

devire.

finding people
who click

Raport #RynekZmianyPracy 2021

Rynek pracy po roku pandemii – w poszukiwaniu równowagi

#RynekZmianyPracy2021

www.devire.pl

Spis treści

Wstęp	6
Kluczowe wnioski	8
Kierunek zmiana	12
Wpływ pandemii na zmianę pracy – kto i dlaczego ją zmienia?	12
Stabilna sytuacja zawodowa pracowników	14
Zmiana pracy w ciągu ostatniego roku	15
Kto stracił pracę z powodu pandemii?	18
Czas poszukiwania pracy w dobie koronawirusa	23
Nastawienie do zmiany	24
Motywacja do zmiany pracy	26
Brak kontaktu z przełożonym i zespołem a chęć do zmiany pracy	31
Wynagrodzenie i warunki zatrudnienia	32
Jak zmieniły się zarobki Polaków?	32
Strata pracy a niekorzystne warunki zatrudnienia	37

W poszukiwaniu równowagi	40
Praca zdalna – oczekiwania, wyzwania, rzeczywistość	42
(Nie) wszyscy pracują zdalnie	42
Wyzwania podczas pracy zdalnej	43
Motywacja do pracy w trybie zdalnym	46
Wsparcie menedżera w utrzymaniu motywacji	48
Kondycja psychiczna	49
Zdrowie psychiczne w trakcie pandemii	50
Strach przed stratą pracy	51
Wsparcie w utrzymaniu kondycji psychicznej	52
Stres i bezsenność w pandemii	54
#pracoszczęście	54
(Nie)szczęśliwi w pracy	55
Talent bez granic	60
Praca na odległość	62
Postrzeganie pracy z biura w przyszłości	63
Praca zdalna dla firmy zlokalizowanej w innej miejscowości	65
Pracownik w kryzysie	68
Ocena zarządzania w firmie oczami kandydatów	71
Metodyka	74

Wstęp

Przedstawiamy II edycję raportu „Rynek Zmiany Pracy 2021”, w którym analizujemy szereg aspektów wpływających na kształt rynku pracy i kierunek rozwoju oczekiwań pracowników po roku pandemii w Polsce. Ponad 3 tys. respondentów z 20 branż podzieliło się z nami swoim doświadczeniem i opinią na temat skali zmian w organizacjach, do których należą.

Przyglądamy się w nim m.in.: czynnikom decydującym o wyborze pracodawcy, motywacji i demotywacji, zmianom w zakresie modeli pracy, a także zamieszczamy wskazówki dla pracodawców, dzięki którym mogą ulepszyć swój model współpracy i pozyskiwania talentów.

W raporcie „Rynek Zmiany Pracy 2021” diagnozujemy główne trendy obecne na rynku pracy specjalistów i menedżerów, takie jak powszechne oczekiwanie zmiany modelu pracy na hybrydowy czy szukanie pracy poza granicami miast i krajów. W centrum tej transformacji znajdują się pracownicy i pracodawcy, poszukujący równowagi w nowej rzeczywistości. Analizujemy więc także koszty, jakie ponieśli w wyniku kryzysu i sprawdzamy, jak sobie z nimi poradzili.

W poniższej publikacji odpowiadamy na pytania:

- Jak zmienił się rynek pracy w Polsce po roku pandemii?
- Czego obecnie poszukują pracownicy i jak odpowiadać na ich potrzeby?
- Jak pracodawcy i pracownicy poradzili sobie ze skutkami pandemii koronawirusa?



Michał Młynarczyk

Managing Director
Devire

ZDANIEM EKSPERTA

Pandemia koronawirusa dla wielu przedsiębiorstw była prawdziwym testem umiejętności adaptacyjnych. Mając jednak przed oczami wizję zakończenia tego kilkunastomiesięcznego zmagania, pracodawcy zastanawiają się, jaki świat zastaniemy po pandemii. Przed zarządami pojawiają się kluczowe pytania o nową tożsamość – jaką organizacją chcemy być? W pełni wirtualną, tradycyjną czy jakimś rodzajem hybrydy? Czy nadal potrzebujemy biura, a jeśli tak, to jak zmieni się jego zastosowanie? Jak zachęcić najlepszych kandydatów do pracy właśnie z nami?

Ku zaskoczeniu wielu ekspertów, pandemia koronawirusa nie tylko nie zakończyła rynku pracownika, ale poprzez geometrycznie rosnące zapotrzebowanie na niektóre specjalizacje, zaostriżyła wręcz walkę o talenty. Co ciekawe, kandydaci doświadczeni pierwszymi miesiącami pandemii wcale nie podejmują szybkich decyzji o zmianie pracy i w przeciwieństwie do tego, co pokazało nasze poprzednie badanie, u nowego pracodawcy bardzo wysoko cenią stabilność zatrudnienia. Odpowiedzią na tę sytuację może być nowy fenomen rekrutacji w skali ogólnopolskiej lub wręcz pan-europejskiej. Wielu pracodawców, doświadczając niedoboru talentów, otworzyło się na wprowadzenie do organizacji pracowników świadczących usługi w 100% zdalnie co zdywersyfikowało kompetencje w firmie. To natomiast stworzyło dodatkowe wyzwania dla budowania spójnej kultury korporacyjnej.

Kluczowe wnioski

01 Talent bez granic

Blisko co trzeci respondent pracuje zdalnie "na odległość", a 77% deklaruje, że przyjmie nową ofertę pracy, nawet jeśli nie będzie mieć bezpośredniego kontaktu z zespołem i pracodawcą.

02 Pracownicy wybierają hybrydowy model pracy

Po ponad roku izolacji 61% pracowników chciałoby w przyszłości pracować hybrydowo – łącząc pracę zdalną z obecnością w biurze. Pracodawca, który chce pozyskiwać talenty, musi zachować elastyczność i otworzyć się na nowe oczekiwania.

03 Kondycja psychiczna pracowników ucierpiała

61% pracowników wskazało, że pracodawca nie udzielił im należytej pomocy w zakresie utrzymania dobrej kondycji psychicznej w trakcie pandemii. W tym samym czasie do spadku ogólnego samopoczucia przyznaje się blisko 40% badanych.

04 Pandemia nie osłabiła rynku pracownika

Dynamika zmiany pracy po wybuchu pandemii pozostaje na stabilnym poziomie – 43% respondentów zdecydowało się na zmianę zatrudnienia względem 44% w 2019 roku. Dobrą informacją jest fakt, że zmiana dotyczyła przede wszystkim branż, które zyskały na pandemii, takie jak IT i telekomunikacja, media, marketing i e-commerce.

05 Pracownicy szukają stabilnego i elastycznego pracodawcy

Poczucie bezpieczeństwa stało się istotnym czynnikiem determinującym decyzje zawodowe. Pracownicy rozważający zmianę pracy oczekują od pracodawców przede wszystkim stabilności zatrudnienia oraz elastycznego odpowiadania na ich aktualne potrzeby.

06 Lokalizacja nadal ma znaczenie

Choć zarówno pracodawcy, jak i pracownicy otwierają się na pracę na odległość, to nadal lokalizacja firmy ma znaczenie dla zatrudnionych, którzy rozważają zmianę pracy – przyznaje 32% respondentów. Przyszłość pracy dąży w kierunku hybrydy i elastyczności, a całkowita izolacja jest dla wszystkich jedynie okresem przejściowym.

devire.

finding people
who click

Kierunek zmiana

#RynekZmianyPracy2021

www.devire.pl

Wpływ pandemii na zmianę pracy – kto i dlaczego ją zmienia?

Decyzja o zmianie pracy nie należy do łatwych, szczególnie w dobie pandemii i rynkowej destabilizacji. Dlatego w ostatnich miesiącach obserwowaliśmy wzrost wymagań kandydatów biorących udział w procesach rekrutacyjnych. Jednym z najważniejszych aspektów uwzględnianych przy zmianie pracy stała się potrzeba bezpieczeństwa. Przewagą pracodawców w bitwie o talenty stała się więc ugruntowana pozycja i stabilność finansowa.

Pracownicy ostrożniej niż kiedyś podchodzą do perspektywy zmiany pracy, zarówno na rynkach w Polsce, w Czechach i w Niemczech. Nie wszyscy jednak w wyniku pandemii ucierpieli – są branże, które zyskały sprzyjające warunki do rozwoju, ich pracownicy mogą liczyć na wzrosty płac, a pozyskanie ich do zespołów stanowi niemałe wyzwanie dla pracodawców.

Wbrew prognozom rynek pracy jest rozgrzany do czerwoności. Pracodawcy poszukują wykwalifikowanych ekspertów, zwłaszcza w obszarze digitalu, a wysoko wyspecjalizowani kandydaci niekoniecznie są zainteresowani zmianą pracy i trudno do nich dotrzeć.

**WYGRAJĄ CI PRACODAWCY,
KTÓRZY TRZYMAJĄ RĘKĘ NA
PULSIE I DOSTOSOWUJĄ SIĘ
DO ZMIENNYCH OKOLICZNOŚCI.**

Stabilna sytuacja zawodowa pracowników

Pandemia przyczyniła się do wielu przewartościowań na rynku pracy, ale jak wpłynęła na sytuację zawodową ankietowanych? Większość pracowników deklaruje, że ich sytuacja zawodowa była stabilna i nie uległa zmianie. Niewiele mniej osób przyznaje jednak, że ich sytuacja się pogorszyła. O zmianie na lepsze może mówić tylko 18% badanych. Dotyczy to zwłaszcza respondentów z branż: IT i telekomunikacji (29%), centrów usług wspólnych (27%), mediów i e-commerce (21%), farmacji i sprzętu medycznego (20%) oraz PR-u i social mediów (19%) – co wskazuje na korzystną sytuację w tych obszarach.

Na poprawę sytuacji zawodowej mogli liczyć przede wszystkim specjaliści i ma menedżerowie, a następnie osoby na stanowiskach początkowych i asystenckich.

Przed największymi wyzwaniami stanęli dyrektorzy firm – tylko 11% z nich przyznało, że ich sytuacja zawodowa poprawiła się w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na Twoją sytuację zawodową?



Zmiana pracy w ciągu ostatniego roku

Dynamika zmiany pracy po wybuchu pandemii pozostaje na stabilnym poziomie - 43% respondentów zdecydowało się na zmianę zatrudnienia względem 44% w 2019 roku. Jak widać kryzys nie wpłynął na przerwę w rekrutacjach.

Na zmianę pracodawcy zdecydowali się przede wszystkim pracownicy z branży IT i telekomunikacji (54%) oraz prawie tyle samo z sektora mediów, marketingu i e-commerce – co drugi respondent. Wynika to przede wszystkim z dobrej sytuacji w obu branżach. Wybuch pandemii koronawirusa oraz wzrost zapotrzebowania na ekspertów z tych dziedzin spowodowały, że pracownicy lepiej oceniali swoją wartość na rynku i wybierali korzystniejsze warunki zatrudnienia. Sytuacja wygląda inaczej w przypadku branży HoReCa, która boryka się z konsekwencjami pandemii koronawirusa, a pracodawcy często byli zmuszani do cięć w zatrudnieniach.

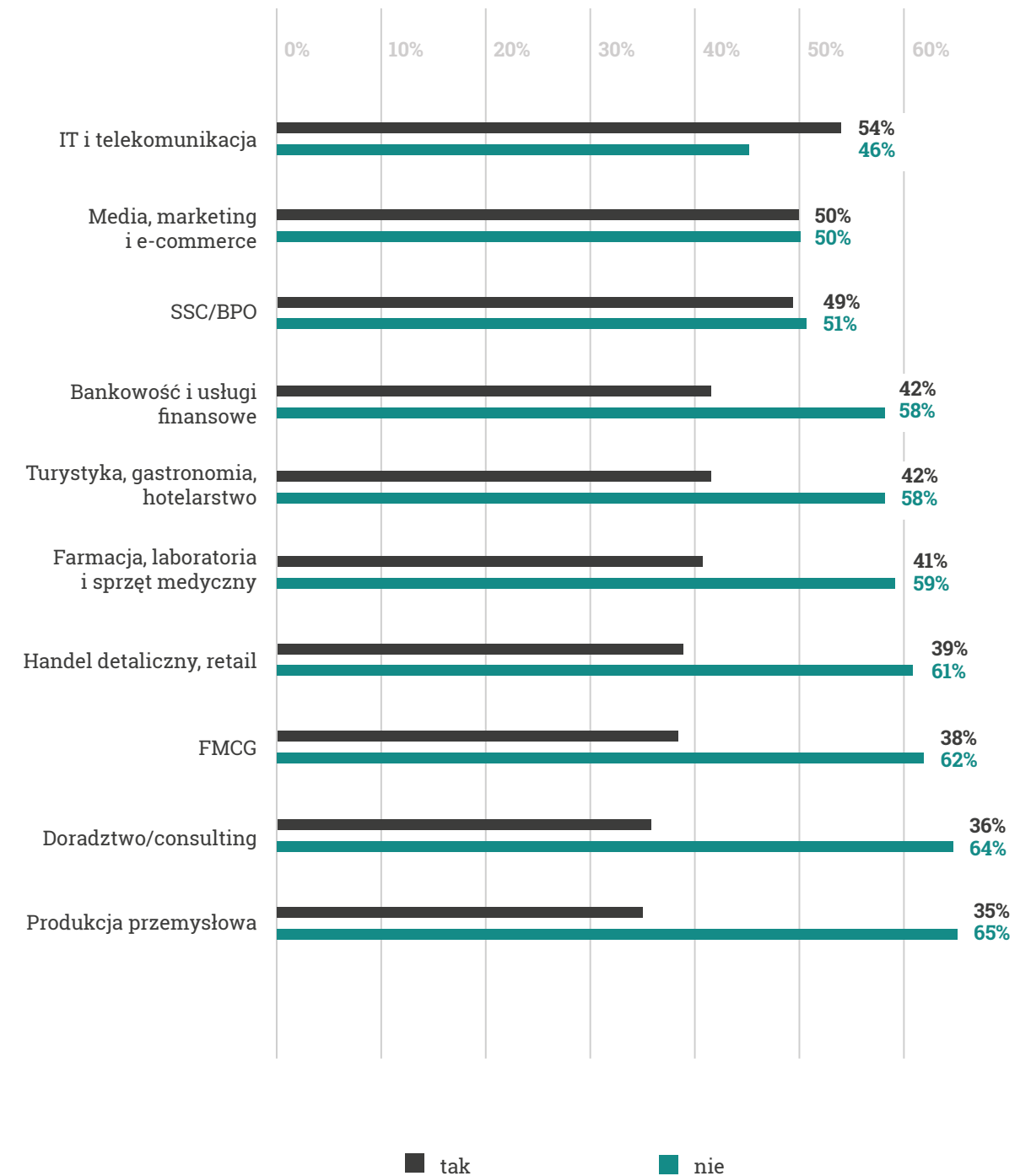
Czy zmieniłeś(-aś) pracę w ciągu ostatniego roku?



PRACOWNICY ZMIENIALI PRACĘ, ALE GŁÓWNIE W BRANŻACH, KTÓRE ZYSKAŁY NA PANDEMII.

finding people who click

Czy zmieniłeś(-aś) pracę w ciągu ostatniego roku?



