




PROGNOZY PRZYSZŁOŚCI

KNOW HOW 2021
PERSPEKTYWA PRACOWNIKÓW



PRACA




Niniejsze opracowanie stanowi dodatek do raportu „Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021”. Prezentujemy w nim wyniki badania, które przeprowadziliśmy przy współpracy z zespołem badawczym – ARC Rynek i Opinia. Celem badania była identyfikacja trendów w zakresie HR oraz sytuacji pracowników i osób poszukujących pracy w obliczu pandemii. Badanie przeprowadzone zostało w listopadzie 2020 r. metodą CAWI [ankieta internetowa].

W badaniu wzięły udział zarówno osoby pracujące, które posiadają obecnie zatrudnienie [reprezentatywna próba osób zatrudnionych, $n = 612$], jak i osoby, które w ostatnim czasie zmieniły pracę lub są w trakcie poszukiwania nowej [reprezentatywna próba $n = 153$] Osoby, które wzięły udział w badaniu, to w większości pracownicy małych firm. Połowa respondentów pracuje fizycznie lub ma pracę wymagającą przemieszczania się. Wśród osób, które mają pracę biurową, 2/3 ma stanowisko, które nie jest kierownicze.



KOMUNIKACJA W TRAKCIE PANDEMII

Praca zdalna, izolacja społeczna, nowa organizacja pracy to wyzwania, z którymi musiały mierzyć się firmy w trakcie pandemii. A czy w ocenie pracowników poradziły one sobie z wyzwaniami w zakresie komunikacji?



Przedsiębiorstwa w minionym roku musiały zmierzyć się z nową sytuacją, a jednym z priorytetów było zapewnienie odpowiedniej komunikacji w firmie, nawet jeśli pracuje ona w trybie online. Skoro według 68% badanych pracowników przedsiębiorstwa będą w przyszłości nadal korzystać z formy pracy zdalnej, to można założyć, że wraz z upowszechnieniem się nowego stylu pracy, dalszym rozwojem technologii i popularyzacją pracy w zespołach rozproszonych będzie rosła potrzeba budowania więzi, przynależności do organizacji, integracji zespołu i umiejętnego porozumiewania się.

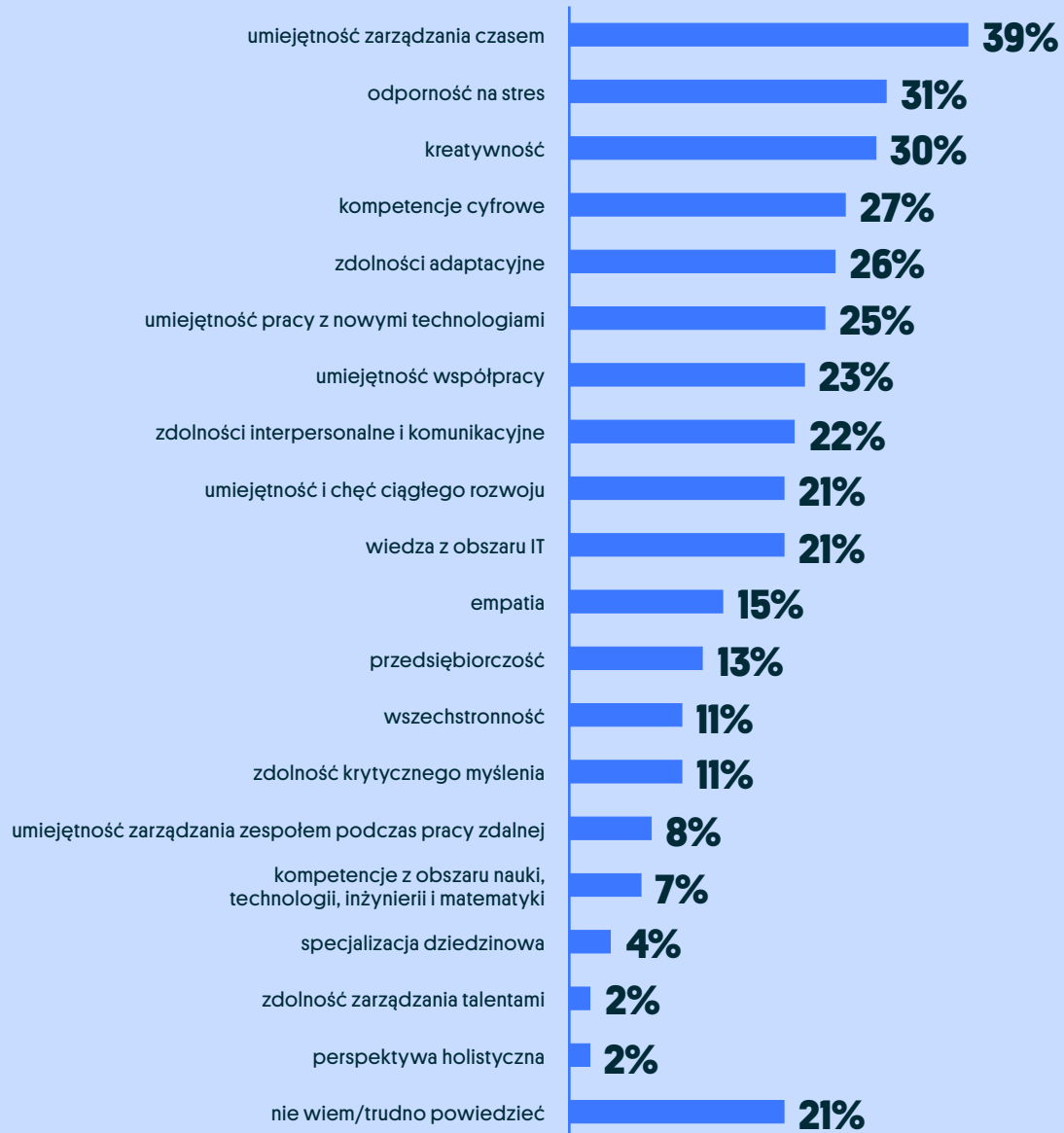
Ważna będzie zdrowa komunikacja nie tylko na linii przełożeni–pracownicy, lecz także między samymi pracownikami. Raport „Prognozy przyszłości – OLX Praca. Know How 2021” odsłonił perspektywę pracodawców dotyczącą ich poglądów na przyszłość rynku, z której wynika, że 78% pracodawców uważa, iż to właśnie zdolności interpersonalne i komunikacyjne będą jednymi z ważniejszych. A jak tę kwestię postrzegają pracownicy?

UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI

Zdaniem osób, które wzięły udział w badaniu, na znaczeniu zyskują przede wszystkim umiejętności zarządzania czasem, odporność na stres oraz kreatywność. Na kompetencje dotyczące organizacji czasu pracy częściej wskazywali pracownicy biurowi oraz osoby piastujące stanowiska kierownicze, natomiast odporność na stres podkreślały kobiety. Zdolności komunikacyjne i interpersonalne wskazało tylko 22% respondentów.

JAKIE UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW, KTÓRE PRZED PANDEMIĄ BYŁY MNIEJ WAŻNE, W OBECNEJ SYTUACJI ZYSKUJĄ NA ZNACZENIU?

Podstawa: n = 612



OCENA KOMUNIKACJI NA LINII PRACODAWCA–PRACOWNIK

Mimo że w ocenie pracowników umiejętność komunikowania nie została wskazana jako najważniejsza, to niewątpliwie aspekt utrzymywania relacji z zespołem w trakcie pandemii stanowi niezwykle ważną kwestię. Jak zatem pracownicy oceniają komunikację na linii pracodawca–pracownik? Czy organizacje zdały test z umiejętności utrzymywania relacji z zespołem? Z odpowiedzi uzyskanych od badanych pracowników wyłania się raczej pozytywna ocena. Ponad połowa respondentów, bo aż 61%, potwierdza, że kierownictwo firmy regularnie informowało pracowników o sytuacji w firmie.

CZY W CZASIE PANDEMII KIEROWNICTWO LUB WŁAŚCICIELE FIRMY REGULARNIE INFORMOWALI PRACOWNIKÓW NA TEMAT SYTUACJI FIRMY I KONIECZNOŚCI WPROWADZANIA ZMIAN (NP. O OBNIŻCIE WYNAGRODZEŃ, ZWOLNIENIACH)?

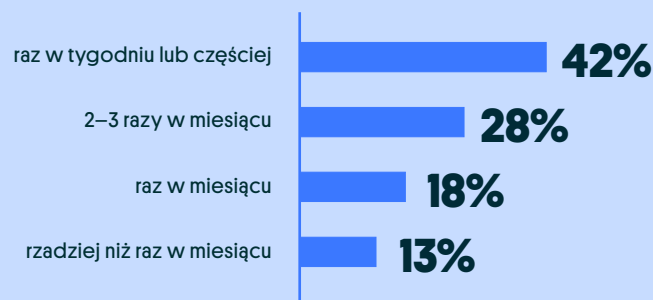
Podstawa: $n = 612$



Regularność może być jednak definiowana w różny sposób, dlatego warto sprawdzić, jak rozumieją ją pracownicy. Dla 42% respondentów oznacza ona otrzymywanie informacji o sytuacji i zmianach w firmie raz w tygodniu. Dla 28% badanych to komunikaty 2–3 razy w miesiącu, natomiast 18% uznało, że raz w miesiącu.

