile următoare.

04. Pe lângă această analiză calitativă, am desfășurat și o cercetare cantitativă. **Am elaborat și distribuit un chestionar către comunitatea HR Club**, structurat în două secțiuni principale: dinamica actuală a pieței muncii și potențialele schimbări viitoare.

05. Am organizat o **serie de workshop-uri**, unde am utilizat semnalele identificate anterior, împreună cu instrumente specifice de anticipare și foresight, pentru a stimula imaginația participanților. Scopul acestor sesiuni a fost de a dezvolta profilurile reprezentative pentru GenZ în câmpul muncii din viitor.

06. În final, pentru validarea acestor personas create și pentru a ne asigura că ele reflectă posibile **traectorii ale GenZ ca angajați și lideri**, am solicitat feedback de la comunitatea de profesioniști în HR.

FORESIGHT

... nu este despre preziceri de viitor. Este o disciplină care analizează **posibile scenarii** de viitor, ajutând la o mai bună pregătire pentru ceea ce urmează. Pe baza scanării semnalelor de schimbare din prezent și a identificării tendințelor, foresight ne dezvoltă capacitatea de a anticipa viitoruri alternative și de a ne imagina consecințe multiple și neliniare, sprijinind astfel o mai bună pregătire pentru viitor.

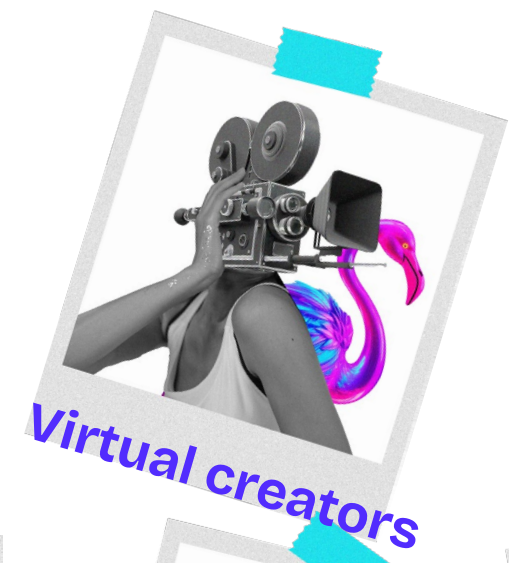
HORIZON SCANNING

este procesul de identificare a semnalelor timpurii și a tendințelor emergente, oferind o perspectivă asupra posibilelor schimbări care ar putea influența viitorul.

Un **semnal de schimbare** este un indiciu timpuriu al unei **posibile schimbări viitoare semnificative** în mediul de afaceri sau social. Un semnal poate lua diverse forme, cum ar fi: un nou brevet, un nou model de afaceri inovator, un gadget, o tehnologie emergentă, sau nouă metodă de a realiza anumite activități. În general, orice element care pare neobișnuit sau ciudat la prima vedere.

Un **trend** reprezintă o direcție generală în care ceva se dezvoltă sau se schimbă de-a lungul timpului.

Ilustrăm cu titlu de exemplu în paginile următoare câteva semnale și tendințe relevante pentru forța de muncă din viitor.





ce se întâmplă?

În cadrul cercetării noastre, am adunat numeroase **semnale de schimbare** care indică modul în care se poate transforma forța de muncă în viitor.

Prin analiza acestora am identificat tipare de creștere și **tendințe emergente**, și am selectat și prezentat în aceste pagini câteva dintre cele mai relevante semnale de schimbare identificate în procesul nostru de cercetare.

Aceste semnale ne arată că **cele 6 personas ilustrate sunt deja aici, printre noi, unele mai prezente ca altele.**

ENVIRONMENTAL | WORKPLACE STRATEGY

Gen Zs and Millennials Look to Employers to Address Climate Concerns

Over half of Gen Zs and millennials say they research a brand's environmental impact and policies before accepting a job offer

Share | Resize | Listen (7 min)

Schimbările climatice reprezintă o preocupare majoră pentru GenZ, influențându-le deciziile privind cariera și locul de muncă. Aceștia așteaptă de la companii mai multe acțiuni în ceea ce privește climate change.

JOBS AND THE FUTURE OF WORK

Green job vacancies are on the rise – but workers with green skills are in short supply

Feb 29, 2024

Growth in demand for green skills is outpacing the increase in supply
Between 2022 and 2023



Introducing our values-based job filter and LinkedIn Top Companies

Se schimbă motivele pentru care GenZ alege locul de muncă - impactul social și valorile companiilor pot fi la fel de importante precum remunerația.

The Rise of Fractional Executives

Ca urmare a tendinței de descentralizare a muncii, observăm emergența conceptului de **fractional executives** - profesioniști de top care își împart expertiza între 2 sau mai multe companii în același timp.

Ikea Will Pay You Real Money to Work in Its Virtual Roblox Store

Building on the internet's love for the Swedish furniture store, Ikea is looking to hire workers for its forthcoming Roblox virtual outpost online. It pays real money, not Robux—as long as you're 18.

Pe măsură ce economia creatorilor continuă să se dezvolte, apar joburi din ce în ce mai diverse, precum cel oferit de **Ikea**, care plătește bani reali pentru a lucra în magazinul său virtual din Roblox, marcând o nouă etapă în integrarea muncii în spațiile digitale.