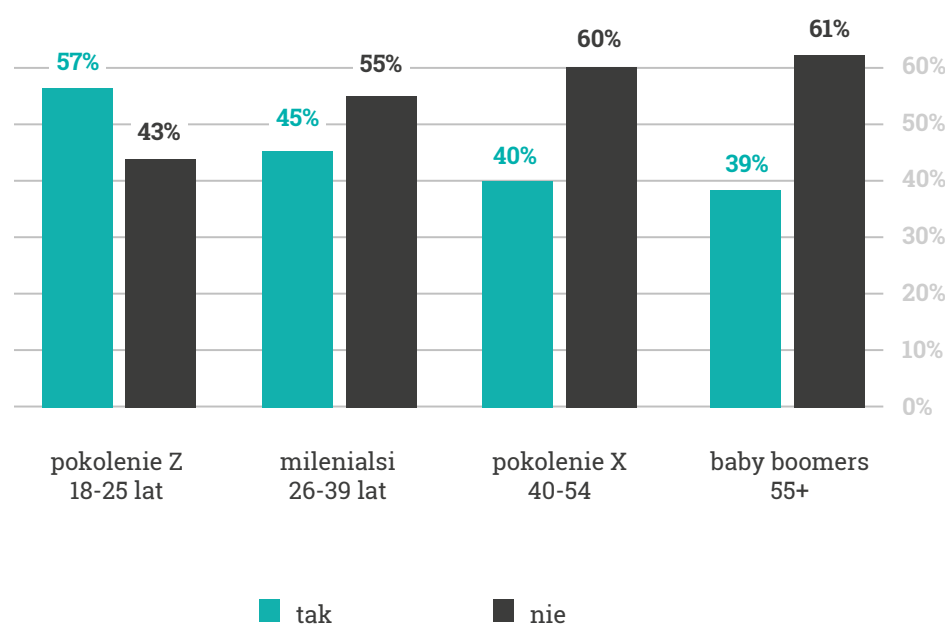
Doświadczeni pracownicy ostrożniej podchodzą do zmiany pracy.

Zmiany pracy najczęściej doświadczyły osoby na stanowiskach *entry level* oraz asystenckich (60%), a w następnej kolejności specjaliści (47%), menedżerowie (38%) i dopiero na końcu dyrektorzy (36%). Ci najbardziej doświadczeni kandydaci z jeszcze większą uważnością niż w poprzednich latach weryfikowali atrakcyjność propozycji zawodowych, uwzględniając stabilność branży i jej perspektywy. Pracodawcy nastawieni na pozyskanie talentów i osób o rzadkich zestawieniach kompetencji będą musieli w przyszłości coraz bardziej dbać o markę pracodawcy, zwłaszcza jeśli mówimy o wizerunku online.

To młodzi najczęściej zmieniali pracę w 2020 roku.

Transfer do innego pracodawcy najczęściej dotyczył przedstawicieli pokolenia Z w przedziale wiekowym 18 – 25. Na drugim miejscu znaleźli się milenialsi (26 – 39 lat) – 45% z nich zmieniło pracodawcę.

Kto zmieniał pracę w ciągu ostatniego roku?



ZDANIEM EKSPERTA



Mikołaj Makowski
Director Outsourcing
Devire

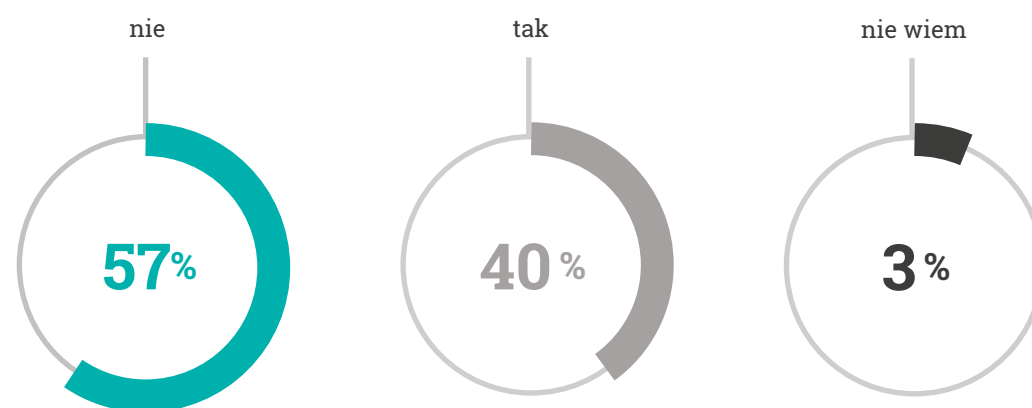
Nawiązując współpracę z nowym pracodawcą, zazwyczaj doświadczamy związanego z tym stresu, wynikającego z niepewności, która towarzyszy zmianie. Dodatkowym wyzwalaczem stresu w ostatnich miesiącach był czas kryzysu, kiedy ciężko jest przewidzieć rozwój wydarzeń. Nasze obawy są tym większe, im więcej mamy do stracenia, stąd też ruchy zawodowe wśród doświadczonych pracowników mogły okazywać się często za dużym ryzykiem. Młodzi i rozpoczynający karierę mieli za to dużą szansę na szybki rozwój w roku zmniejszonej mobilności zawodowej wśród ekspertów. Restrukturyzacje, do których zmusiła niektóre branże pandemia, skutkowały znacznym wzrostem zmian pracy w trakcie roku 2020. Branże IT, telekomunikacyjna oraz marketingu internetowego miały zdecydowanie najwięcej do zaoferowania – ze względu na zmianę naszego stylu pracy. Więcej serwerów, szybsze łącza i nacisk na zakupy i transakcje online wygenerowały dodatkowe zapotrzebowanie na ekspertów w tych dziedzinach oraz idący za tym wzrost wynagrodzeń. Jako firma rekrutacyjna i outsourcingowa zauważyliśmy również zwiększone zapotrzebowanie na rekruterów działających w powyższych branżach. Niestabilna i dużo trudniejsza sytuacja w sektorach takich jak hotelarstwo, handel detaliczny czy turystyka wymusi w kolejnych latach dostosowanie się rynku pracy do nowej, elastyczniejszej i bardziej cyfrowej rzeczywistości biznesowej. Jej stałą częścią staną się obecnie zachodzące zmiany – nawet wtedy, gdy uporamy się z COVID-em.

Kto stracił pracę z powodu pandemii?

W wyniku pandemii, destabilizacji uległy branże, które nie mogły z różnych przyczyn dostosować się do nowych realiów, takie jak *retail*, HoReCa czy produkcja seryjna. Natomiast niezależnie od branży wiele firm zmagало się z brakiem zasobów bądź koniecznością transformacji. W efekcie 40% badanych przyznaje, że zmiana pracy była wynikiem pandemii COVID-19.



Czy zmiana pracy była konsekwencją wybuchu pandemii COVID-19?

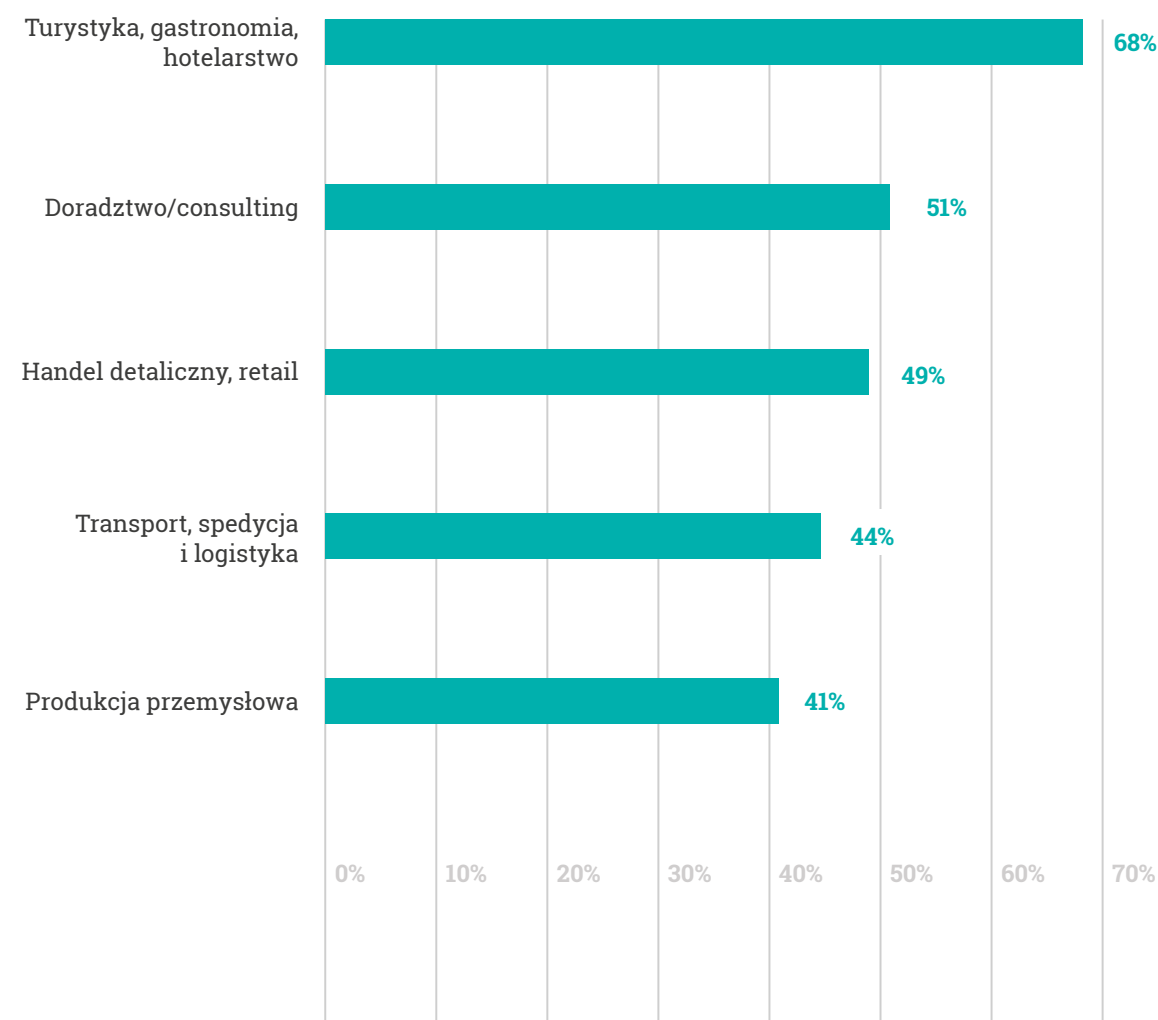


Branża HoReCa i młodzi w najtrudniejszej sytuacji

W grupie osób, które straciły pracę w wyniku pandemii, najmocniej ucierpieli pracownicy z obszaru turystyki, gastronomii i hotelarstwa – prawie 70% z nich twierdzi, że zmiana pracy była następstwem pandemii. Pracę najczęściej zmieniali przedstawiciele pokolenia Z – tak twierdzi ponad połowa z ankietowanych w przedziale wiekowym 18–25 (52%). Wielu z nich było zatrudnionych właśnie w gastronomii i hotelarstwie, które dotkliwie odczuły konsekwencje całkowitego lockdownu. W trudnej sytuacji znaleźli się również pracownicy z obszaru doradztwa i consultingu (51% z nich) oraz branży handlu detalicznego (49%).

Sektor szeroko pojętych usług – gastronomia, hotelarstwo, turystyka oraz sieci detaliczne – zgłaszał przed pandemią zapotrzebowanie na pracowników znacznie przewyższające dostępność i zainteresowanie kandydatów do pracy. Rok 2020 przyniósł wyraźne odwrócenie tego zjawiska. Zamknięcie restauracji i punktów handlowych wpłynęło naturalnie na redukcje w zespołach. Szansą dla osób, które poszukują obecnie nowego zatrudnienia, jest nabycie nowych kompetencji i rozwój w branżach, które zyskały na ostatnich zmianach. Przykładem mogą być sektory e-commerce i IT, gdzie pracodawcy prowadzą obecnie rekrutację na szeroką skalę i mogą być otwarci na młode osoby, które zakończyły dopiero kierunkowe studia lub kursy. Kandydaci ze znajomością języków obcych częściej podejmowali również zatrudnienie w branży SSC/BPO lub poszukiwali zatrudnienia za granicą.

5 branż, w których zmiana pracy najczęściej była konsekwencją pandemii COVID-19



ZDANIEM EKSPERTA

Niepewność i zmienność biznesu, z którymi wielu firmom przyszło się zmierzyć w związku z pandemią, wpłynęły naturalnie również na procesy personalne. Szukając sposobów optymalizacji kosztów stałych, pracodawcy zostali zmuszeni poddać analizie efektywność dotychczasowych procesów biznesowych oraz produktywność zespołów. W 2020 roku to właśnie z najmłodszymi stażem pracownikami – stażystami, asystentami i młodszymi specjalistami – najczęściej rozwiązywane były umowy z uzasadnieniem dotyczącym względów gospodarczych. Wykonywane przez nich czynności – wsparcie procesów czy administracja – z powodzeniem mogły zostać tymczasowo zdelegowane na bardziej doświadczonych ekspertów i menedżerów. Rozwiązanie umowy z początkującym pracownikiem wiązało się ze stosunkowo niewielkim ryzykiem biznesowym w porównaniu z kadrą menedżerską, której ponowna rekrutacja oraz proces szkolenia i wdrożenia generowałyby znacznie większe koszty.

To trudne doświadczenie dla pracowników z pokolenia Z i milenijsów, nie tylko w pod kątem wyzwania znalezienia nowego miejsca pracy. Poprzednie lata i umacniający się z roku na rok tzw. „rynek kandydata” przyzwyczyły młode osoby do ich silnej pozycji negocjacyjnej. Cieszy nas fakt, że rok po rozpoczęciu pandemii rynek pracy wygląda już o wiele bardziej sprzyjająco. Nadal jednak podaż ofert zatrudnienia dla osób dopiero rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową jest mniejsza niż dla doświadczonych ekspertów.



Dorota Hechner

Business Unit
Manager Permanent
Recruitment
Devire

Kobiety w kryzysie

Co ciekawe, na zmianę pracy w wyniku pandemii COVID-19 częściej wskazują kobiety – 45% z nich przyznaje, że straciło pracę z powodu kryzysu, podczas gdy wśród mężczyzn taką odpowiedź wskazało 35% respondentów.

ZDANIEM EKSPERTA

W prowadzonych przez nas procesach rekrutacyjnych i doradczych nie zaobserwowaliśmy w ostatnim czasie rozróżnienia w stabilności pozycji zawodowej między kobietami a mężczyznami. Decyzje o redukcjach zatrudnienia lub czasowym wstrzymaniu procesów rekrutacji dyktowane były względami biznesowymi. Za wyższym odsetkiem kobiet wśród osób, które straciły pracę z powodu kryzysu, może stać natomiast poziom stanowiska. Polski rynek pracy nadal daleki jest od parytetu w zakresie zatrudnienia kadry kierowniczej – tylko w 10% spółek stanowiska prezesów zajmują kobiety. Statystycznie na stanowiskach asystenckich i niższego szczebla notowana jest nieznacznie wyższa reprezentacja kobiet i to redukcja zatrudnienia właśnie na tym szczeblu mogła przełożyć się na prezentowany wynik badania.