JAK CZĘSTO OTRZYMYWAŁ(A) PAN(I) WIADOMOŚCI DOTYCZĄCE SYTUACJI LUB ZMIAN W FIRMIE?

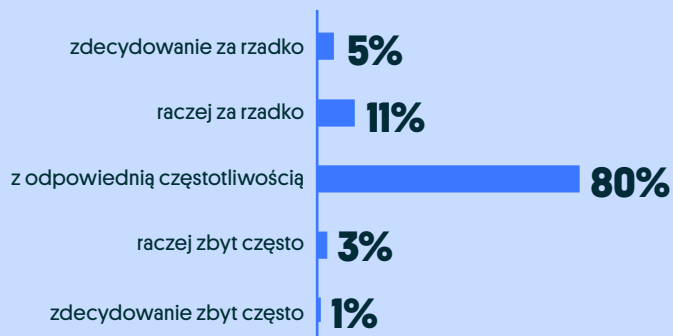
Podstawa: osoby pracujące zdalnie, które regularnie otrzymywały informacje na temat sytuacji firmy i wprowadzanych zmian, $n = 374$



Czy wskazana częstotliwość jest wystarczająca w ocenie badanych pracowników? W tej kwestii nie ma żadnych wątpliwości. Większość osób, tj. aż 80%, pozytywnie ocenia systematyczność w otrzymywaniu informacji o bieżącej sytuacji i zmianach, natomiast zaledwie 5% respondentów wskazało na odpowiedź *Zdecydowanie za rzadko*.

JAK PAN(I) OCENIA CZĘSTOTLIWOŚĆ KOMUNIKOWANIA SIĘ KIEROWNICTWA FIRMY Z PRACOWNIKAMI?

Podstawa: osoby, które regularnie otrzymywały informacje na temat sytuacji firmy i wprowadzanych zmian, $n = 374$

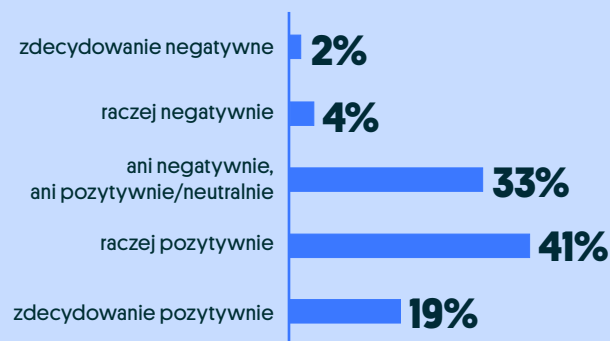


Częstotliwość komunikacji to jednak nie wszystko. Równie istotnym elementem z perspektywy pracowników jest jakość i sposób przekazywania informacji. Tutaj również większość z nich oceniła pozytywnie działania swoich pracodawców. Na pytanie *A jak ogólnie ocenia Pan(i) formę i styl, w jakiej kierownictwo zwracało się do pracowników?* 41% osób wyraziło się raczej pozytywnie, a 19% nawet zdecydowanie pozytywnie. W opozycji do tego twierdzenia było tylko 6% respondentów, natomiast w neutralny sposób komunikację oceniło 33% badanych.

Czy informacje, które są przekazywane przez pracodawców ich pracownikom, są dla nich wartościowe, czy pomagają im zrozumieć bieżącą sytuację firmy, uzyskać wiedzę o tym, co mają robić i jak postępować, jak dostosować się do zmian organizacyjnych?

A JAK OGÓLNIŃIE OCENIA PAN(I) FORMĘ I STYL, W JAKICH KIEROWNICTWO ZWRACAŁO SIĘ DO PRACOWNIKÓW?