ACTUALITATE marți, 10 septembrie 2024, 10:44

Primul campus de învățământ dual din România se deschide astăzi / Ce sunt ele și câte vor fi construite în total

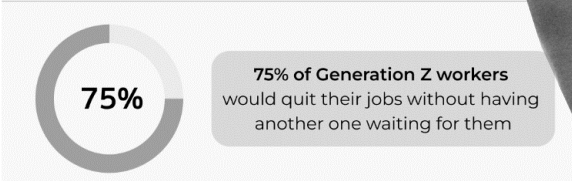
Sfatul lui Martin Ford, expert în AI și autor al bestseller-ului New York Times „Ascensiunea roboților”: „Care sunt joburile cele mai sigure? Aș spune: fă-te instalator sau electrician! Acestea sunt chiar sigure”

NATIONAL

Many in Gen Z ditch colleges for trade schools. Meet the 'toolbelt generation'

APRIL 22, 2024 - 5:02 AM ET

Observăm atracția reprezentanților din GenZ către joburi care implică muncă manuală și bune abilități practice.



Numărul elevilor la învățământul dual ar putea crește de cinci ori până în 2030. Ce avantaje au elevii

Observăm o creștere a preferinței pentru învățământ dual (versus studii universitare).

'Mika' becomes world's first AI human-like robot CEO

Observăm inițiative în care AI preia funcțiile de conducere – Ce efect ar putea avea acest lucru asupra modului în care se iau deciziile în companie sau cele referitoare la angajați?

Gen Z's Main Career Aspiration Is to Be an Influencer, According to a New Report

Over half of Gen Z individuals surveyed expressed a desire to become influencers, compared to 41% of adults from other age groups.

BY MARLENE GARFINKLE SEP 20, 2023

Studiile arată că GenZ sunt deschiși și atrași spre a își dezvolta o carieră ca influencer sau creator digital.

TEMĂ

Studiați semnalele de schimbare prezentate în această pagină.

În următoarele două săptămâni, adunați cel puțin 5 **semnale de schimbare noi din surse diverse** (știri, publicații de specialitate, conversații cu colegii sau partenerii de afaceri, observații personale, etc.).

Pentru fiecare semnal nou identificat, notați:

- O scurtă descriere;
- Sursa;
- De ce credeți că ar putea fi relevant pentru viitorul muncii sau al organizației dvs.



REFLECTAȚI

Cum ar putea aceste trenduri să influențeze organizația dvs. și industria în care activați?

Employers appear more likely to offer interviews, higher pay to those with AI skills, study says

Skills gaps continue to drive up competition for AI-related talent, boosting the importance of reskilling and upskilling.

Published May 22, 2024

Abilitățile legate de AI devin din ce în ce mai căutate.

ȘTIRI

Guvern: 100.000 de muncitori străini, admiși pe piața forței de muncă pentru 2024

29 decembrie, 2023

Crește numărul imigranților care lucrează în România.

VIITORUL

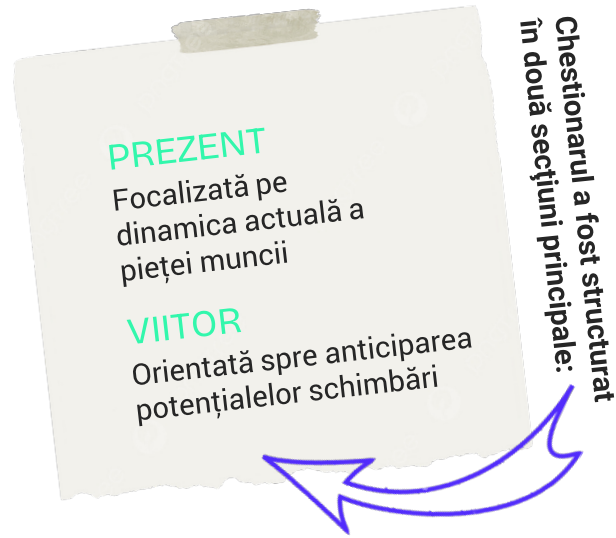
așa cum îl vede
comunitatea

HRCLUB

În cadrul procesului de foresight, peste 100 de profesioniști HR au răspuns la chestionarul elaborat ca parte a cercetării cantitative.

Răspunsurile primite de la acești profesioniști HR ne-au ajutat să înțelegem tendințele emergente și să dezvoltăm strategii adaptate la realitățile în schimbare.

În paginile următoare, sunt prezentate principalele rezultate ale acestei cercetări cantitative.