Dorota Hechner

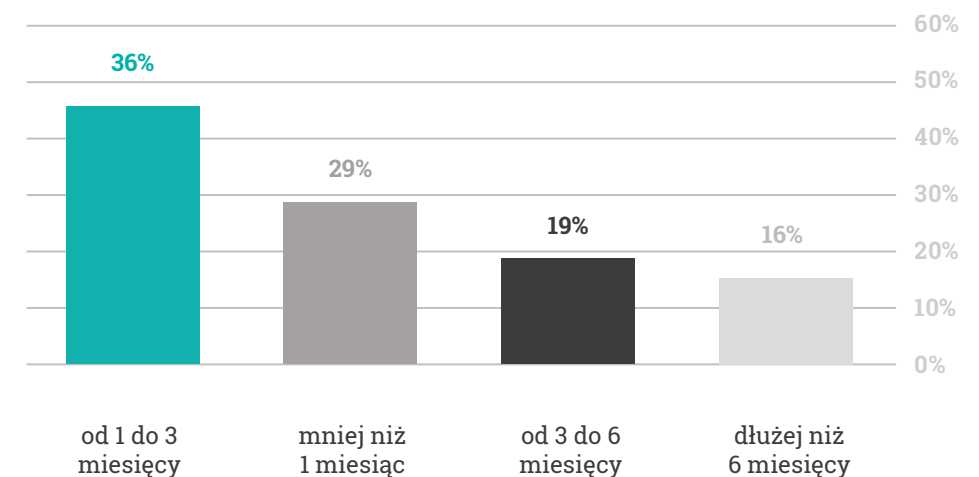
Business Unit
Manager Permanent
Recruitment
Devire

**Czas poszukiwania pracy
w dobie koronawirusa**

Najwięcej osób (36%) przyznało, że szukanie nowego stanowiska zajęło im od 1 do 3 miesięcy, co po raz kolejny potwierdza dynamikę i chłonność rynku. W minionym roku krócej niż miesiąc szukało pracy 29% badanych. Na poszukiwania nowego stanowiska sięgające nawet pół roku wskazuje 19% uczestników badania, czyli niemal tyle samo, co w poprzedniej edycji badania „Rynek Zmiany Pracy” (20%).

Wyniki pokazują, że najszybciej pracę znajdowali specjaliści, zwłaszcza ci z branży IT (prawie 40% w ciągu jednego miesiąca), potwierdzając rosnący popyt na ekspertów od automatyzacji, technologii chmurowych, big data, rozwoju aplikacji mobilnych i machine learningu. Dłużej niż 6 miesięcy zajęło szukanie pracy przedstawicielom obszaru doradztwa i konsultingu (28%), którzy często tracili pracę w konsekwencji pandemii. Dłuższy czas poszukiwania pracy dotyczy także pracowników PR-u.

**Jak długo szukałeś(-aś)
nowej pracy?**



Nastawienie do zmiany

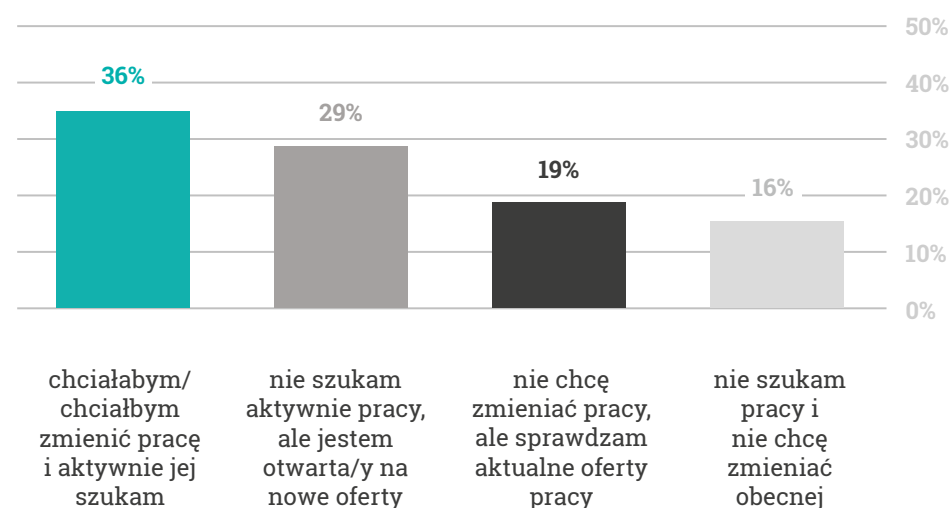
Teza, którą postawiliśmy przy okazji zeszłorocznej wersji raportu, zakładająca, że organizacje będą funkcjonować w stanie ciągłej zmiany, spełniła się w sposób, którego nie byliśmy w stanie wyobrazić sobie kilkanaście miesięcy temu. Pracownicy oczekują od swoich pracodawców elastyczności, zapewnienia *work-life balance* i troski o zdrowie psychiczne. I choć oczekiwania w tych obszarach nie są niczym nowym, to rok pracy zdalnej zdecydowanie je wzmocnił.

Pracodawcy, którzy rozwijają zespoły i chcą utrzymać swoją atrakcyjność na rynku, powinni zatem postawić na budowę kultury opartej na zaufaniu oraz większą elastyczność w wyborze miejsca i sposobu pracy.

Co drugi pracownik aktywnie szuka pracy

Pomimo trudnych warunków w wielu obszarach, rynek pracownika umocnił się, a zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników rośnie. 90% specjalistów i menedżerów, którzy wzięli udział w badaniu, otrzymało w ciągu ostatniego roku przynajmniej jedno zaproszenie do udziału w procesie rekrutacyjnym. Choć więcej kandydatów niż rok temu deklaruje, że zmieniło pracę, to zmiana dotyczyła przede wszystkim branż, które zyskały na pandemii: IT i telekomunikacja (54%), media, marketing i e-commerce (co drugi respondent).

Jakie jest Twoje nastawienie do zmiany pracy?



Na dzisiejszym rynku pracy praktycznie wszyscy aktywni zawodowo są na etapie zmiany, poszukiwania pracy lub deklarują otwartość na nowe wyzwania. Pomimo pandemii i ogólnej niepewności, odsetek osób aktywnie szukających pracy nie zmienił się znacząco w porównaniu do ubiegłego roku.

Specjaliści najbardziej poszukiwani, ale najmniej chętni do zmiany

Najwięcej chętnych do zmiany pracy zajmuje stanowiska asystenckie (63%), dopiero na dalszych miejscach znajdują się kandydaci na stanowiska dyrektorskie (60%), menedżerskie (53%) i specjalistyczne (41%). Co ciekawe, to właśnie specjaliści najczęściej otrzymywali zaproszenie do uczestnictwa w procesie rekrutacyjnym.

Przyglądając się pracownikom z poszczególnych branż zauważamy, że najbardziej aktywną postawę w poszukiwaniu wykazują kandydaci z obszaru turystyki, gastronomii i hotelarstwa (prawie 80%). Pracy poszukują również przedstawiciele branży PR-u i social mediów – aż 63% planuje zmienić pracę lub aktywnie jej szuka. Na trzecim miejscu znaleźli się pracownicy z branż: doradztwo/consulting, FMCG oraz motoryzacji i lotnictwa – 53% wskazań. Ci pracownicy często tracili pracę z powodu pandemii.

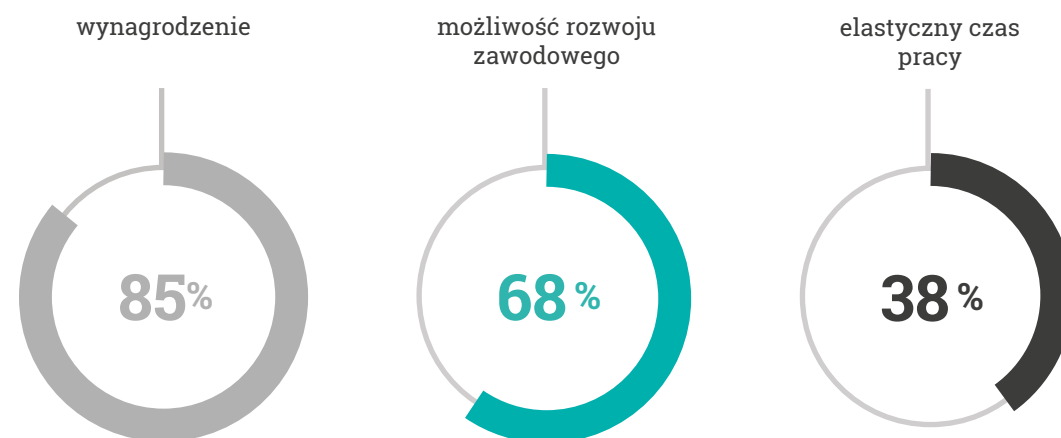


Motywacja do zmiany pracy

Zabieganie o wykwalifikowanych kandydatów oznacza dla pracodawcy konieczność bardzo uważnego budowania wizerunku firmy, począwszy od etapu rekrutacji po proces onboardingu i starannego doboru benefitów, które w dobie koronawirusa przybierają nieco odmienną postać niż dotychczas. To umacnia wagę utrzymującego się od kilku lat trendu sięgania po narzędzia employer brandingowe. Z badania wynika, że niezmiennie to duet wynagrodzenia (85%) oraz możliwości rozwoju zawodowego (68%) zachęca najbardziej do zmiany pracy. Te czynniki wskazało więcej respondentów niż w **poprzednim badaniu rynku** (wówczas wynagrodzenie 65%, natomiast rozwój – 66%).

Na trzecim miejscu spośród czynników najbardziej zachęcających do zmiany pracodawcy uplasował się elastyczny czas pracy i kolejno możliwość pracy zdalnej, które stanowią jedne z najwyraźniejszych trendów, kształtujących oblicze rynku pracy po transformacji.

Najważniejsze motywacje do zmiany pracy:



Lokalizacja firmy nadal odgrywa ważną rolę przy wyborze pracodawcy. Co ciekawe, pomimo pandemii znaczenie lokalizacji rośnie – 32% pracowników bierze pod uwagę ten aspekt. W porównaniu do ubiegłej edycji badania to o 5% więcej wskazań niż przed pandemią.

Biorąc pod uwagę wprowadzane obostrzenia związane z pandemią i przeważającą pracę zdalną, taki wynik może dziwić. Zdaniem ekspertów, dane pokazują jednak długoterminowe oczekiwania pracowników, ich wyobrażenie na temat powrotu do normalności sprzed pandemii i potrzebę zachowania higieny pracy, na którą pozwoliłby częściowy powrót do biur.

**POMIMO PANDEMII ROŚNIE
ZNACZENIE LOKALIZACJI BIURA.**

ZDANIEM EKSPERTA

Rok po ogłoszeniu pandemii COVID-19, kiedy większość firm zdecydowała się na zamknięcie swoich biur lub podziału na grupy, które mogą do nich przychodzić, możemy zaobserwować stopniowo powracającą tęsknotę za normalnością. Pracownicy, którzy przebywają bardzo często już ponad rok poza miejscem pracy, przejawiają zainteresowanie biurem, jako miejscem spotkań, wymiany poglądów lub zwykłej interakcji z drugim człowiekiem. Różnice we wskazaniach nie są znaczące. Można zaobserwować, że respondenci odnoszą się do lokalizacji biura, nie zważając na panujące wokół zawirowania spowodowane pandemią. Niewykluczone zatem, że w momencie poluzowania obostrzeń przez poszczególnych pracodawców (po zniesieniu ich na poziomie krajowym i szczepieniach), ogromna liczba pracowników wróci do biur w pierwszym możliwym terminie. Poza tym wzrost wskazań na lokalizację biura jako ważnego czynnika dla zmiany pracy, przy równoległym wyborze możliwości pracy zdalnej, jest swoistym połączeniem starego myślenia z nowym. Dzisiaj nazywamy ten sposób operacyjnego działania firm modelem hybrydowym.

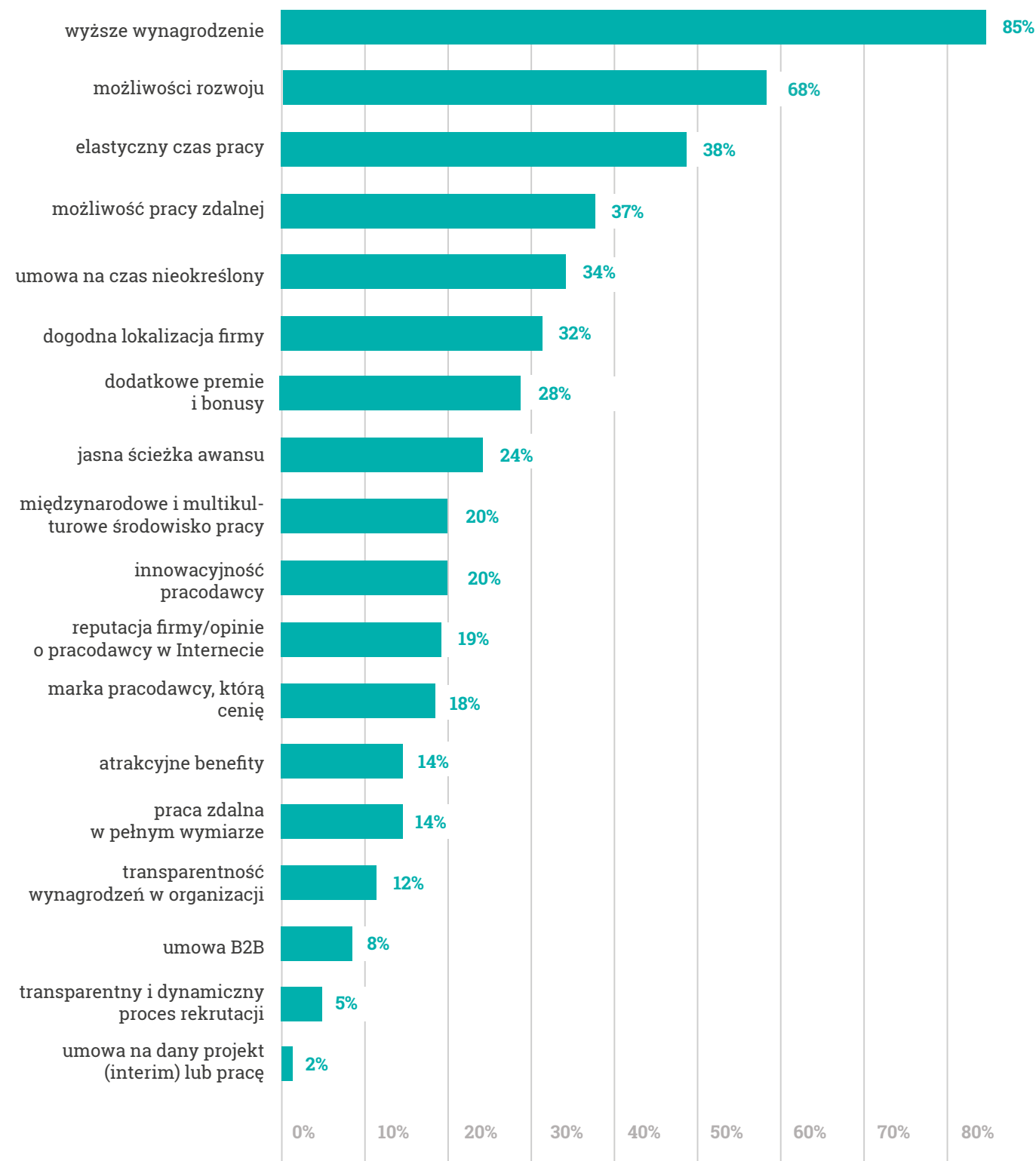


Sebastian Bedekier

Regional Director
Colliers

finding people
who click

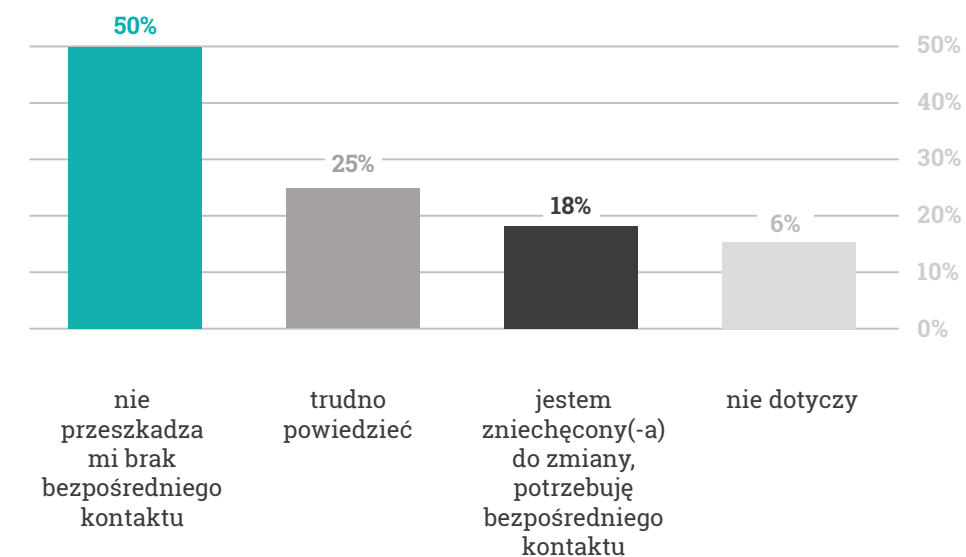
Które z poniższych
czynników przekonują
kandydatów do zmiany
pracy?