Podstawa: osoby, które regularnie otrzymywały informacje na temat sytuacji firmy i wprowadzanych zmian, $n = 374$



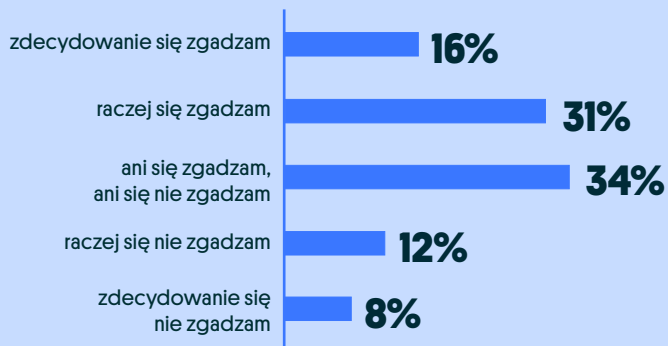
PROSZĘ OKREŚLIĆ, W JAKIM STOPNIU ZGADZA SIĘ PAN(I) LUB NIE ZGADZA Z PONIŻSZYMI STWIERDZENIAMI:

Podstawa: $n = 612$

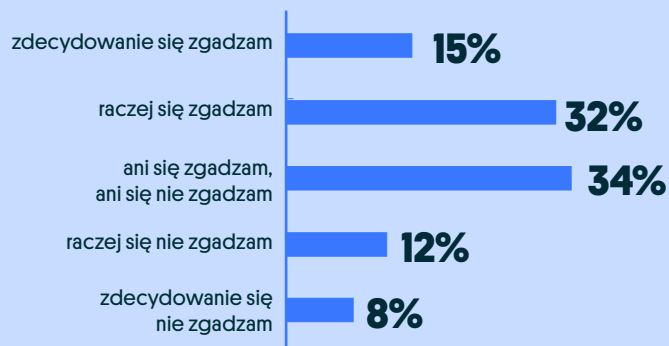
Komunikacja firmy w sprawie koronawirusa była dla mnie pomocna w zrozumieniu, co muszę zrobić i jak postępować



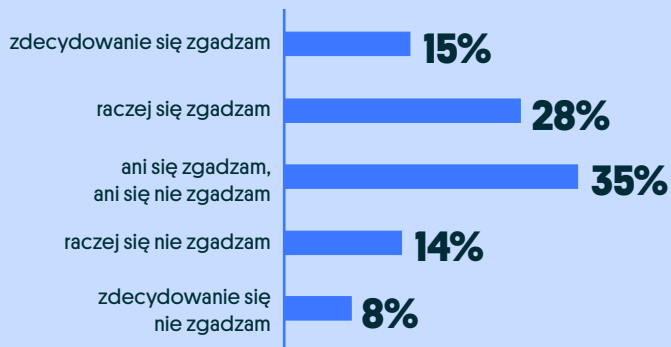
Komunikacja rozpowszechniana przez firmę dostarcza mi informacji, których potrzebuję w tej chwili, aby jak najpłynniej kontynuować swoją pracę



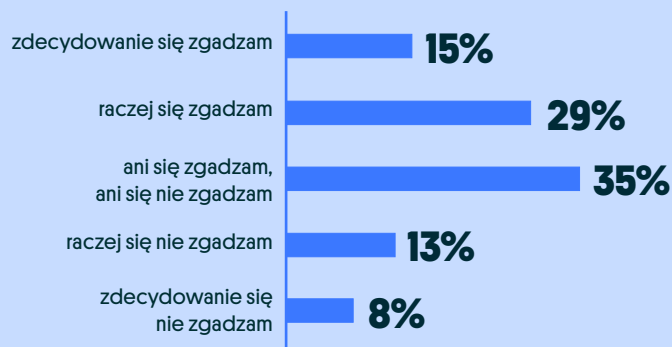
Częstotliwość przekazywania informacji przez firmę jest/była odpowiednia do sytuacji



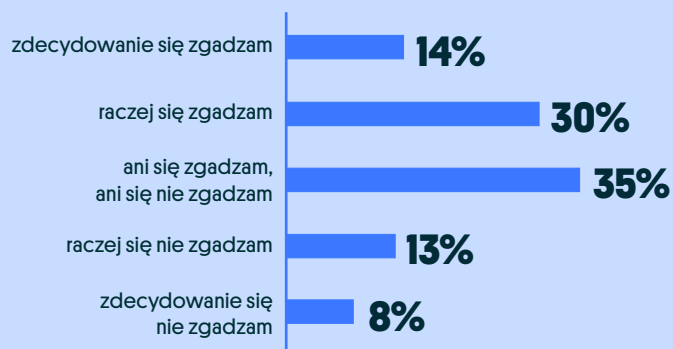
Mam obecnie dostęp do informacji potrzebnych mi do uzyskania odpowiednich świadczeń