EMERGENTE
PROFESII

Digital Detox Specialist

Ethical Technology Advocate

Algorithm Bias Auditor

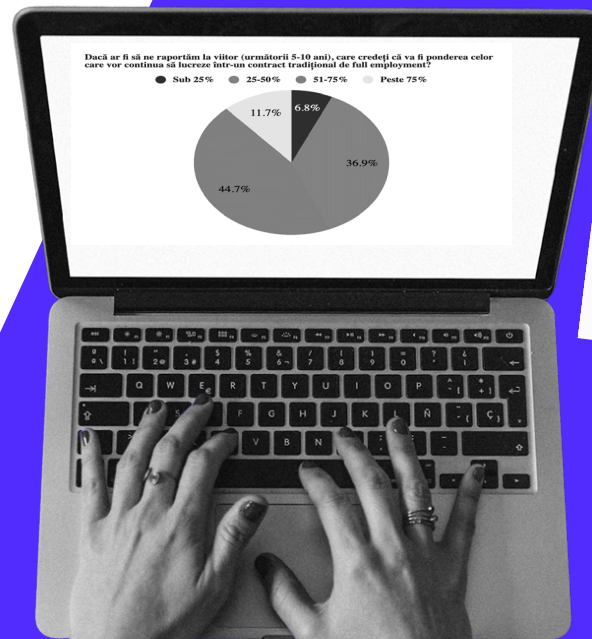
Chief Happiness Officer

Simplifier

Human-Machine Manager

Emotions Coach

AI Consultant for HR



În viitor

78.6%

consideră că AI/Data literacy ar putea deveni o cerință esențială în procesul de selecție.

76.7%

consideră că AR și VR ar putea fi utilizate pentru simularea mediului de lucru înainte de angajare.

73.8%

consideră că fiecare angajat ar putea fi necesita pregătire în securitate cibernetică, indiferent de rolul său.

67%

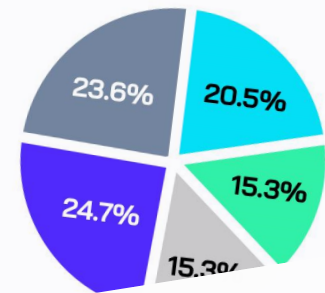
consideră că tehnologia blockchain ar putea fi utilizată pentru a verifica autenticitatea CV-urilor și acreditarea competențelor profesionale.

67%

consideră că în viitor întâlnirile la muncă pot avea loc și prin holograme.

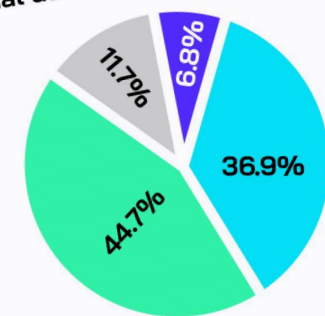
Care credeți că vor fi principalele instrumente de dezvoltare profesională pentru Gen Z?

- Cursuri și tutoriale online
- Cursuri în sală
- Webinarii virtuale
- Coaching și mentoring
- Programe AR/VR
- Other



Dacă ar fi să ne raportăm la viitor (următorii 5-10 ani), care credeți că va fi ponderea celor care vor continua să lucreze într-un contract tradițional de full employment?

- Sub 20%
- 25-50%
- 51-75%
- Peste 75%



TECH Sapiens



"In tech & data we trust!"

Tech Sapiens evită sarcinile monotone, combinând **automatizarea** cu inteligența umană. Productivitatea lor este amplificată de interfețe neuronale care permit interacțiunea directă creier-computer.

Integrează AI în rutina zilnică, fiind nu doar early-adopters, ci și co-creatori ai tehnologiilor și soluțiilor inovative. Au experiență cu structuri organizaționale descentralizate (DAOs), în care echipele se organizează în funcție de proiecte. Iau **decizii bazate pe date**, și experimentează cu modelarea cognitivă predictivă. Sunt în avangarda mișcărilor **transhumaniste** (mari fani Ray Kurzweil ;), îmbrățișând nu doar implanturi, ci și îmbunătățiri genetice și nano-augmentări care extind capacitățile umane. Pentru ei, corpul este un mediu de accesare a tehnologiei.

Haideți să cunoașteți cele 6 personas!

@Virtual_Creators



I have something to say!
Follow me! #GenZlandia

Ei sunt **arhitecții lumii digitale și maeștri ai rețelelor sociale** - fac parte din "**Creators economy**", concentrându-se pe construirea comunităților virtuale și un solid brand personal. Pentru mulți, numărul de urmăritori și metricile de engagement sunt identitatea lor digitală. **Reputația lor online** este o linie importantă în CV. Fie lucrează pentru companii, ca influenceri interni (o nouă ramură a departamentului de marketing) sau ca angajați în magazinele lor virtuale, fie își câștigă existența vânzându-și serviciile online.

Nu sunt neapărat cunoscuți la nivel național, ci pot fi **micro-influenceri**, concentrându-se pe nișe specifice. Unii dintre ei sunt renumiți pentru „**de-influencing**”, adică pentru a convinge oamenii să nu cumpere anumite produse.

Îmbină **realitatea virtuală și cea fizică** și prosperă atât în roluri **antreprenoriale, cât și intrapreneoriale**. Ei prețuiesc flexibilitatea, iar unii dintre ei duc un stil de viață nomad.

"I want to make the world better!"

Profilul Impact Advocates caută în principiu un job **stabil** și siguranță la locul de muncă. Îi interesează impactul comunitar și sunt în general **activi civic**. Aceștia luptă pentru **drepturile angajaților, pentru protecția mediului** și sunt foarte atenți la modul în care companiile respectă principiile **ESG**. Ei sunt cei care inițiază crearea de sindicate (sau "**consilii etice**", cum sunt numite acum) sau refuză un job dacă angajatorul are un impact negativ asupra mediului.