Brak kontaktu z przełożonym i zespołem a chęć do zmiany pracy

Chociaż brak kontaktu z zespołem i pracodawcą może wydawać się destabilizujący, przez miniony rok pracownicy mieli już możliwość przetestować swoją efektywność w takich warunkach. Praca zdalna weszła nam w krew i połowa badanych podjęłaby nową pracę nawet wtedy, gdyby wiązało się to z brakiem bezpośredniego kontaktu z zespołem i pracodawcą. Nie mamy problemu z wykonywaniem obowiązków zawodowych z dala od biura i takiej możliwości oczekujemy od pracodawcy. Chociaż możliwość pracy zdalnej nie jest świeżym trendem, pandemia skutecznie przekonała wszystkich, że w wielu branżach spotkania ze współpracownikami mogą zostać zastąpione przez rozmowy online, a coraz lepszy dostęp do narzędzi pozwala w ten sposób przeprowadzać również proces onboardingu.

Jak brak bezpośredniego kontaktu z pracodawcą/zespołem wpływa na Twoją chęć do zmiany pracy?

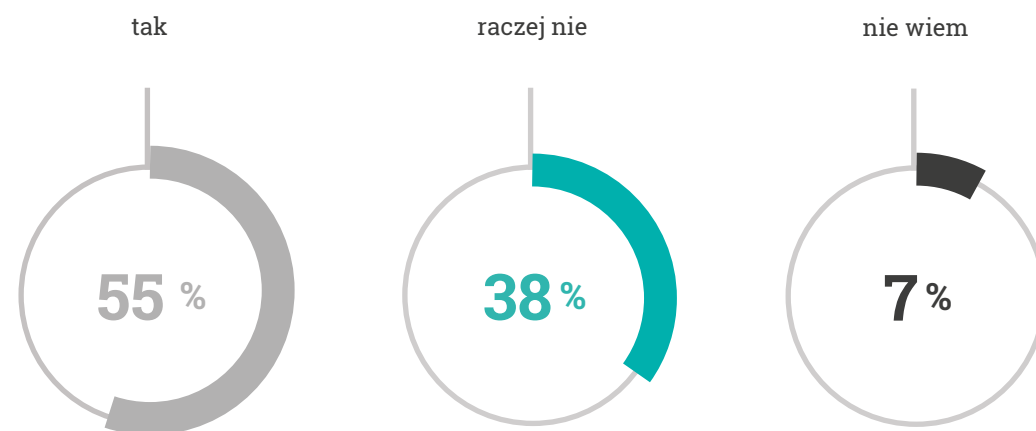


Wynagrodzenie i warunki zatrudnienia

Wynagrodzenie, obok możliwości rozwoju, nadal stanowi najważniejszy czynnik, który skłania nas do wyboru pracodawcy. Sama perspektywa lepszego wynagrodzenia czy awansu jest bardzo motywująca i pandemia nie wpłynęła na zmianę postrzegania tej kwestii. Jak byli wynagradzani pracownicy w czasie kryzysu? Czy pandemia wpłynęła na ich poziom zadowolenia z pensji? Wyniki mogą zaskakiwać – ponad połowa respondentów określa swoje wynagrodzenie jako zadowalające. Czy oznacza to korzystną sytuację na rynku czy może spadek oczekiwań?

Jak zmieniły się zarobki Polaków?

Czy jesteś zadowolona(-y) ze swojego wynagrodzenia?



Pomimo pesymistycznych prognoz, 55% ankietowanych deklaruje zadowolenie ze swojego poziomu wynagrodzenia – to więcej niż w zeszłym roku, kiedy zadowolonych ze swojej wypłaty było 51% respondentów. Może to świadczyć o zwiększeniu wynagrodzeń w branżach, których pandemia nie dotknęła, ale też wskazywać na obniżenie oczekiwań pracowników – w obliczu kryzysowej sytuacji zaczęli doceniać swój poziom wynagrodzenia w alternatywie do bezrobocia.

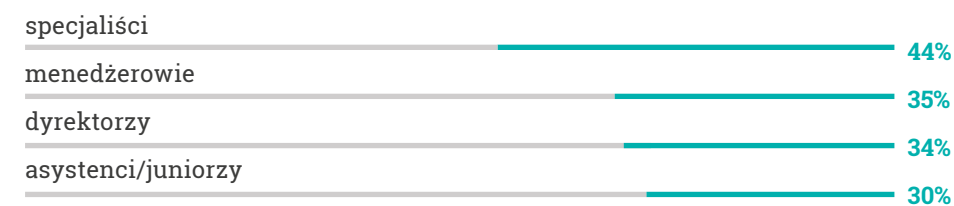
Czy w 2020 roku zmienił się Twój poziom wynagrodzenia?



W konsekwencji pandemii wiele firm sięgało po środki zaradcze, takie jak czasowe obniżenie wynagrodzenia albo obniżenie wymiaru pracy wraz z wynagrodzeniem. Niższe pensje otrzymało 29% ankietowanych, z czego największa redukcja dotknęła branże najbardziej zmagające się z konsekwencjami pandemii – turystykę, gastronomię i hotelarstwo (66%). Wraz z wynagrodzeniem, 21% ankietowanych obniżyło wymiar czasu pracy. U ponad połowy trwało to od 1 do 3 miesięcy, a u 26% od 3 do 6 miesięcy.

W kontrze widzimy jednak, że u prawie 38% respondentów poziom wynagrodzenia zwiększył się, co dotyczy głównie osób na stanowiskach specjalistycznych. To właśnie tych kandydatów pracodawcy poszukiwali najczęściej w trakcie pandemii. Na podwyżki mogli liczyć także przedstawiciele młodszych pokoleń: Z (24%) i milenialsi (24%).

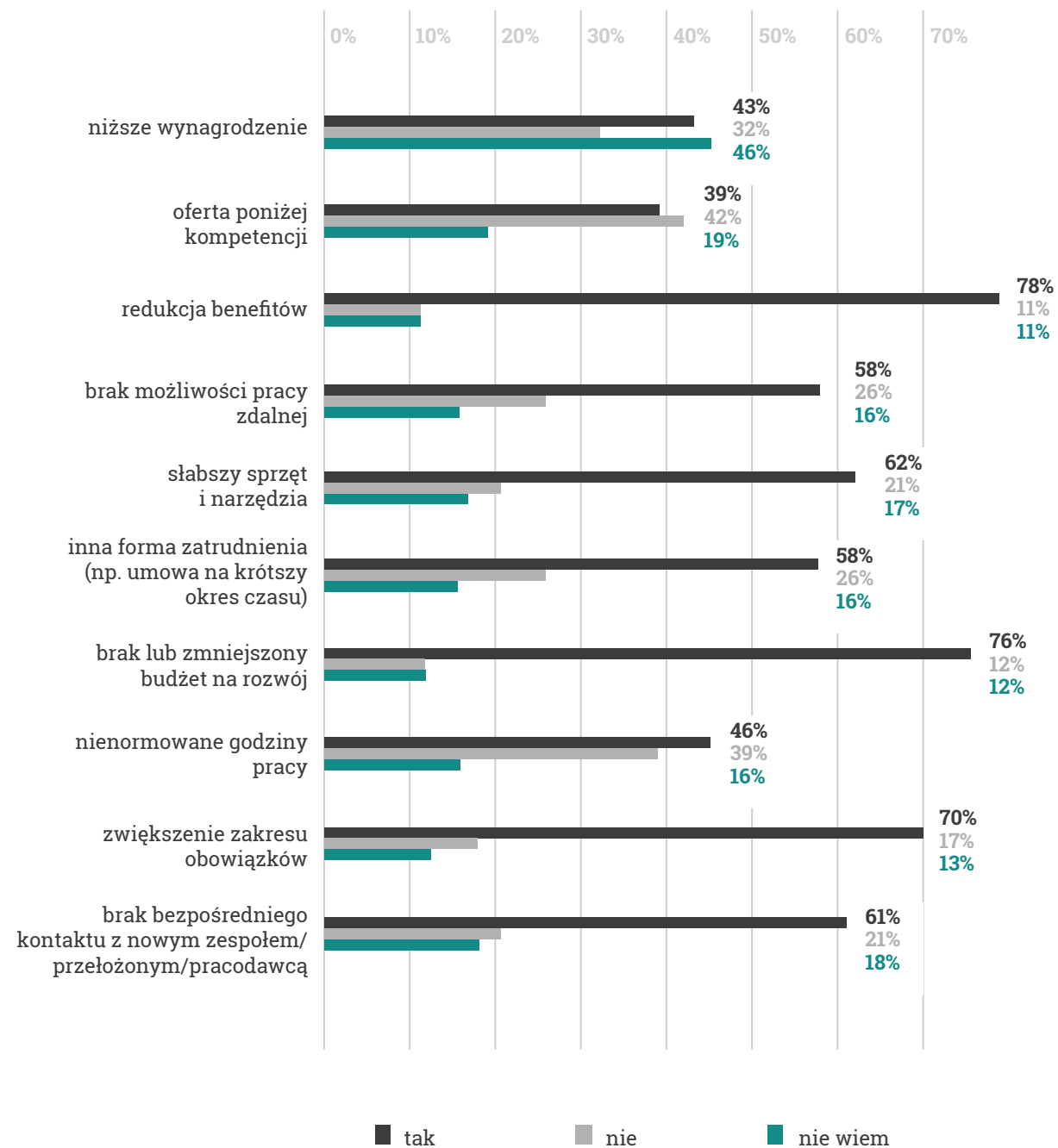
Kto mógł liczyć na podwyżkę w 2020 roku?



Po więcej informacji na temat aktualnych poziomów wynagrodzeń w Polsce zapraszamy do [raportu „Przegląd wynagrodzeń Polska 2021”](#)

Pobierz teraz!

Czy w przypadku straty pracy przyjmiesz ofertę potencjalnego pracodawcy, jeśli warunki będą słabsze od dotychczasowych?



Strata pracy a niekorzystne warunki zatrudnienia

Choć wynagrodzenie to główny czynnik motywujący do zmiany pracy, to w obliczu kryzysu i straty zatrudnienia, pensja nie odgrywa tak dużej roli.

Dla pracowników najważniejsza jest praca adekwatna do ich doświadczenia – aż 42% nie zgodziłoby się na ofertę poniżej swoich kompetencji zawodowych. Jednocześnie 43% ankietowanych postawionych przed koniecznością zmiany pracy jest w stanie zaakceptować niższe wynagrodzenie, co wskazuje na większą elastyczność pracowników w obliczu wymagających okoliczności.

Prestiż, możliwość wykorzystania swoich kompetencji zawodowych i zdobywania nowych nie stają się mniej ważne nawet w kontekście utraty pracy. Ankietowani patrzą za to dużo łagodniej na redukcję benefitów, słabszy sprzęt i narzędzia do pracy, a także zmniejszony budżet na rozwój kompetencji czy zwiększenie zakresu obowiązków.

42% PRACOWNIKÓW NIE ZGODZI SIĘ NA OFERTĘ PONIŻEJ SWOICH KOMPETENCJI.



Konrad Hrabia

Executive Manager
Devire

ZDANIEM EKSPERTA

W obliczu utraty pracy część z nas jest gotowa na pewne ustępstwa, szczególnie w okresie pandemii. Mając na uwadze tempo rozwoju technologii, pracownicy z branży IT będą najmniej otwarta na zmianę stanowiska poniżej posiadanych kompetencji, ponieważ rynek daje możliwość szybkiej zmiany pracy i co za tym idzie - poszerzania zdobytej do tej pory wiedzy oraz nauczenia się nowych rozwiązań. Dlatego procesy rekrutacyjne, jak i decyzyjność co do angażu na dane stanowisko stały się szybsze. Jednocześnie nie jest dla nas zaskoczeniem, że wzrosła gotowość na kompromis wśród pracowników z branż, które najbardziej odczuły skutki pandemii koronawirusa. Okazuje się jednak, że w obliczu kryzysu pracownik prędzej przyjmie ofertę z niższym poziomem wynagrodzenia niż taką, która jest poniżej jego kompetencji zawodowych. Dla pracowników ważniejszy jest zatem prestiż stanowiska i poziom zdobytego doświadczenia niż kwestie ekonomiczne. To pozytywne zjawisko, ponieważ świadczy o przywiązaniu do swojej pracy, dojrzałości i dużej świadomości swoich osiągnięć. Jednocześnie podjęcie nowego zatrudnienia na niższym stanowisku długofalowo może mieć negatywne skutki w życiorysie i być trudniejsze do zmiany, a pracownicy są tego świadomi.