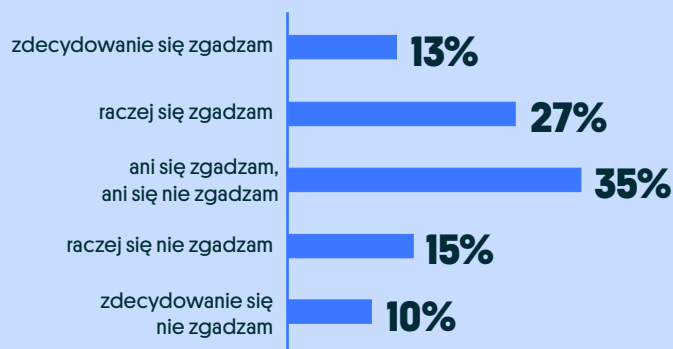
Komunikacja rozpowszechniana przez firmę pomaga mi czuć się pewniej w działaniach, które mogę podjąć dla własnego dobra w tym czasie



Uważam, że zarząd firmy podejmuje w tej chwili właściwe decyzje



Czuję się wspierany(a) przez mojego bezpośredniego przełożonego w moich wysiłkach dostosowania się do zmian organizacyjnych



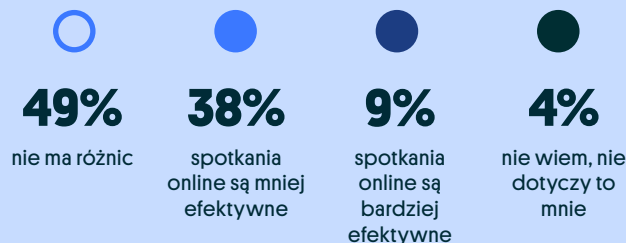
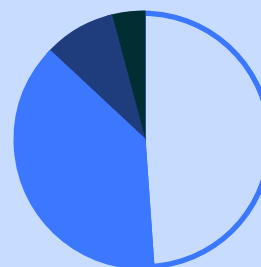
Z odpowiedzi na stwierdzenia dotyczące komunikacji wyłania się raczej pozytywna bądź neutralna ocena działań podejmowanych przez firmy w tym zakresie. Przekazywane informacje zostały uznane za pomocne.

KOMUNIKACJA ONLINE

Pomimo pozytywnej oceny działań w zakresie komunikacji pomiędzy kierownictwem a pracownikami nie da się ukryć, że ze względu na konieczność przejścia na pracę zdalną wiele przedsiębiorstw musiało zmierzyć się z wyzwaniem organizacji pracy w środowisku online. Transformacji musiały ulec tradycyjne formy spotkań, rekrutacji czy innych procesów. Czy przeniesienie komunikacji na formę zdalną wpłynęło na jej efektywność? Połowa badanych nie zauważa różnic w efektywności spotkań online w stosunku do prowadzonych w tradycyjny sposób.

JAK PAN(I) OCENIA EFEKTYWNOŚĆ SPOTKAŃ ONLINE ZE SWOIMI PRACOWNIKAMI W STOSUNKU DO TRADYCYJNEJ FORMY SPOTKAŃ?

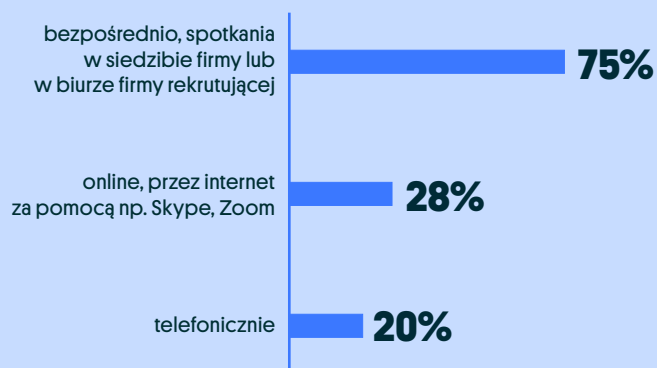
Podstawa: osoby, które zarządzają pracą innych osób, n = 132



Spotkania online mogą mieć oczywiście odmienny charakter i dotyczyć różnych kwestii. Jednym z nich jest rozmowa rekrutacyjna, w której aspekt komunikacyjny jest niezwykle ważny. Czy osoby poszukujące pracy i biorące udział w rozmowach online odczuły różnicę? Która forma komunikacji spotyka się z większą aprobatą z ich strony? Niewątpliwie w tym obszarze wciąż preferowany jest bezpośredni kontakt i tradycyjna forma spotkań.