IMPACT ADVOCATES

Unii se consideră susținătorii noului val de "**capitalism regenerativ**", un model economic care îmbină profitul pe termen lung cu impactul social pozitiv. De asemenea, acești profesioniști au în general o **mobilitate redusă** în carieră din cauza responsabilităților legate de copii și părinții în vârstă, cu care au legături puternice.

Ei sunt cei care vin la muncă, lucrează și pleacă. Împlinirea lor nu vine doar din cele 8 ore petrecute la muncă, pentru că viața lor se desfășoară în afara programului. Preferă joburile stabile, cu program fix și responsabilități clare.

Nu caută titluri de job pompoase, roluri de conducere, extra responsabilități și nici nu îi interesează foarte mult impactul companiei. Deși nu sunt incompetenți în niciun fel, nu depășesc descrierea postului și, de cele mai multe ori, nu se regăsesc în cultura locului de muncă.

Sunt adesea discreți sau retrași la locul de muncă, evitând să se implice în politica de birou sau conflicte. Pot fi foarte eficienți în sarcinile lor, dar rareori depășesc așteptările sau cer responsabilități suplimentare. Unii dintre ei sunt „oaspeți ai orașului” - orașul nu mai este acasă, ci doar un punct de tranziție.

"My life is not at work"



Silent Workers

"Gig by gig"

Acești profesioniști îmbrățișează un **stil de viață fluid** și o carieră fragmentată, navigând cu abilitate în ecosistemul economiei gig și pe **platformele digitale de muncă** (bineînțeles, integrate cu AI - inteligență artificială). Trăiesc după propriile reguli, adesea în **orașe mari**, unde tehnologia este parte integrantă a vieții cotidiene.

Internetul, AI-ul și noile computere (quantum computers) sunt "talismanele" lor norocoase, care le permit să **jongleze multiple joburi** cu ușurință și precizie. Îi poți întâlni ca mentori virtuali, ca livrator (cu drona) sau fractional marketing professionals, sau acceptă joburi emergente - cum ar fi să lucreze part-time în spații virtuale ca magazinul virtual IKEA din platforma Roblox.

Caută **autonomia** și sunt motivați de **flexibilitate și experiențe** variate, mai degrabă decât de creșterea tradițională în carieră.

Gig Workers



HANDY MAN 2.0

Sunt adevărați maeștri ai lucrului manual și preferă să creeze lucruri tangibile în loc să petreacă timp în fața unui ecran. Pe rețelele sociale, sunt adesea etichetați cu #NOLA (**NO LAPtop worker**), reflectând preferința lor pentru meserii care nu implică neapărat utilizarea unui laptop. Deși nu evită complet mediul digital, aceștia se simt cel mai bine când lucrează cu mâinile.

Unii au urmat programe duale de învățare sau, chiar dacă au mers la universitate, au puțină încredere în diploma obținută. Câțiva au absolvit specializări în „**neo-meșteșuguri**”, pregătindu-i pentru meserii moderne care combină tradiția cu inovația. Pot fi meșteșugari, barista, fermieri, electricieni, stilști, terapeuți sau ghizi locali. Preferă să lucreze în comunități mai mici sau ateliere, și adesea independent.

Dar apartenența la o comunitate este de mare importanță, la fel și bunăstarea, îngrijirea corpului și a minții, fiind promotori ai mișcării "slow living".

"No Power Points, Please!"



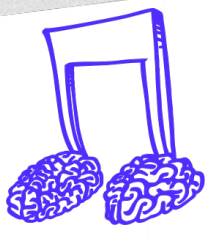
Tech sapiens

Caută lideri competenți în zona de tech, care le oferă autonomie, flexibilitate și spațiu de învățare. Nu îi deranjează ideea unui AI ca și lider, pentru că implică mai puține drame 🤖.

- Sunt confortabili să lucreze în mod independent, adeseori fiind considerați firi individualiste;
- Au nevoie de libertate și spațiu de inovare;
- Nu caută neapărat validare din partea celorlalți și nu caută apartenența la grup;
- Sunt destul de confortabili cu incertitudinea.

Cum învață? Microlearning, mulți sunt autodidacți, chiar experimentează cu simulări VR immersive.

Cine îi poate impresiona? Un expert în Quantum computing, un Prompt Engineer.



Impact advocates

Caută lideri cu valori similare, motivaționali, care să le sprijine inițiativele.

- Au un discurs incluziv: „noi” în loc de „eu”;
- Vor să vadă impactul a ceea ce fac;
- Acționează azi cu privire în viitor;
- Colaborează atunci când iau decizii;
- Caută conexiuni umane autentice;
- Cred în echitate, egalitate de șanse pentru toți.

Cum învață? Peer learning, schimb de experiențe, research, e-learning, self-paced.

Cine îi poate impresiona? Un om de știință environmentalist care a găsit o soluție pentru oprirea încălzirii globale.

Handymen 2.0

Caută lideri care pun valoare pe lucruri tangibile.