Na niższe wynagrodzenie zgodzą się pracownicy z branż:

- HoReCa
- Motoryzacja i lotnictwo
- Produkcja przemysłowa

Na niższe wynagrodzenie nie zgodzą się pracownicy z branż:

- IT
- Handel detaliczny, retail
- Doradztwo/consulting

Na ofertę poniżej kompetencji zawodowych zgodzą się pracownicy z branż:

- HoReCa
- Transport, spedycja i logistyka
- Motoryzacja i lotnictwo

Na ofertę poniżej kompetencji zawodowych nie zgodzą się pracownicy z branż:

- SSC/BPO
- IT
- Doradztwo/consulting



devire.

finding people
who click

W poszukiwaniu równowagi

#RynekZmianyPracy2021

www.devire.pl

Praca zdalna – oczekiwania, wyzwania, rzeczywistość

Praca zdalna to trend, który najsilniej kształtował sposób funkcjonowania organizacji w ostatnim roku. Stworzył też wiele wyzwań zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pierwszym sprawdzianem było techniczne przygotowanie do przejścia w tryb pracy zdalnej – zapewnienie sprzętu, narzędzi, aplikacji czy zadbanie o bezpieczeństwo sieci. Większym wyzwaniem okazał się jednak aspekt ludzki. Oprócz braku kontaktu z zespołem czy bieżącej wymiany wiedzy pojawiła się również tęsknota za interakcją społeczną, szczególnie w czasie całkowitego lockdownu. Wiele firm nadal poszukuje zrównoważonych rozwiązań, które pozwolą zadbać o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników niezależnie od pracy w domu, w biurze czy w modelu hybrydowym.

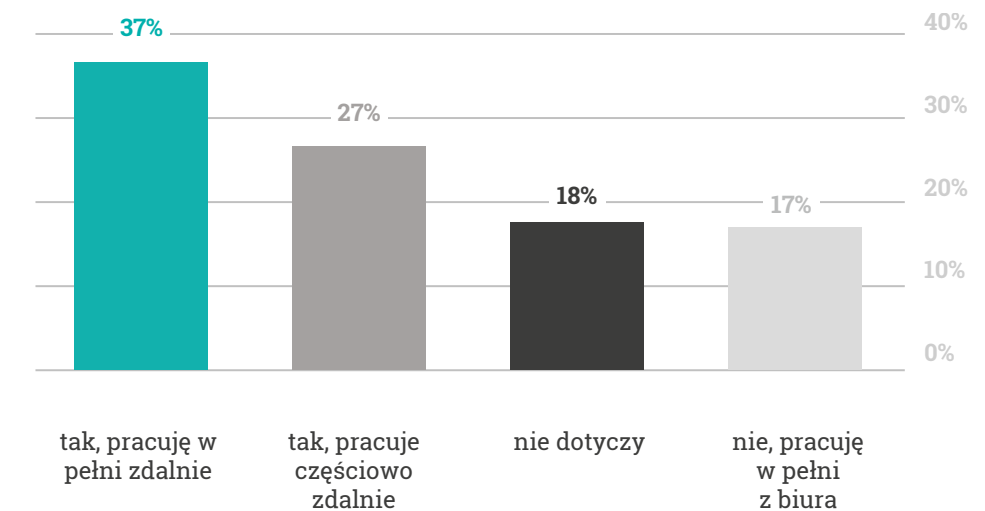
(Nie) wszyscy pracują zdalnie

Po 2020 roku trudno jest wyobrazić sobie nasze życie zawodowe bez pracy zdalnej. Jej charakter uległ zmianie – z benefitu, któremu prognozowano świetlaną przyszłość, stała się koniecznością i wyznacznikiem bezpieczeństwa. Praca zdalna otworzyła bramę dla talentów: mogą teraz pracować z każdego miejsca na świecie. Pracodawcy i pracownicy mogą sięgać dalej i organizować swoje życie bardziej elastycznie. Jednocześnie wraz z przymusową „zdalnością” odkryliśmy też drugą stronę medalu: zakłócony *work-life balance*, stopniowy spadek motywacji wynikający z braku kontaktu ze współpracownikami.

W tym rozdziale przyglądamy się wyzwaniom i oczekiwaniom wynikającym z dominacji tego modelu wykonywania obowiązków zawodowych.

finding people
who click

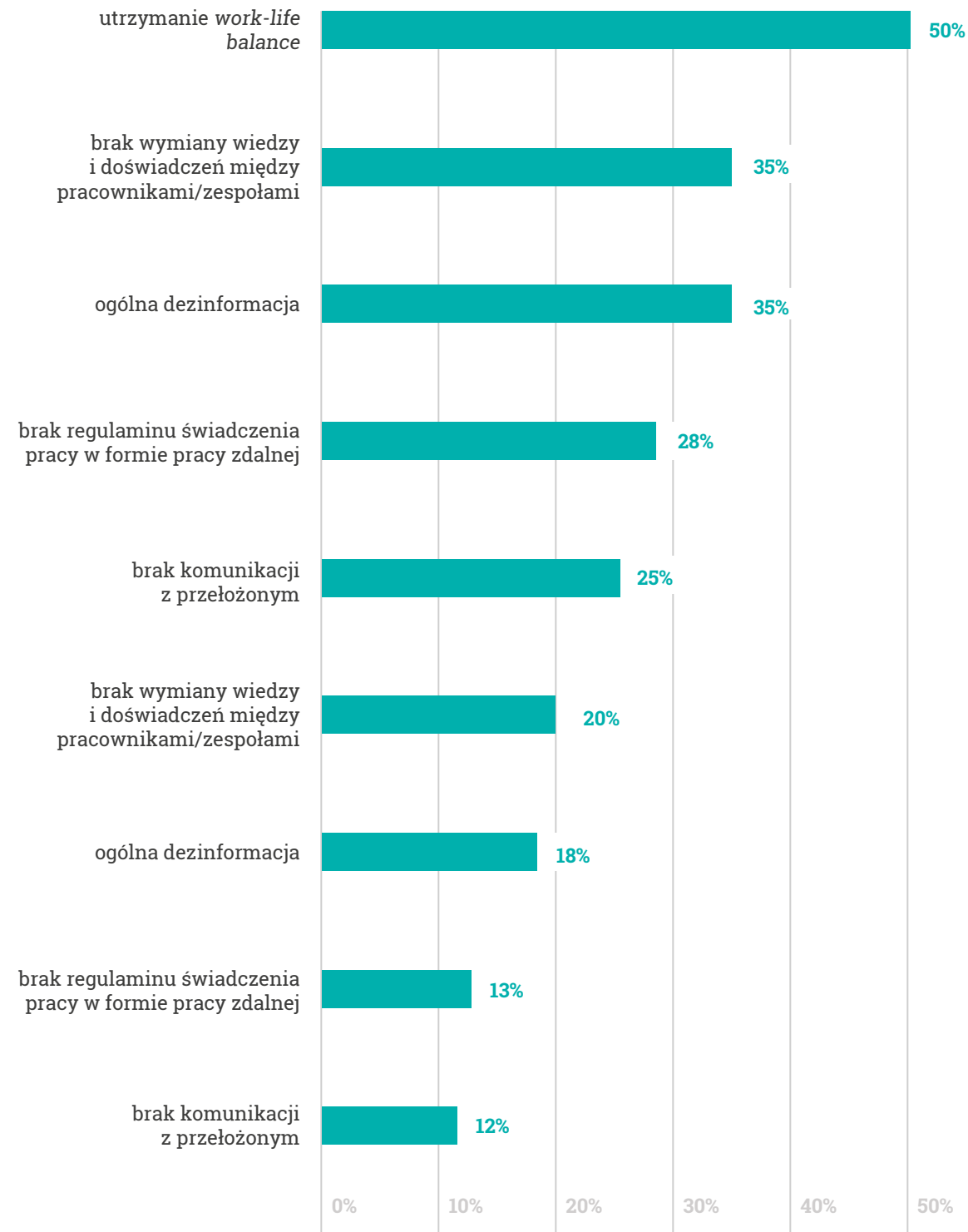
Ile osób pracuje
zdalnie?



Wyzwania podczas pracy zdalnej

Połowa respondentów jako największe wyzwanie związane z pracą zdalną wskazuje utrzymanie *work-life balance*, który znacznie wpływa na kondycję psychiczną. Jako pozostałe czynniki utrudniające pracę wymieniane są przede wszystkim kwestie związane z komunikacją, kontaktem z zespołem czy wymianą wiedzy. Ankietowani wskazali również na problem z ogólną dezinformacją w organizacjach. Ze wszystkimi tymi wyzwaniami musieli zmierzyć się pracodawcy, mając świadomość, że od nich zależy efektywność przedsiębiorstw. Jak poradzili sobie z tym wyzwaniem?

Z jakimi wyzwaniami spotkałeś(-aś) się podczas pracy zdalnej po wybuchu pandemii?



ZDANIEM EKSPERTA

Przejsie w tryb pracy zdalnej bylo duzym wyzwaniem zarowno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika. Świadczy o tym fakt, że spośród ponad 3 tys. uczestników badania Devire, co trzeci z odczuł spadek motywacji czy skarżył się na problemy z utrzymaniem właściwej kondycji psychicznej. W Orbico już na wczesnym etapie postanowiliśmy zaadresować wyzwania związane z pracą z domu czy w zespołach rozproszonych. Wprowadziliśmy szereg rozwiązań, wspierających naszych pracowników w utrzymaniu work-life balance. Zbudowaliśmy specjalny wewnętrzny SharePoint, na którym umieściliśmy materiały edukacyjne zawierające wskazówki, rady i najlepsze praktyki, o tym jak skutecznie pracować na home office. Pracownikom podpowiedzieliśmy, jak zorganizować domowe biuro, wprowadzićienne rutyny oraz skutecznie zarządzać czasem pracy. Menedżerom pomogliśmy stać się wirtualnymi liderami. Wszystkich motywowaliśmy do aktywności fizycznej i dzielenia się wrażeniami. Dla chętnych zorganizowaliśmy również szereg atrakcji, np.: lekcje jogi online, poradnik zdrowego żywienia online oraz firmowy Running Challenge, który zaangażował 600 biegaczy z 19 krajów. Oczywiście każda organizacja jest inna, a pracownicy mają różne potrzeby. Pracodawcy powinni zatem dobrać narzędzia i rozwiązania zgodne z wartościami i kulturą firmy, a także takie, które pozwalają, by pracownicy czuli się zauważeni i docenieni. W dobie dystansu społecznego każda, nawet najmniejsza inicjatywa buduje ducha zespołu i poczucie wspólnoty.



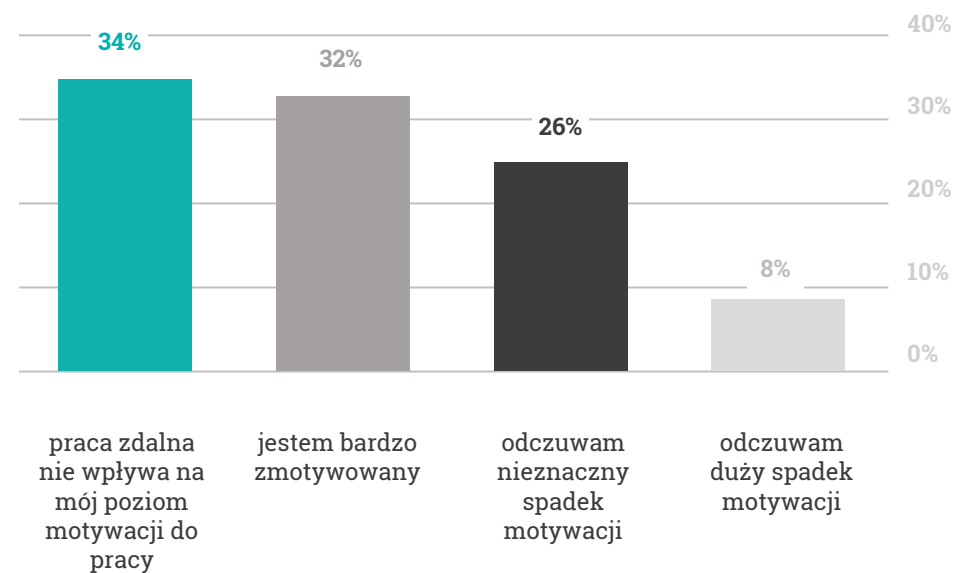
Aneta Godzwon

Human Resources &
Capability Development
Director
Orbico Group

Motywacja do pracy w trybie zdalnym

Praca zdalna w tak dużym w wymiarze jak obecnie dla przedstawicieli większości branż stanowiła nowość i wyzwanie. Minione miesiące były testem na to, czy pracownicy są w stanie zachować poziom motywacji z daleka od zespołów i swoich pracodawców. A także, czy pracodawcy wystarczająco zadbają o odpowiednią i motywującą kulturę pracy.

Jak oceniasz swoją motywację do pracy w trybie zdalnym?



Co ciekawe, **największy spadek motywacji jest zauważalny u pracowników, którzy pomimo pandemii decydują się na pracę z biura, a najmniejszy u tych, którzy wybrali pracę na home office.** Najlepiej z utrzymaniem motywacji poradzili sobie milenialsi i osoby w wieku 36 – 45 lat: 34% w każdej z tych grup określa się jako bardzo zmotywowanych podczas tzw. home office.

ZDANIEM EKSPERTA

Model pracy hybrydowej zakłada możliwość łączenia pracy zdalnej z pracą stacjonarną. Daje on pracownikom elastyczność i wybór. To również wyraz zaufania pracodawcy do swoich pracowników. W tym modelu biuro nie jest jedynie miejscem pracy – pełni także funkcję integracyjną. Utrzymująca się sytuacja pandemiczna oraz stan ciągłej niepewności o zdrowie swoje i bliskich powodują jednak, że pracownicy nadal z dużą ostrożnością podchodzą do kwestii powrotu do biur. Praca zdalna minimalizuje przecież ryzyko zachorowania. Jeśli pracownik czuje, że jego dobrostan jest ważny, że pracodawca dba o jego poczucie bezpieczeństwa, to jest w stanie dać z siebie więcej i tym samym jego motywacja jest większa. Pracownicy doceniają zaufanie, jakim zostają obdarzeni. Nie bez znaczenia jest również inny motywator – niezależność oraz poczucie wpływu. Praca zdalna umożliwia większe „wykazanie się”, bo kładzie nacisk na efekty pracy. Forsowanie pracy stacjonarnej w sytuacji, gdy wszyscy dookoła korzystają z możliwości home office, może spowodować narastanie w pracownikach pewnej frustracji, która nie wpływa korzystnie na motywację. Pamiętajmy, że na poziom motywacji ma wpływ również stres oraz lęk – w tym przypadku o zdrowie swoje i rodziny. Zatem jeśli pracownik czuje się niekomfortowo, z pewnością nie pokaże pełni swoich możliwości. Wyniki naszych badań nie powinny być zatem zaskakujące.



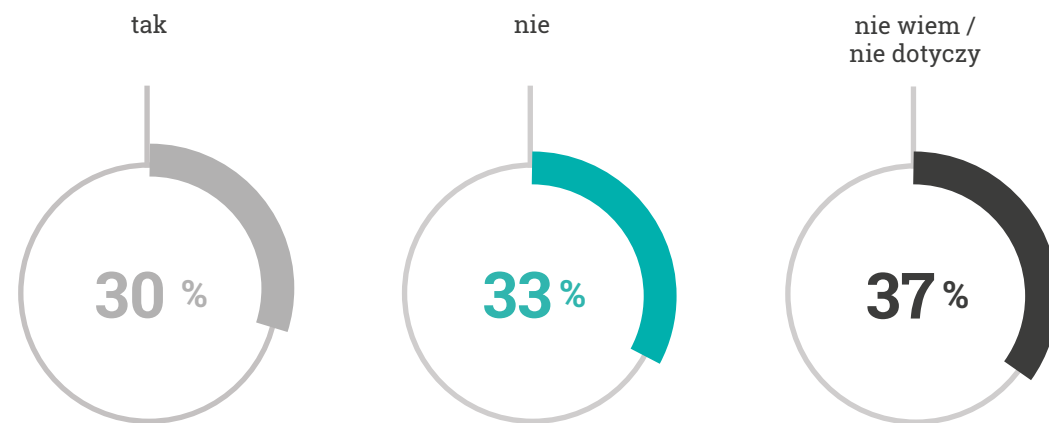
Magdalena Kanclerz

Regional Manager
Devire

Wsparcie menedżera w utrzymaniu motywacji

Wsparcie przez menedżera czy pracodawcę w utrzymaniu produktywności i motywacji zespołu podczas pracy zdalnej odgrywa kluczową rolę. Osoby, które mogły liczyć na pomoc menedżera, deklarują wyższą motywację (42%), a poza tym nie odczuły one jej znaczącego spadku (4%).