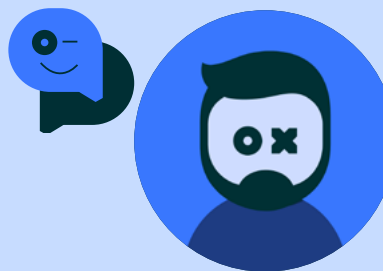
W JAKIEJ FORMIE ODBYŁY SIĘ ROZMOWY REKRUTACYJNE PRZED PRZYJĘCIEM DO PRACY?

Podstawa: osoby, które zmieniły pracę lub takie, które są w procesie rekrutacji, $n = 75$



Większa skłonność kandydatów do spotkań bezpośrednich pomimo pandemii może nie być związana z komunikacją samą w sobie, ale raczej z niemożnością wyrobienia sobie opinii o firmie. W trakcie rozmowy online nie ma możliwości poznania ani zaobserwowania osób już pracujących w danej organizacji, nie ma też możliwości poznania otoczenia firmy. Nie oznacza to jednak, że osoby poszukujące pracy nie dostrzegają żadnych zalet rozmów online. Do największych atutów zaliczana jest oszczędność czasu oraz kwestia lepszego samopoczucia kandydatów. W trakcie rozmowy online kandydaci czują się swobodniej i bezpieczniej.

Odczucia pracowników oraz osób poszukujących pracy wskazują więc raczej na pozytywną ocenę aspektów związanych z szeroko pojętą komunikacją. Pomimo trudności wynikających z konieczności wdrażania pewnych ograniczeń czy też zmiany organizacji pracy ze stacjonarnej na zdalną przedsiębiorstwa dbają o utrzymywanie bieżącej komunikacji z zespołem.





OCENA I STOSUNEK PRACOWNIKÓW DO PRACY ZDALNEJ

Najpopularniejszym działaniem pracodawców w czasie pandemii było wprowadzanie pracy zdalnej. Ponad 1/3 firm zdecydowała się na wdrożenie takiej formy pracy. Jakie są wady i zalety tego rozwiązania i jak oceniają je pracownicy?

Możliwość pracy w trybie home office była rozwiązaniem, które jeszcze przed wybuchem pandemii cieszyło się coraz większym zainteresowaniem. Nie da się jednak ukryć, że dopiero za jej sprawą wiele firm, które wcześniej nie rozważało takiej możliwości, przekonało się do skorzystania z formy pracy zdalnej.

PRACA ZDALNA A OCHRONA PRZEDSIĘBIORSTWA

Jak wynika z naszego badania, na wdrożenie takiego rozwiązania zdecydowała się 1/3 firm.

KTÓRE Z NASTĘPUJĄCYCH DZIAŁAŃ MIAŁY MIEJSCE W PANA(I) FIRMIE W ZWIĄZKU Z PANDEMIA?

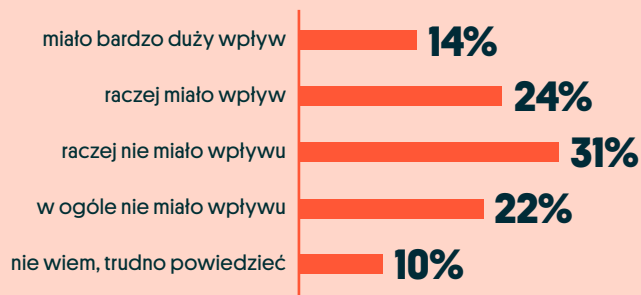
Podstawa: *n* = 612



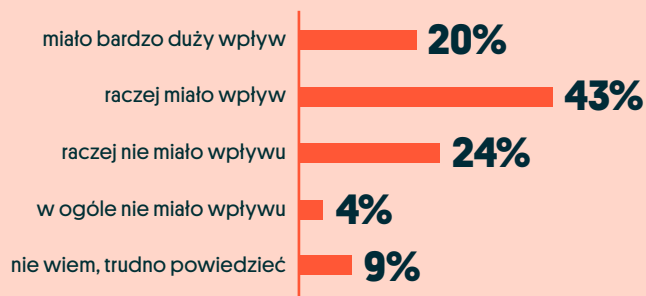
Wdrożenie pracy zdalnej było jednym z rozwiązań, które niewątpliwie miało pomóc przedsiębiorstwom zarówno w zapewnieniu bezpieczeństwa swojemu zespołowi, jak i w przetrwaniu kryzysu i zagwarantowaniu ciągłości pracy. W ocenie pracowników jednak znacznie większe oddziaływanie na kondycję i szansę przetrwania firmy miały bardziej radykalne działania, takie jak zmniejszenie liczby etatów oraz zwolnienia pracowników.