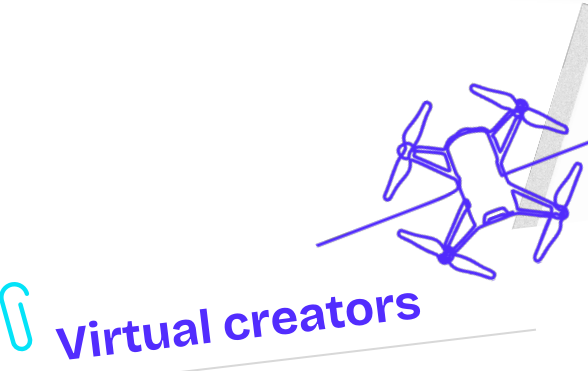
- Îi atrag contextele de lucru în care lucrează cu mâinile proprii și care au rezultate imediate și tangibile;
- Le place să lucreze independent;
- Au așteptări constante;
- Se exprimă liber;
- Vor ca munca lor să-i ajute pe ceilalți;
- Pun accent pe valori centrate pe nevoi personale, din viața de zi cu zi.

Cum învață? La job, prin practică sau printr-un sistem de dual-learning.

Cine îi poate impresiona? Un lutier pe care l-au descoperit pe TikTok.



GEN Z LANDIA și relația lor cu MUNCA



Virtual creators

Ei sunt / se pot considera lideri.

- Sunt firi mai degrabă individualiste;
- Caută validare din partea celorlalți;
- Munca lor trebuie admirată;
- Au nevoie de libertatea de exprimare a punctelor forte;
- Accent pe valori centrate pe nevoi personale.

Cum învață? Microlearning, mentorat, coaching, accent pe soft skills.

Cine îi poate impresiona? Un antropolog digital, care studiază comportamentul uman online și offline, analizând cum tehnologia și social media influențează culturile și comunitățile virtuale.



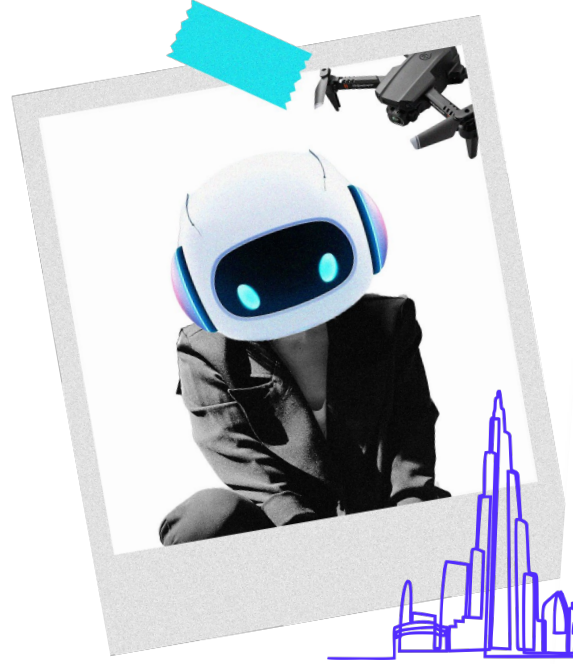
Silent Workers

Caută lideri care să nu îi „eforteze” (adică să nu le dea task-uri care le depășesc atribuțiile) și să le aprecieze munca. Viața lor este în afara orelor de lucru.

- Caută anonimatul;
- Au așteptări constante;
- Au nevoie de direcții clare;
- Ei pot fi "oamenii din umbră" - sunt acolo, dar nu caută neapărat apartenența la grup;
- Prioritizează valorile legate de viața personală.

Cum învață? Self-paced learning, mute mode, training-uri clasice/în sală sau online, tip catalog în care să nu se implice prea mult.

Cine îi poate impresiona? Persoanele care se organizează atât de bine încât fac performanță, chiar și fără a sta peste program.



Gig Workers

Pot lucra cu multiple tipologii de lideri, se adaptează rapid pentru a-și face jobul, și apoi merg mai departe.

- Sunt flexibili, trăiesc clipa, iau oportunitățile care vin către ei;
- Sunt foarte confortabili cu incertitudinea;
- Sunt nomazi, nu sunt legați de un loc/job;
- Este important pentru ei să primească tratament echitabil.

Cum învață? „On the job is on the road”, dual learning.

Cine îi poate impresiona? Un AI financial advisor.

A day in the Life



Dimineața: În timp ce se trezește, lentilele de contact AR se activează, afișând informații despre starea de sănătate, calitatea somnului și programul zilei. Future Alexa pregătește cafeaua și pune muzică. Muncește de acasă full set-up. Înainte să înceapă munca citește the latest online news on AI & Big Data, apoi se uită peste daily tasks & agenda proiectată holografic în fața sa.

În timpul zilei: Lucrează cu echipe globale, iar proiectul său de suflet este o cercetare ce folosește simulări cuantice pentru a modela scenarii complexe. Este foarte organizat și la timp cu deadline-uri, inovativ și mereu vine cu idei pentru a îmbunătăți sistemele de lucru. Are un AI agent - Neura, un beneficiu inclus de la companie. Neura este un partener de încredere care îl ajută să rămână organizat și să-și optimizeze timpul, îi recomandă pauze scurte de relaxare, cu exerciții de respirație și meditații ghidate.

Seara: După o zi productivă, se alătură unui grup de discuție online. Este un spațiu unde poate fi el însuși și să se conecteze cu prietenii săi. Cina este personalizată în funcție de preferințele și nevoile sale nutriționale.

Dimineața: Bea cafeaua la cafeneaua din colț pentru a susține comunitatea locală. La un mic dejun bio, cu ingrediente din propria grădină. Merge cu bicicleta sau transportul în comun la birou, iar pe drum citește sau ascultă ultimele știri despre comunitatea locală din care face parte.