**Czy menedżer/pracodawca
wspiera Cię w utrzymaniu
produktywności/motywacji
podczas pracy zdalnej?**



Pracodawcy i menedżerowie, którzy nie motywowali swoich zespołów podczas pracy zdalnej, aż w 44% musieli mierzyć się ze spadkiem produktywności pracowników.

Wsparcie menedżera w utrzymaniu motywacji najlepiej oceniają przedstawiciele pokolenia Z (31% pozytywnie) i milenialsów (34% pozytywnie). W tej kwestii najmniej zadowoleni byli respondenci w grupie wiekowej 46 – 55 – tylko 22% oceniło pozytywnie reakcję pracodawcy na ich potrzeby w zdalnym trybie pracy.

Kondycja psychiczna

Tak drastyczna, przymusowa zmiana wywołana przez pandemię musiała odbić się na kondycji psychicznej pracowników. Zamknięci w domach, pozbawieni kontaktu ze współpracownikami i codziennej rutyny oraz higieny pracy byliśmy podatni na zaburzenia samopoczucia. Nie zawsze przyczyną stresu okazywała się zresztą praca na home office. Presja wynikająca z niekorzystnych warunków rynkowych w wielu przypadkach generowała strach przed utratą pracy niezależnie od miejsca wykonywania obowiązków. Ci, którzy ją stracili w wyniku kryzysu, musieli zająć się poszukiwaniami w niesprzyjających okolicznościach.

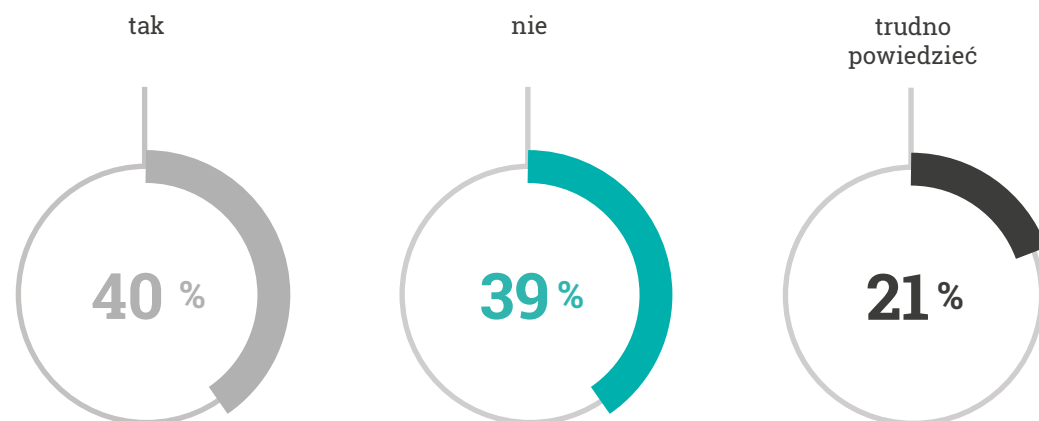
Warto pamiętać, że od tego, w jakiej kondycji psychicznej znajdują się pracownicy, zależą ich wyniki zawodowe oraz możliwość lepszego wykorzystania ich potencjału. Zdrowie psychiczne warunkuje poziom decyzyjności pracownika, tempo pracy i odporność na codzienny stres.



Zdrowie psychiczne w trakcie pandemii

Niepewność będąca wynikiem pandemii sprawia, że eksperci i specjaliści odczuwają dużą presję, co przekłada się na ich ogólne samopoczucie. Wiele osób – pomimo miesięcy trwającej pandemii – wciąż ma trudności z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym oraz poczuciem przynależności w czasie izolacji.

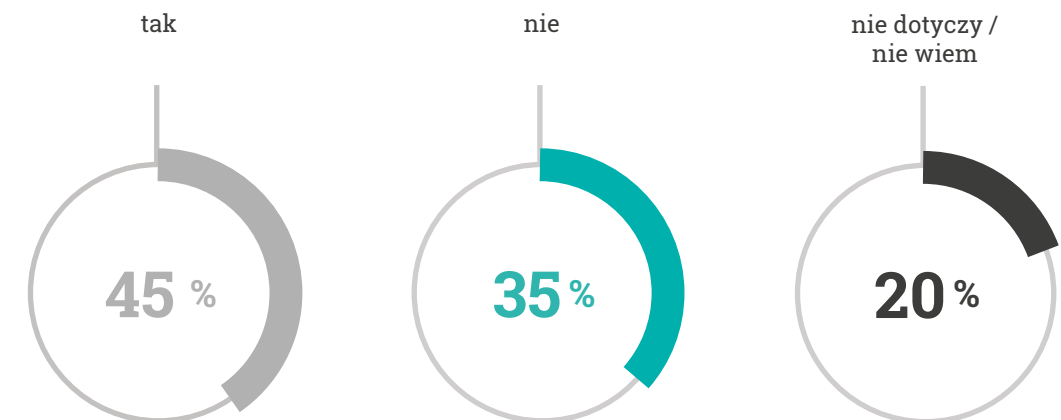
Czy Twoje zdrowie psychiczne ucierpiało w trakcie pandemii?



W naszym badaniu 39% ankietowanych zapytanych o swoje zdrowie psychiczne twierdzi, że ono ucierpiało, natomiast 40% nie odniosło takiego wrażenia. W grupie osób deklarujących problemy w trakcie pandemii przeważają kobiety – aż 49% uważa, że okoliczności związane z COVID-19 wpłynęły negatywnie na ich kondycję psychiczną (w przypadku mężczyzn – 32%).

Strach przed stratą pracy

Czy boisz się, że stracisz pracę?

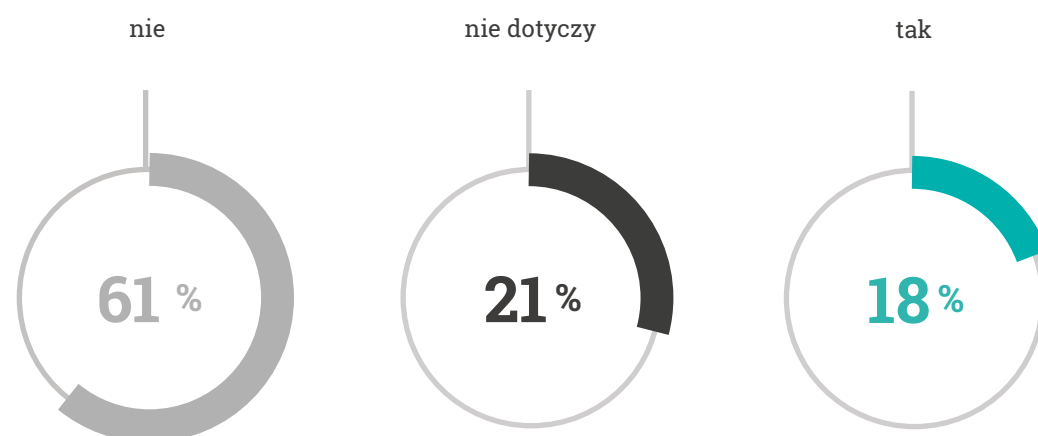


Długotrwały stan napięcia wynika również z perspektywy utraty pracy. Na LinkedInie i w statystykach wciąż widoczne są konsekwencje kryzysu, kolejne obostrzenia uderzają w już i tak osłabione branże, a perspektywa końca pandemii wydaje się nieokreślona. Obawy o przyszłość swoją i swoich bliskich sprawiają, że wielu pracowników odczuwa zwiększoną presję. Strach przed utratą pracy może wynikać także z konieczności szybkiego przebranżowienia, nabywania nowych kompetencji i zaczynania życia zawodowego od początku w okolicznościach pełnych napięcia.

Wsparcie w utrzymaniu kondycji psychicznej

Od tego, jak szybko pracodawcy zaadaptowali się do nowej rzeczywistości i jak sprawnie byli w stanie wspomóc swoich pracowników zależało to, jak zespoły poradziły sobie z pracą podczas zamknięcia. Pracownikom od czasu wprowadzenia lockdownu mogło towarzyszyć poczucie utraty sensu, relacje zostały rozluźnione, a poczucie wspólnoty osłabione. Pracodawcy stanęli przed nie lada wyzwaniem.

Czy Twój pracodawca zapewnił Ci wsparcie w zakresie utrzymania kondycji psychicznej w czasie kryzysu, wywołanego pandemią COVID-19?



Gotowość i dostosowanie do pracy zdalnej wykraczają poza regularne rozmowy i przygotowanie sprzętu do pracy – niezmiernie istotnym czynnikiem jest troska o zdrowie psychiczne pracowników. Niestety obraz wyłaniający się z badania nie przemawia na korzyść pracodawców i tego, jak zachowali się w trakcie kryzysowej sytuacji. 61% ankietowanych wskazało, że pracodawca nie zapewnił im wsparcia w zakresie utrzymania dobrej kondycji psychicznej. Najlepiej podejście pracodawców do kryzysu oceniają młodzi pracownicy – 19% spośród pokolenia Z i 21% spośród mileniów jest skłonnych określić pracodawcę jako wspierającego w trudnych okolicznościach.

ZDANIEM EKSPERTA

Koronawirus, pandemia, lockdown – cała sytuacja, która ma miejsce od początku roku 2020 ma ogromny wpływ nie tylko na stan fizyczny pracowników, ale również na zdrowie psychiczne. Przejście z dnia na dzień na pracę zdalną, zakłócenie życia prywatnego i służbowego, poczucie izolacji i odosobnienia, brak możliwości rozmów twarzą w twarz ze współpracownikami – wszystko to spowodowało, że stanęliśmy w obliczu wyzwań związanych ze zdrowiem psychicznym. Psycholodzy i psychiatry zwracają uwagę, że społeczeństwo coraz częściej boryka się z zaburzeniami snu, stanami lękowymi, nerwicami, depresją czy nadmiernym stresem.

Pracodawcy również stanęli przed olbrzymim wyzwaniem. Część firm wdrożyła programy wsparcia pracowników, które pomagały, a w zasadzie cały czas pomagają utrzymać kondycję psychiczną pracowników. Devire, jak wielu innych pracodawców, dzięki monitorowaniu nastrojów swoich pracowników, poprzez rozmowę one-2-one, uważność menedżerów czy ankiety zadowolenia dystrybuowane wśród pracowników, jest w stanie zbadać ich kondycję psychiczną. Wsparcie pracowników w losowych sytuacjach – wsparcie psychologiczne, elastyczne dostosowanie czasu i wymiaru pracy, to również konieczne, pomocne działania. Prawidłowa komunikacja, zachęcanie pracowników do szukania pomocy i mówienia o swoich problemach, stworzenie poradnika mental health i namawianie pracowników do różnych aktywności oraz zwykłych rozmów jest również scenariuszem wsparcia w tym trudnym dla wszystkich czasie.



**Michalina
Jabłońska-Sprawnik**

Chief Happiness Officer
Devire

Stres i bezsenność w pandemii

Warto podkreślić, że brak odpowiednio zbalansowanego życia prywatnego i zawodowego, nadmiar obowiązków, wycofanie się z życia biurowego wpływają nie tylko na naszą kondycję emocjonalną. Objawy przemęczenia i dezorientacji dają wyraźne objawy, o których informuje nas organizm, chociażby zaburzeniami snu albo odczuwanym napięciem. 38% respondentów przyznaje, że odczuwa stres i bezsenność spowodowane pracą, co wskazuje na nieznaczny, ale wzrost wobec zeszłorocznego badania. **Na wspomniane dolegliwości najczęściej skarżą się osoby z pokolenia milenialsów (40%) oraz pokolenia X (39%).**

#pracoszczęście

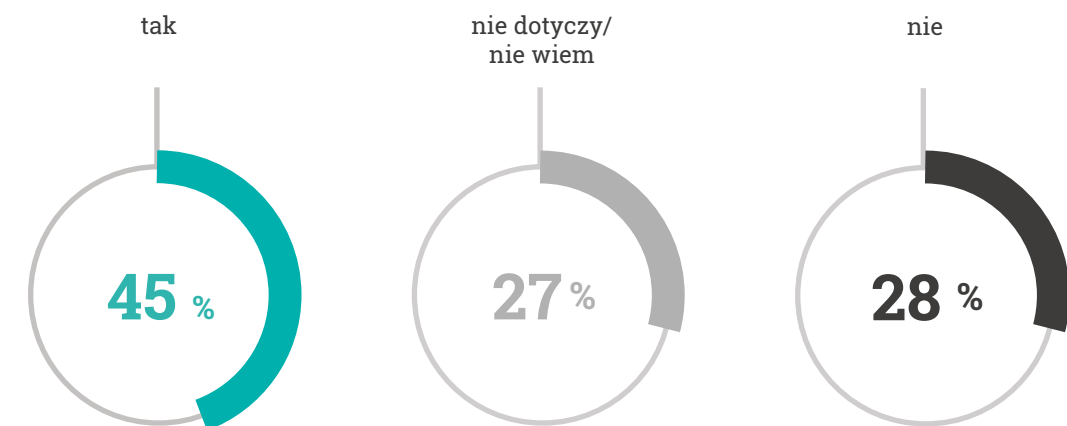
W ubiegłorocznej edycji raportu „Rynek Zmiany Pracy” wskazywaliśmy na dopiero rozwijający się w Polsce trend tzw. pracoszczęścia. Wybuch pandemii koronawirusa, a także miesiące spędzone w izolacji, pokazały jak istotne jest dbanie o dobrostan pracowników. Już nie tylko firmy idące z postępem czasu zaczęły zmieniać wewnętrzne sposoby zarządzania. Coraz częstsza obecność Chief Happiness Officerów w strukturach organizacji, koordynujących działania skupione na szczęściu pracowników, potwierdzają to zapotrzebowanie.

Każda najdrobniejsza inicjatywa zahaczająca o relacje i rezultaty, podejmowana regularnie, jest idealnym rozwiązaniem do budowania wśród pracowników większego zaangażowania. Dotychczasowe metody przestały być jednak wystarczające. Teraz gra toczy się o większą stawkę – o utrzymanie ich w dobrej formie POMIMO kryzysowych warunków. Jak zapewnić pracownikom satysfakcję z pracy POMIMO odczuwanej przez wielu dezinformacji i braku komunikacji z zespołem? Szczególnej wagi nabiera teraz rola feedbacku, szkoleń pomagających zorganizować czas, nie wspominając o takich aspektach, jak elastyczność i swoboda działania. Wszystkie te elementy składają się na definicję #happinesstwork, czyli #pracoszczęście.