A JAK PAN(I) OCENIA, W JAKIM STOPNIU (DANE WYDARZENIE) MIAŁO WPŁYW NA TO, ŻE FIRMA PRZETRWAŁA NA RYNKU W OKRESIE PANDEMII?

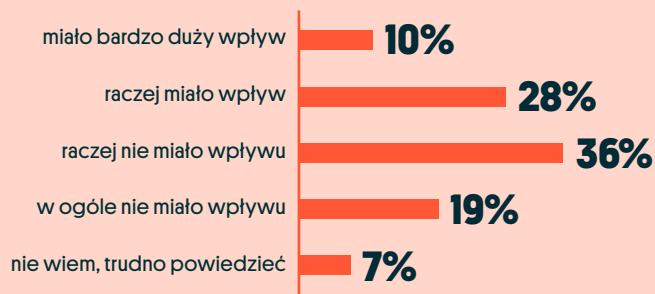
Wprowadzenie pracy zdalnej



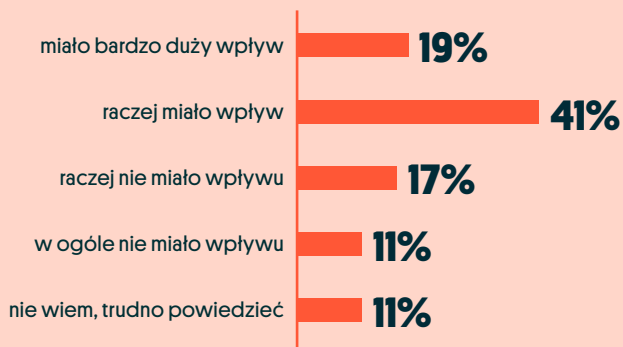
Zmniejszenie etatów



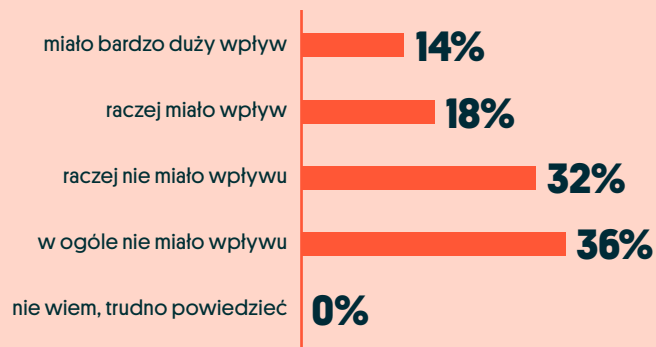
Rezygnacja z benefitów pozapłacowych



Zwolnienia pracowników

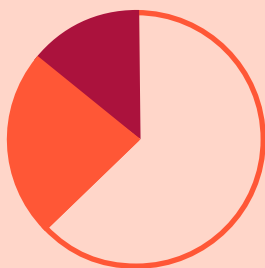


Zmniejszenie powierzchni biurowej



A CZY PAN(I) OSOBIŚCIE PRACOWAŁ(A) LUB NADAL PRACUJE ZDALNIE PRZYNAJMNIEJ W CZĘŚCIOWYM ZAKRESIE?

Podstawa: $n = 612$



63%
nie, nie
pracowałem(am)
i nie pracuję zdalnie

23%
pracowałem(am)
i nadal pracuję
zdalnie

14%
pracowałem(am)
zdalnie, ale już
nie pracuję

Około 1/3 respondentów przyznaje, że pracowała lub nadal pracuje zdalnie. Częściej z pracy zdalnej korzystały osoby na stanowiskach kierowniczych oraz mieszkańcy największych miast.

WYZWANIA PRACY ZDALNEJ I FORMY WSPARCIA

Czy przejście na nowy tryb pracy przysporzyło trudności pracownikom? Dla 43% respondentów największym wyzwaniem przy przejściu na pracę zdalną była konieczność zorganizowania sobie stanowiska pracy. W dalszej kolejności pracownicy wskazywali na potrzebę radzenia sobie bez wsparcia innych działów i współpracowników [25%]. Oprócz tego wyzwaniem okazały się kwestie o charakterze psychologicznym, które wynikały z pozostawania przez dłuższy czas w izolacji [21%]. Z kolei dla 12% respondentów problemem był brak sprzętu. Zaledwie dla 8% pracowników trudnością okazał się brak wiedzy i umiejętności obsługi programów.