În timpul zilei: Își face timp pentru a socializa cu colegii. Îi invită pe aceștia să se alăture activităților de voluntariat și filtrează fiecare acțiune și decizie a departamentului prin prisma impactului asupra comunității. Co-creează noi dinamici de lucru și încurajează implicarea colegilor în proiectele în care crede cu tărie. Poate fi lider de sindicat. Demonstrează inițiativă și nu se teme să spună NU atunci când este nevoie.

Seara: Trece pe la grădina comunitară inițiată de ea, din clădirea de grădini suspendate din centrul orașului. Este activă pe rețelele sociale, comentând și trăgând la răspundere companiile pentru acțiunile care dăunează comunității.

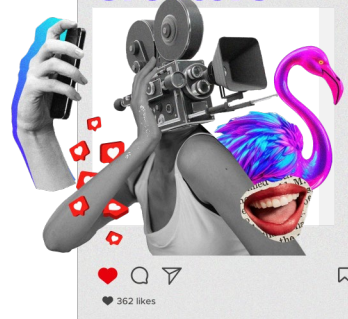


Dimineața: Își prepară cafeaua folosind boabe cultivate local prăjite la un espressor vintage, de suflet. Face integrame și își gătește micul dejun "ca la mama acasă".

În timpul zilei: Lucrează de acasă sau pe teren. Înainte de a începe jobul, se uită în agenda fizică, se asigură că are materialele necesare și își pornește casetofonul/radioul. Este foarte conștient de sine, dar și de relația cu ceilalți. Își organizează ziua în funcție de ritmul interior, ia pauze ori de câte ori simte nevoia și nu îl deranjează să lucreze mai mult de 8 ore. Dacă iese o lucrare sau un produs interesant de pe mâinile sale azi, nu ezită să o posteze pe rețelele sociale.

Seara: Îi place să pregătească sau să contribuie la prepararea cinei și să stea cu familia la masă. Își toarnă în pahar vinul preferat, pornește televizorul sau radioul pentru a se relaxa.

@Virtual Creators



Dimineața: Notificările de pe ecranul implantului ocular îi dau trezirea. Direct cu ochii în telefon, trage draperiile pentru a avea lumina potrivită și postează pe social media. Face „get-ready with me” și scrolează pe Future TikTok pentru a avea fi la curent ultimele evenimente. O notificare din agenda digitală îi reamintește sarcinile și programul zilei.

Dimineața: Se trezește devreme pentru a se bucura de timpul personal înainte de muncă. La micul dejun în liniște, în timp ce citește o carte sau ascultă un podcast. Preferă un program fix gen 9:00-17:00.

În timpul zilei: Preferă să lucreze de acasă pentru a nu consuma timp pe drum. Lucrează în intervale de 50 de minute cu 10 minute pauză și doar 4 zile pe săptămână sau poate chiar 3, pentru că este angajat la o companie multinațională cu program flexibil. Are limite bine stabilite și prioritizează bunăstarea ei per total. Își îndeplinește sarcinile eficient, dar fără a căuta laude sau recunoaștere specială. Dacă merge la birou, interacționează puțin cu colegii, preferând să lucreze independent, iar pauza de prânz o petrece singură sau 1-2 colegi apropiați.

Seara: Dedică timp grădinaritului urban în grădina verticală inteligentă de acasă sau explorării naturii printr-o plimbare virtuală imersivă. Încheie ziua cu o ieșire alături de prieteni sau familie, folosind realitatea augmentată pentru a participa la evenimente sociale de la distanță.



Dimineața: Se trezește și bea cafeaua într-un „co-living space”, într-un oraș dinamic. Are un asistent AI personal care îl ajută la selectarea „TOP 10 flash news of the day” aferente domeniului său de activitate. Participă la o sesiune de realitate virtuală pentru networking global.

În timpul zilei: Asistentul AI trimite updates & further requests către clienți. Dacă are o urgență (un client nemulțumit) organizează o întâlnire de 12 minute și roagă AI să pregătească note și top 5 strategii pentru a gestiona conflictul. Mănâncă mâncare locală servită rapid pentru că „time is money”. Este autodidact și se abonează instant la orice simte că îi aduce timp și venit imediat. La final de săptămână roagă asistentul AI să summarizeze timpul alocat pentru fiecare client/task, pentru a-și îmbunătăți performanța și a contabiliza munca depusă. Participă la micro-cursuri online pentru a-și actualiza constant skillset-ul. Utilizează o platformă blockchain pentru a-și gestiona reputația digitală și portofoliul de proiecte – reputația este importantă pentru a prinde următorul job.

În timpul pauzelor trebuie să continue să fie performant, astfel asistentul AI îi ține locul de fiecare dată pentru a nu avea timp morți. Îl roagă să planifice și următoarea zi sau chiar următoarea destinație de lucru, fiind mereu în mișcare.

Seara: Termină programul cu o oră mai devreme pentru a se bucura de soare și roagă AI să îi recomande „Top 5 activities/events nearby” conform preferințelor lui. Cunoaște pe cineva nou la cină/evenimente de fiecare dată când are ocazia și interacționează în stil „win-win”. Se pune la somn reflectând la cum ar putea construi în continuare o carieră și o identitate profesională, în ciuda naturii fragmentate a muncii.