(Nie)szczęśliwi w pracy

Szczęście w pracy już dawno przestało być dodatkiem – obecnie odgrywa kluczową rolę w pozyskaniu pracowników, a następnie w utrzymaniu zaangażowania. Mogłoby się wydawać, że w czasie kryzysu realizowanie własnych ambicji zawodowych zejdzie na drugi plan, ale pracownicy jasno wskazali, że w większości nie są zainteresowani wykonywaniem obowiązków poniżej ich kompetencji. Podobnie jak w zeszłym roku, zapytaliśmy ankietowanych o poziom ich szczęścia w pracy. **Poziom pozytywnych wskazań obniżył się. 45% ankietowanych jest szczęśliwych w pracy, to spadek o 23 punkty procentowe w porównaniu do wyników pierwszej edycji badania.**

Czy jesteś szczęśliwy w pracy?



Milenialsi stresują się pracą, ale są w niej najbardziej szczęśliwi

Jak poziom szczęścia rozkłada się w kategoriach wiekowych? Najwięcej radości praca sprawia młodym pracownikom oraz tym z przedziału 50+, którzy osiągnęli już stabilizację i być może mogą pochwalić się większą satysfakcją ze swoich osiągnięć. W grupach wiekowych 18 – 25 oraz 26 – 35 lat kolejno 47% i 48% osób deklaruje odczuwanie szczęścia w pracy, podobnie w przypadku grupy 55+ (47% respondentów). Co interesujące, grupa 26 – 35 wskazywała na najwyższy poziom stresu, ale jednocześnie jest najbardziej szczęśliwa. Natężenie wyzwań zawodowych daje im więc spełnienie pomimo tego, że okupują je nerwami.

ZDANIEM EKSPERTA

Z danych wynika, że pracownicy mogą odczuwać szczęście i satysfakcję z pracy, nawet jeśli doświadczają stresu. Zgodnie z ideą happiness at work to rezultaty naszych działań oraz relacje międzyludzkie tworzą przyjazne miejsce pracy. Jeżeli dodatkowo w organizacji pielęgnuje się kulturę doceniania, to automatycznie przekłada się to na wysoki poziom szczęścia wśród pracowników.

Trudno natomiast nie odczuwać stresu, kiedy rozpoczyna się karierę zawodową i ma się przed sobą wyzwania w pracy, dorosłe życie i często kredyt na następne 30 lat. Stres związany z pracą zawodową to jedno z najpoważniejszych wyzwań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Wpływa on na funkcjonowanie nie tylko pojedynczego pracownika, ale i całego zespołu. Drugą grupą są osoby dojrzałe, które zapewne ze względu na doświadczenie do stresu wydają się podchodzić z większą rezerwą.

Co ciekawe, poczucie szczęścia w pracy zaczyna stopniowo spadać po przekroczeniu 35 lat i dopiero ankietowani powyżej 55 lat deklarują porównywalny poziom szczęścia w pracy z obecnymi 18 – 25 latkami. Może to wynikać z różnic generacyjnych i innego postrzegania pracy przez poszczególne pokolenia. Warto również zauważyć, że w obecnym systemie podatkowym pod względem zarobkowym pracownicy młodzi do 26 roku życia mają zdecydowanie uprzywilejowaną pozycję.



**Michalina
Jabłońska-Sprawnik**

Chief Happiness Officer
Devire

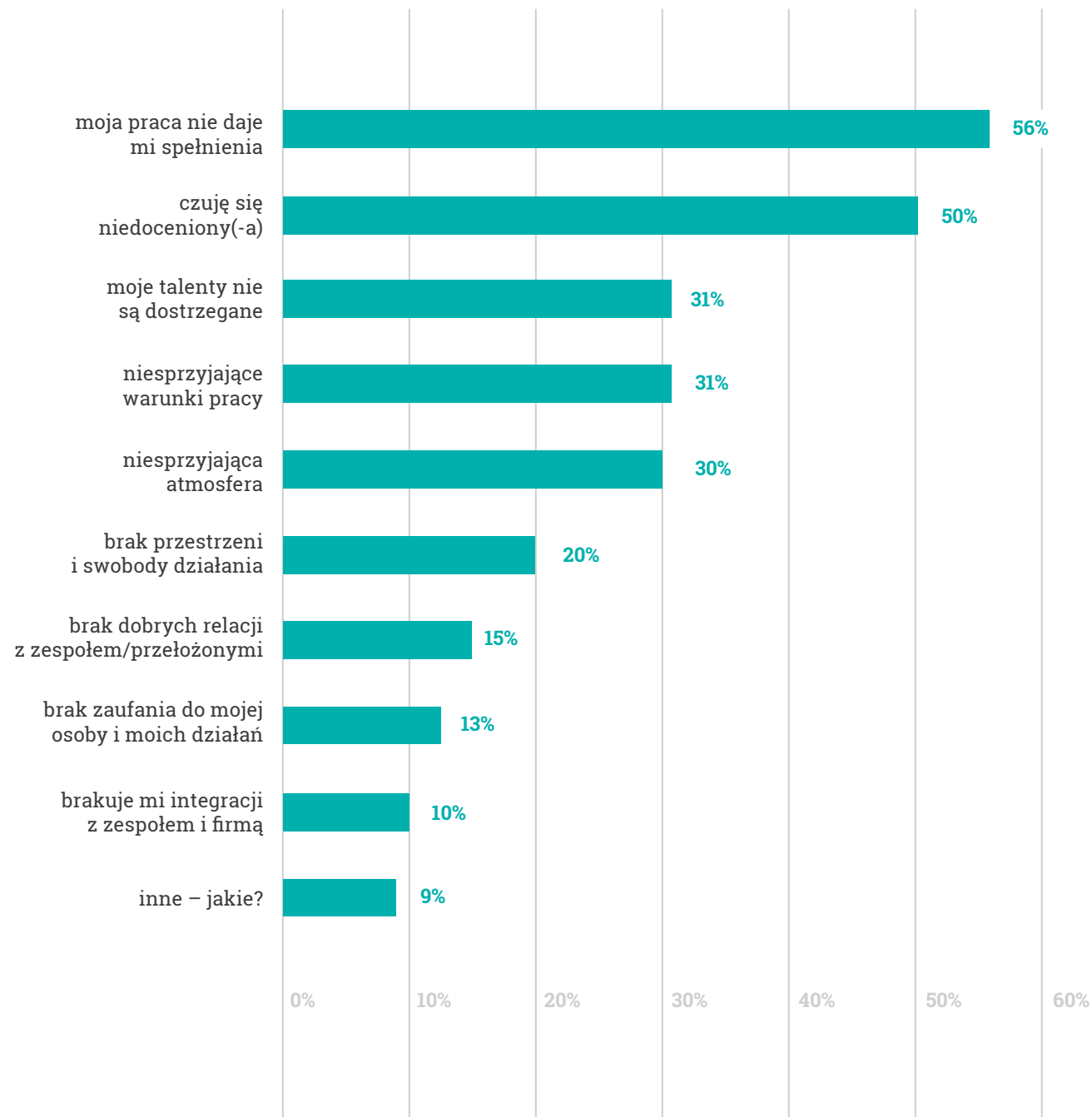
Dlaczego nie jesteśmy szczęśliwi w pracy?

Respondentów deklarujących brak szczęścia w pracy zapytaliśmy o powody takiego stanu rzeczy. **Co sprawia, że 27% badanych nie odczuwa radości, wykonując swoje obowiązki?** Na prowadzenie w tym niechlubnym rankingu wyraźnie wysuwają się dwa aspekty: **brak spełnienia** (56%) oraz **brak poczucia docenienia** (50%).

Jednym z głównych z czynników wpływających na odczuwanie szczęścia w pracy jest wdzięczność i docenianie, które bezpośrednio kształtują poziom motywacji i zaangażowania pracowników. Wielu osobom docenianie nadal błędnie kojarzy się z materialnymi korzyściami, awansem czy atrakcyjnymi benefitami. Nic bardziej mylnego. Kultura doceniania powinna być nieodłącznym elementem każdej organizacji. Pracownik, który jest doceniony, czuje się bardziej zaangażowany, rzetelny i odpowiedzialny za swoje obowiązki.



Dlaczego nie jesteś
szczęśliwy(-a) w pracy?



ZDANIEM EKSPERTA

Chwalenie pracowników w sytuacji, w której znajdujemy się od ponad roku będzie miało ogromny wpływ na ich poczucie bezpieczeństwa i kondycję emocjonalną. Pierwsze kroki zdalnych aktów wdzięczności można zacząć od wideokonferencji, rozmowy telefonicznej czy komunikatora, gdzie wypowiemy czy wyślemy wirtualne dziękuję. Mail do wszystkich w firmie, wirtualne KUDOS-y, czekoladowe telegramy i kartki pocztowe również działają. Bez względu na formę, jakiej użyjemy, zawsze korzystnie wpłynie to na samopoczucie odbiorcy, ale i nadawcy.



**Michalina
Jabłońska-Sprawnik**

Chief Happiness Officer
Devire

**DOCENIANIE, UZNANIE, POCHWAŁA
TO KLUCZ DO SUKCESU FIRMY.
UTRZYMANIE I PIELEGNOWANIE
ATMOSFERY ŻYCZLIWOŚCI TWORZY
KLIMAT WSPÓŁPRACY, ROZWOJU
I MOTYWACJI, A PRZY TYM
POBUDZA DO KREATYWNOŚCI.**

devire.

finding people
who click

Talent bez granic

#RynekZmianyPracy2021

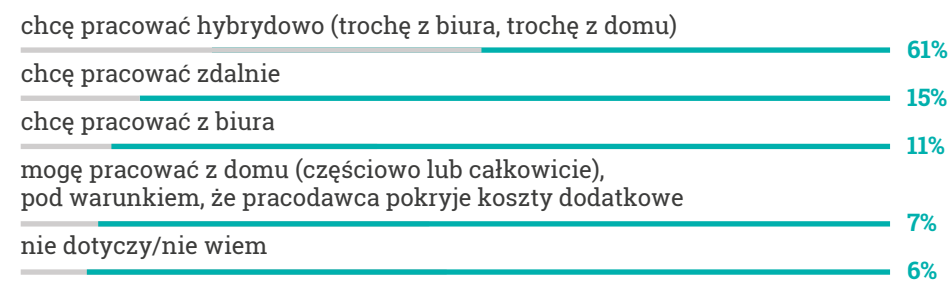
www.devire.pl

Pandemia postawiła wiele firm w sytuacji bez wyboru. Ich pracownicy czasami z dnia na dzień zniknęli z biur, a wykorzystywane dotychczas narzędzia komunikacji zastąpili platformami online. Niektóre organizacje, pomimo różnorodnych trudności i początkowych potknięć, szybko i sprawnie zaadaptowały się do nowych warunków, upatrując w nich także szanse na rozwój i wzmocnienie kadrowe. Trend cyfrowych nomadów, znany od lat przede wszystkim w branży IT, ewoluje. W ślad za oswojeniem się firm z pracą i rekrutacją na odległość, lokalizacja kandydatów, a następnie pracowników nie ma już tak kluczowego znaczenia. Czy zjawisko „talentów bez granic” ma jednak rację bytu? Czy jesteśmy gotowi zastąpić spotkania twarzą w twarz kolejnymi „callami” na stałe? Takie podejście wymagałoby dużej odwagi, dojrzałości i zaufania zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników.

Praca na odległość

W tym rozdziale sprawdzamy, jak na fali rosnącego zapotrzebowania na pracę zdalną, wprowadzaną przez coraz więcej firm, pracownicy wyobrażają sobie swoją pracę w przyszłości i jak chcieliby zarządzać swoim czasem.

Jak chcesz pracować w przyszłości?



Postrzeganie pracy z biura w przyszłości

Na pytanie o to, jak pracownicy wyobrażają sobie pracę w przyszłości, jedynie 15% respondentów wskazuje pracę w pełni zdalną jako dominujący model. **Po ponad roku izolacji zdecydowana większość, bo 61% badanych, chciałaby w przyszłości pracować hybrydowo – łącząc pracę zdalną z obecnością w biurze.** Z kolei 11% respondentów chce wrócić do pracy z biura w pełnym wymiarze. Chęć do pracy z biura deklarują przede wszystkim osoby w wieku 18 – 25 lat, być może dlatego, że odczuwają największą potrzebę kontaktu z zespołem i menedżerami, od których mogą czerpać wiedzę.

Co ciekawe, kwestie dofinansowania kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej nie są tak ważne dla pracowników. Bardziej od wsparcia finansowego cenią sobie elastyczność i możliwość wyboru.





Sebastian Bedekier

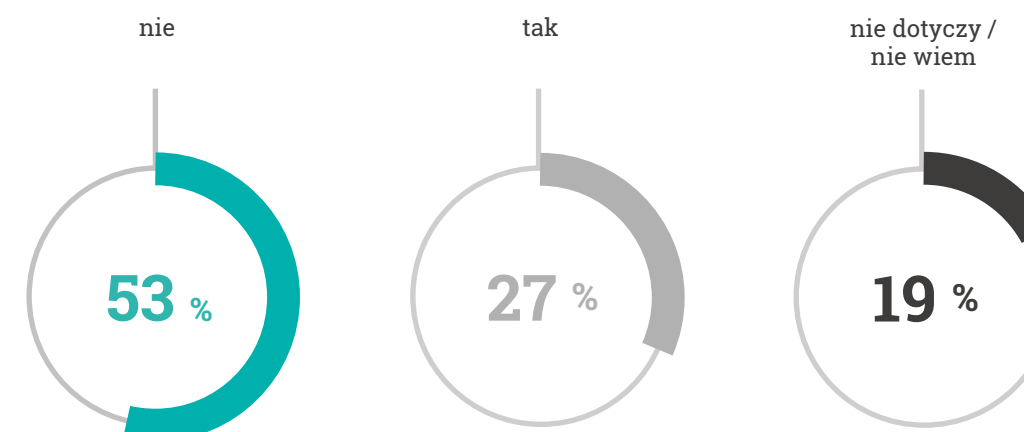
Regional Director
Colliers

ZDANIEM EKSPERTA

Model pracy hybrydowej wydaje się optymalną odpowiedzią na problemy obecnego świata opanowanego przez pandemię i raczej nieuniknione, że zagości wśród pracodawców na dłużej. Na podstawie badań prowadzonych przez Colliers wśród klientów na całym świecie, łatwo zauważyć zmianę w podejściu do pracy hybrydowej. Niezależnie od kraju, respondenci wskazywali, że chcieliby spędzać 2-3 dni w biurze i 2-3 dni w domu, w ramach pracy zdalnej. Dzisiaj obserwujemy wzrost renegocjacji umów najmu na rynku nieruchomości biurowych oraz tendencję wzrostu liczby podnajmów. Firmy często, mimo wzrostu zatrudnienia, decydują się na redukcję powierzchni. Uważamy, że takie rozwiązania mają charakter krótkotrwały. Obserwując nastroje wśród klientów, szczególnie z sektora IT – widzimy ogromną chęć wdrożenia modelu pracy hybrydowej. Dla rynku biurowego będzie to oznaczać wolniejszy proces komercjalizacji powierzchni. Szacujemy, że taki stan utrzyma się jeszcze przez około 2-3 lata. Nowo powstałe biznesy i coraz większa liczba zatrudnionych w sektorach GBS (Global Business Services) oraz IT będą powoli wypełniać niewyjąętą powierzchnię, co prowadzi do budowy kolejnych obiektów. Spodziewamy się więc, że nadal lokalizacja będzie istotnym czynnikiem determinującym decyzje zawodowe wśród pracowników. Bardzo ważną rolę odegra również mikroklimat budynku i jego otoczenia. Z całą pewnością sytuacja, którą obserwujemy, ma charakter tymczasowy, a sami pracownicy już dziś deklarują większą chęć powrotu do biur.