În timpul zilei: Ziua poate fi plină de participări la evenimente, sesiuni foto / video, plasamente de produse, postări pe rețelele sociale și networking. Participă la evenimente virtuale și fizice, promovând-o pe Neura, asistentul AI care îi gestionează activitățile. Participă la un apel holografic cu alți creatori pentru a discuta tendințele și colaborările viitoare. La sfârșitul săptămânii, analizează datele din Analytics și distribuie rapoartele către clienți și sponsori.

Seara: Răspunde la comentarii și își face rutina de îngrijire a pielii live pe TwitchHolo. Încheie ziua cu un apel 3D cu Jane, mentorul său. Îi împărtășește faptul că simte adesea presiunea de a se conforma anumitor tendințe sau așteptări ale audienței, chiar dacă nu sunt complet aliniate cu valorile sale. Își aduce aminte că începuse ca vânzător virtual pentru magazinul IKEA din platforma Roblox și i-a plăcut mediul virtual, dar cine își imagina că așa (prea) repede va ajunge aici?!



Evaluare model SCARF
Your brain @ work

Tabelul compară cele 6 personas pe baza a 4 elemente esențiale pentru viitorul lor profesional: **colaborarea cu una sau mai multe organizații, preferința pentru mediul digital, focusul geografic și percepția asupra timpului.** Astfel puteți observa atât asemănările, cât și diferențele dintre aceste personas.

	ONE	ONE	MULTIPLE	MULTIPLE	ONE	MULTIPLE
Unul vs. Multipli angajatori	MULTIPLE	ONE	MULTIPLE	MULTIPLE	ONE	MULTIPLE
Digital vs. Non-digital	DIGITAL	DIGITAL NON-DIGITAL	NON-DIGITAL	DIGITAL	NON-DIGITAL	DIGITAL
Focus geografic	WORLD	LOCAL	LOCAL	WORLD	LOCAL	WORLD
Perspectiva asupra timpului	LONG-TERMISM	LONG-TERMISM	SHORT-TERMISM	SHORT-TERMISM	SHORT-TERMISM	SHORT-TERMISM
						
	Tech Sapiens	Impact Advocates	Handymen 2.0	Virtual Creators	Silent Workers	Gig Workers
STATUS Importanța în raport cu ceilalți	1	2	1	5	1	1
CERTITUDINE Abilitatea de a anticipa ce urmează să se întâmple	2	4	5	1	5	1
AUTONOMIE Capacitatea de a controla evenimentele din jur	5	2	5	5	1	4
RELATEDNESS Siguranța în relația cu cei din jur	2	5	3	4	1	1
FAIRNESS Cum percepem corectitudinea schimburilor cu persoanele din jur	1	5	1	1	3	4

SCARF este un model dezvoltat de David Rock, prezentat în cartea sa „Your Brain at Work”. SCARF este un acronim pentru: Status, Certainty (Certitudine), Autonomy (Autonomie), Relatedness (Relaționare), Fairness (Corectitudine). Scopul modelului este să descrie cum funcționează creierul în diferite interacțiuni și cum acestea pot declanșa răspunsuri de tip "amenințare" sau "recompensă". În cadrul unui workshop participativ, profesioniștii în HR au evaluat dimensiunile SCARF pentru fiecare din cele 6 personas, utilizând o scală de la 1 la 5 (1 - puțin relevant, 5 - foarte relevant). Evaluarea este una indicativă. Vă recomandăm să aflați mai multe despre modelul SCARF - „Your Brain at Work” scanând codul QR din stânga.

Ready

Go! Start!

Acum că ați cunoscut cele 6 posibile personas reprezentative pentru viitoarea forță de muncă GenZ, iată

6 acțiuni concrete

pe care le puteți întreprinde pentru a vă pregăti organizația:

GEN Z
LANDIA

1. Explorarea și maparea GenZ

În vederea evaluării situației curente a GenZ în departamentul / organizația dvs. puteți considera următorii pași.

1. Începeți cu o analiză detaliată a structurii actuale a organizației:

- ✓ Realizați o segmentare pe vârste și generații;
- ✓ Identificați distribuția pe zone de business și tipuri de joburi;
- ✓ Analizați nivelurile de senioritate (entry-level, specialist, team leader, etc.);
- ✓ Evaluați competențele existente în organizație.

2. Mapați potențialul pentru integrarea GenZ:

- ✓ Identificați zonele din business cu cel mai mare potențial pentru angajații GenZ;
- ✓ Analizați rolurile care ar putea beneficia cel mai mult de abilitățile specifice GenZ.

3. Organizați workshop-uri cu managerii și team-leaderii:

- ✓ Discutați despre starea actuală a businessului și perspectivele de viitor;
- ✓ Reprezentanții HR prezintă participanților cele 6 personas, explicând caracteristicile, motivațiile și așteptările fiecăreia;
- ✓ Facilitați discuții pentru a analiza aceste personas în contextul specific al organizației voastre;
- ✓ Explorați întrebări precum: "Ce profiluri sunt deja prezente? Ce profiluri am dori să atragem în viitor și de ce?"

4. Evaluați implicațiile pentru organizație:

- ✓ Discutați ce înseamnă aceste constatări pentru procesele existente;
- ✓ Analizați impactul asupra stilului de leadership;
- ✓ Identificați potențiale schimbări necesare în cultura organizațională.

5. Stabiliți pași concreți de acțiune:

- ✓ Definiți 3-5 inițiative prioritare bazate pe concluziile explorării;
- ✓ Alocați responsabilități și stabiliți termene limită pentru implementarea acestora;
- ✓ Stabiliți indicatori de performanță pentru a măsura progresul.

Structura de mai sus poate fi abordată în cadrul unui workshop de jumătate de zi, cu analiză prealabilă și input prezentat de către echipa de HR, urmat de discuții facilitate de acest departament și lucru în echipe. Recomandăm un număr de maxim 24 de participanți, manageri și team leaderi din diferite departamente din organizație.

2. Who is who

Inițiați un proces intern prin care reprezentanții GenZ din organizația dvs. să reflecteze asupra celor 6 personas și să identifice care sunt cele dominante pentru ei (Self-Awareness).

3. Creați contexte pentru implicarea GenZ

- desemnați "ambasadori GenZ" pe tipul de personas pe care îl doriți. Ei pot contribui la campanii de employer branding sau la realizarea unui ghid intern de interacțiune/atragere GenZ.
- Implementați consilii de tineret – Youth (Advisory) Boards sau organizații hackathoane și sesiuni de inovare pentru/cu tineri.
- Creați echipe diverse „GenMix”, din punct de vedere al vârstei pentru proiecte cheie.
- Implementați programe de mentorat invers (tinerii mentorează seniorii). Organizați evenimente de schimb de cunoștințe între generații și networking inter-generațional.

4. Actualizați matricea de competențe

Identificați competențe emergente și relevante pentru viitor – Future Skills așa cum reies din cele 6 personas posibile. Puteți să le corobați și cu alte framework-uri în această direcție, de exemplu [World Economic Forum](#) sau [United Nations 5 cutting edge-skills](#). Dezvoltați programe de formare axate pe competențe emergente, e.g. Empathy, Futures Literacy, Anticipation, Systems Thinking, Data literacy, etc.

5. Experiența angajatului

Analizați relevanța și atractivitate mediului de lucru (fizic/digital) curent din organizație, dar și procesele de HR pentru cele 6 personas reprezentative pentru GenZ. Utilizați un sistem de evaluare de la 1 la 5 (unde 1 = deloc atractiv/relevant și 5 = foarte atractiv/relevant) pentru fiecare persona.

Persona GenZ	Mediul de lucru fizic actual	Mediul de lucru digital actual	Procesele actuale de HR	Scor total
Persona 1				
Persona 2				
Persona 3				
Persona 4				
Persona 5				
Persona 6				

Concentrați-vă pe îmbunătățirea aspectelor cu scoruri mici, în special pentru personas considerate cele mai relevante pentru organizația voastră.

6. Lucrați cu scenarii de viitor

Explorați posibile evoluții ale pieței muncii, e.g. scenarii pentru forța de muncă sau pentru rolul HR, sau pentru viitorul industriei în care activează organizația. Puteți consulta rapoarte de foresight de pe internet – vă sugerăm căutarea după cuvinte cheie precum future of work scenarios / HR scenarios / industry scenarios. În baza unor scenarii relevante evaluați structura și nevoile forței de muncă în următorii 5-10 ani pentru organizația / departamentul / profesia dvs. - strategic workforce planning).

HR Club

HR Management Club este asociația profesioniștilor de resurse umane din România. HR Club își propune să fie creator de viitor în România prin 3 direcții strategice:

- Share** – Pentru că vrem să avem impact în organizațiile noastre, ne sprijinim unii pe alții în efortul de HR upskilling.
- Care** – Pentru că ne pasă de acum, ne pasă de mâine, ne implicăm în sustenabilitate
- Dare** – Pentru că îndrăznim să mergem mai departe, ne propunem să devenim reper de asociație profesională în România.

HR Club este membră în European Association of People Management (EAPM) și în World Federation of People Management Association (WFPMA).

Future Station

Organizația **Future Station**, având-o ca reprezentantă pe **Diana Stafie**, a fost responsabilă de elaborarea și redactarea acestui raport.

Future Station este o companie de consultanță dedicată unor domenii precum planificarea strategică, cercetarea tendințelor și dezvoltarea scenariilor de viitor, precum și formarea echipelor pentru a se adapta realităților viitoare. Portofoliul de clienți al **Future Station** este diversificat, cuprinzând industrii precum retail, telecomunicații, servicii financiare, FMCG, energie, asistență medicală, dar și organizații non-profit. Pentru mai multe informații, puteți accesa website-ul Future Station: www.futurestation.ro

CONTRIBUTORI

Laura Vanani
Vasilica Solomon
Luise Brosser
Mara Ciobotă
Andra Voicu
Andreea Talpos
Iulia Nare
Cristina Anculescu
Mădălina Tănase
Alexandra Moldoveanu
Florentina Lăzărescu
Mihaela Ioniță
Florentina Greger
Carmen Sîrbu
Adrian Marton
Anca Kalambayi
Maria Olaru
Mihaela Bostan
Gina Cruceru
Magdalena Caramilea
Alexandra Stoica
Dana Cavaleru