Praca zdalna dla firmy zlokalizowanej w innej miejscowości

Czy pracujesz zdalnie dla firmy zlokalizowanej w innej miejscowości?

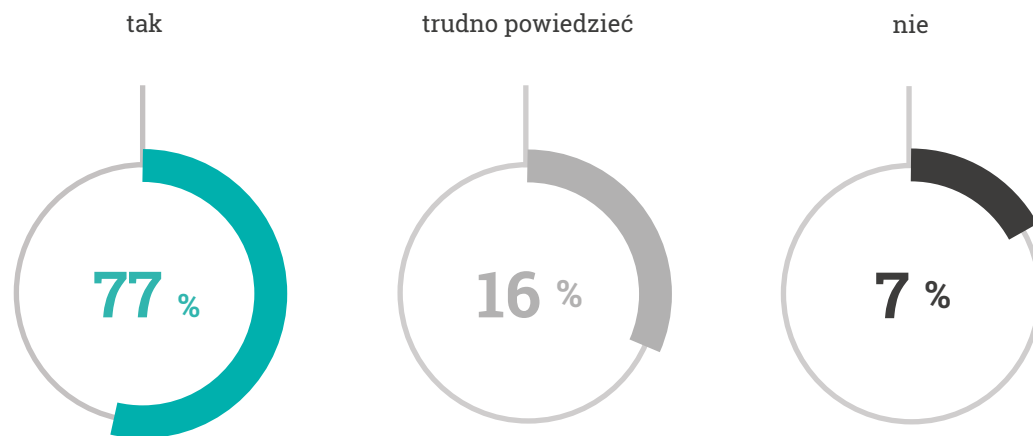


Pracodawcy coraz chętniej poszukują talentów poza granicami miast i krajów, w których mają biura. Biorąc pod uwagę fakt, że w wielu specjalizacjach pogłębia się deficyt kompetencji, takie rozwiązanie otwiera przed pracodawcami nowe możliwości. Mogą dotrzeć do większego grona kandydatów i znaleźć najlepsze dopasowanie. Czy w przyszłości bariera lokalizacyjna ma szansę zniknąć całkowicie? Według badania **przeważająca część ankietowanych (77%) skorzystałaby w przyszłości z możliwości pracy zdalnej dla firmy zlokalizowanej w innym mieście.**

Brak granic oznacza więcej możliwości

Szansę na dostęp do większej puli kandydatów mają więc ci pracodawcy, którzy otworzą się na ten potencjał, ale i zapewnią odpowiednie warunki do pracy na odległość. W trakcie pandemii część pracowników zdecydowała się przenieść z większych miast do mniejszych miejscowości. Inni wyjechali w cieplejsze, bardziej egzotyczne miejsca. W rezultacie blisko co trzeci respondent pracował w 2020 roku zdalnie "na odległość".

Czy chciałbyś/chciałabyś pracować zdalnie dla firmy zlokalizowanej w innym mieście?



Rafał Oracz

CEO
Adnext

ZDANIEM EKSPERTA

Model pracy hybrydowej staje się coraz bardziej popularny i wszystko wskazuje na to, że będzie się rozpowszechniać. Trudno się temu dziwić, ma on bowiem wiele zalet, poczynając od oszczędności czasu pracowników (nie muszą dojeżdżać do biura), kończąc na przełożeniu na ich work-life balance, a co za tym idzie – efektywność i satysfakcję. Dla pracodawcy to oszczędności kosztów związanych z eksploatacją biura i większe możliwości rekrutacyjne związane z łatwiejszym dotarciem do talentów.

Z drugiej strony, coraz więcej osób, chcąc wyrwać się ze sztywnej rzeczywistości, odnajduje w sobie ducha przedsiębiorcy i rozpoczyna przygodę z biznesem, poszukując społeczności dzielącej podobne wartości oraz elastycznej przestrzeni do pracy. Naprzeciw tym oczekiwaniom wychodzą biura co-workingowe, w których możesz znaleźć zarówno miejsce do skupienia, jak i przede wszystkim olbrzymią przestrzeń wspólną integrującą społeczność.

Na przecięciu tych dwóch trendów znajduje się nowe zjawisko zwane Workation Camps. Idea Workation powstała z połączenia dwóch angielskich słów work (praca) i vacation (wczasy). W języku polskim coraz częściej można spotkać się z tłumaczeniem tego pojęcia jako: pracowakacje czy pracowczasy. Workation to nowy wymiar pracy zdalnej, który pozwala znaleźć równowagę pomiędzy życiem zawodowym i realizacją własnych pasji.

devire.

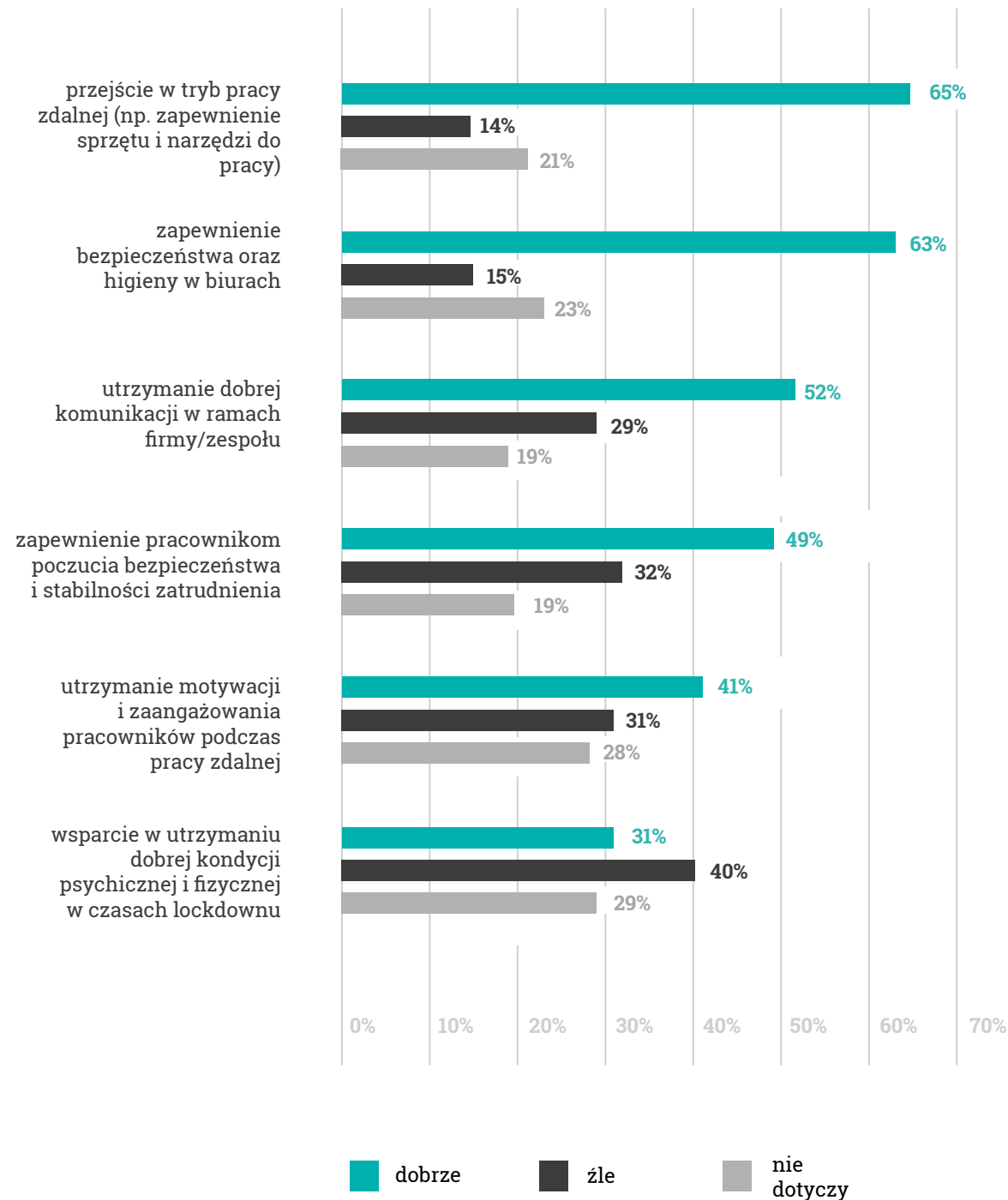
finding people
who click

Pracownik w kryzysie

#RynekZmianyPracy2021

www.devire.pl

Zaznacz, jak poradził sobie zarząd Twojej organizacji w poniższych kwestiach po wybuchu pandemii COVID-19.



Ocena zarządzania w firmie oczami kandydatów

Spośród wyzwań, z którymi musiał zmierzyć się zarząd w czasie kryzysu, najlepiej ocenione zostało przejście w tryb pracy zdalnej, w tym zapewnienie sprzętu (65%), zagwarantowanie bezpieczeństwa i higieny w biurach (62%), następnie utrzymanie dobrej komunikacji w ramach zespołu (52%), zapewnienie pracownikom poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (49%). Według badanych zarząd nie poradził sobie z zapewnieniem wsparcia w utrzymaniu dobrej kondycji psychicznej i fizycznej podczas lockdownu – 40% ocenia działania w tym aspekcie jako złe. Widać, że zarządy łatwiej sprostają technicznym aspektom kryzysu, gorzej natomiast radziły sobie z miękkimi obszarami.



Podsumowanie



Michał Młynarczyk

Managing Director
Devire

ZDANIEM EKSPERTA

Z prezentowanego raportu wyłania się obraz przeciętnego pracownika dosyć poturbowanego wydarzeniami ostatnich 12 miesięcy. Pracownika zmagającego się z zakłóconym work-life balance, często z obniżoną motywacją i samooceną. To wyzwanie, z jakim w niedalekiej przyszłości będą musieli zmierzyć się pracodawcy, którzy w trakcie pandemii nieco zignorowali ten aspekt. Podczas gdy kondycja i zdrowie psychiczne pracowników w wielu organizacjach były dotychczas tematem tabu, dziś coraz częściej stają się tematem spotkań zarządów. Inicjatywy takie jak badania poziomu satysfakcji i zaangażowania czy inwestycje we wsparcie psychologiczne swoich pracowników, wpisują się w standardową politykę zarządzania talentem w 2021 roku.

W najbliższych miesiącach przyjdzie nam konkurować o kandydata na równie trudnym, o ile nie trudniejszym rynku, co przed pandemią. Oczywiście nie dotyczy to pracowników sektorów bezpośrednio dotkniętych kryzysem, takich jak HoReCa, turystyka, gastronomia i retail, gdzie obecnie wciąż jest łatwiej o pracowników. Jak wyróżnić się w oczach najbardziej pożądanym specjalistów? Istotną zmienną może być

postawienie w ofertach pracy na stabilność firmy i proponowanego zatrudnienia, a także elastyczność w podejściu do pracy. Te wartości, choć do tej pory nieeksponowane, ogromnie zyskały na znaczeniu w oczach potencjalnych pracowników.

Kryzys i globalna zmiana na rynku pracy spowodowały, że powstało wiele mitów na temat przyszłości firm oraz modeli ich funkcjonowania. Przykładowo powszechnie prognozowano, że praca zdalna stanie się standardem. Dane prezentowane w badaniu zaprzeczają takim trendom. Choć niektórzy technologiczni giganci, jak Microsoft czy Google deklarują, że po pandemii przejdą w pełni na tryb pracy zdalnej, to takie rozwiązanie zdaje się być raczej odosobnionym przypadkiem. Przytłaczająca większość pracowników będzie oczekiwała od pracodawcy modelu hybrydowego, a posiadanie biura w atrakcyjnej lokalizacji jest nadal postrzegane jako atut.

Może się wydawać, że ze względu na przyspieszenie akcji szczepień, jesteśmy na ostatniej prostej zmagania z pandemią. Na tym etapie kluczowa będzie komunikacja z pracownikami, którzy oczekują jasnej strategii oraz decyzji, jaki będzie model pracy w naszej firmie w postpandemicznej rzeczywistości.

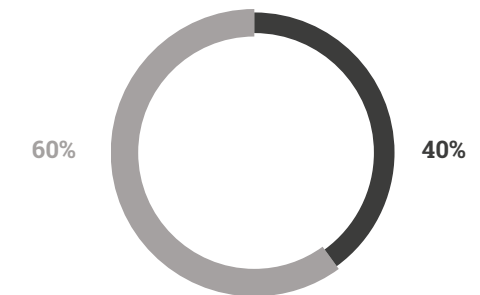
Pracodawcy, którzy chcą utrzymać swoją atrakcyjność na rynku, powinni zatem postawić na budowę kultury opartej na zaufaniu, docenianiu oraz większej elastyczności w wyborze miejsca i sposobu pracy.

Metodyka

Raport #RynekZmianyPracy2021 jest drugą edycją kompleksowego badania, realizowanego wśród specjalistów i menedżerów oraz liderów organizacji. Ankieta została przeprowadzona metodą CAWI w okresie od listopada 2020 roku do marca 2021 roku. Odpowiedzi udzieliło 3002 respondentów z 20 branż: 48% z nich stanowili specjaliści, 39% to przedstawiciele kadry kierowniczej, 7% to osoby na stanowiskach asystenckich, a pozostałe 6% - studenci i wolni strzelcy.

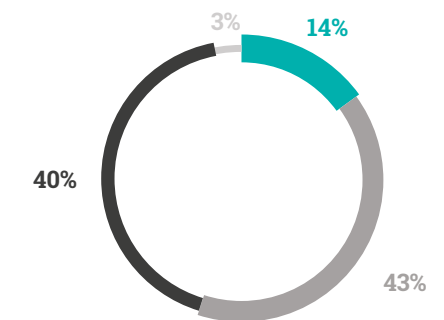
Płeć

- kobieta
- mężczyzna



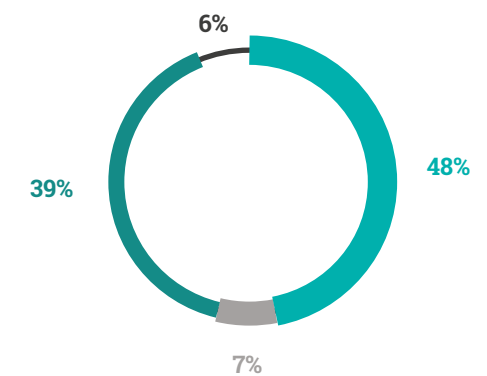
Wiek

- pokolenie Z 18-25 lat
- mileniałsi 26-39 lat
- pokolenie X 40-54 lat
- baby boomers 55+



Stanowisko

- specjalista
- asystent
- kadra kierownicza
- inny (student, wolny strzelec)



devire.

finding people
who click

Kontakt dla mediów:

Karina Chowaniak
Communications Manager
kchowaniak@devire.pl

Devire

al. Jerozolimskie 94
00-807 Warszawa
+48 22 312 4098
biuro@devire.pl
www.devire.pl

#RynekZmianyPracy2021

www.devire.pl