CO BYŁO DLA PANA(I) NAJTRUDNIEJSZE PRZY PRZEJŚCIU NA TRYB PRACY ZDALNEJ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



Skoro pracownicy borykali się z różnymi problemami w trakcie zmiany sposobu pracy, to czy mogli liczyć na wsparcie ze strony swoich pracodawców? Czy firmy w jakikolwiek sposób pomagały w organizacji pracy zdalnej? Odpowiedzi respondentów wskazują, że pracodawcy raczej nie pozostawali obojętni na wyzwania, jakie wiązały się z reorganizacją pracy, i wspierali swoich pracowników w tym obszarze.



CZY PANA(I) PRACODAWCA POMÓGŁ PRACOWNIKOM W ORGANIZACJI PRACY ZDALNEJ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



Na czym dokładnie polegało ich wsparcie? Na pierwszym miejscu uplasowały się szkolenia z zakresu pracy zdalnej. Inną formę pomocy stanowiły zakupy dodatkowego sprzętu w postaci komputerów, laptopów czy drukarek. Pracodawcy pomagali również w zapewnieniu dostępu do internetu poprzez kupno kart SIM, routerów, a nawet takich mebli, jak biurko czy krzesło.

W JAKI SPOSÓB PRACODAWCA POMAGAŁ PRACOWNIKOM W ORGANIZACJI PRACY ZDALNEJ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$

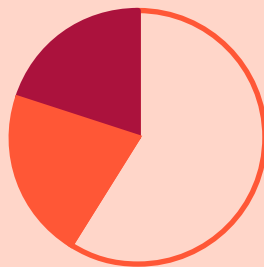


OCENA EFEKTYWNOŚCI PRACY ZDALNEJ

Zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest ważne nie tylko z perspektywy komfortu pracownika, lecz także jakości i wydajności pracy. Jak zatem pracownicy oceniają efektywność pracy zdalnej? Czy pracując z domu, poświęcają na pracę mniej czy więcej czasu? Wydaje się, że w tym obszarze nie ma zbyt dużych dysproporcji. Ponad połowa badanych uważa, że podczas pracy zdalnej pracuje tyle samo, ile w biurze.

JAK OCENIA PAN(I) ILOŚĆ CZASU POŚWIĘCANEGO NA PRACĘ OBECNIE – GDY PRACUJE PAN(I) ZDALNIE – W STOSUNKU DO OKRESU, GDY PRACOWAŁ(A) PAN(I) W BIURZE?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie,
n = 228



○
59%
pracuję tyle samo

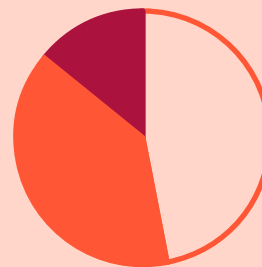
●
21%
obecnie pracuję więcej

●
20%
obecnie pracuję mniej

A czy czas poświęcony na pracę pokrywa się z efektywnością? W opinii pracowników raczej tak, gdyż w większości nie zauważają oni negatywnego wpływu pracy zdalnej na wydajność pracy. Na pytanie *Jak Pan(i) ocenia swoją efektywność podczas zdalnej pracy* aż 47% osób odpowiedziało, że praca zdalna jest tak samo efektywna jak praca z biura. Tylko 14% respondentów twierdzi, że jest nawet bardziej wydajna. Z kolei 39% badanych pracowników uważa, że praca zdalna jest mniej efektywna niż praca z biura. Fakt ten jest niewątpliwie sygnałem dla działów HR, że powinny one bliżej przyjrzeć się problemom, które wpływają na niższą efektywność pracy z domu, i zainwestować w szkolenia pracowników z zakresu lepszego zarządzania pracą.

JAK PAN(I) OCENIA SWOJĄ EFEKTYWNOŚĆ PODCZAS ZDALNEJ PRACY?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie,
n = 228



○
47%
praca zdalna jest tak samo efektywna jak praca z biura

●
39%
praca zdalna jest mniej efektywna niż praca z biura

●
14%
praca zdalna jest bardziej efektywna niż praca z biura

W ocenie efektywności pracy mogą również pomóc narzędzia do monitorowania pracy. Jak wynika jednak z badania, niewiele osób, które są odpowiedzialne za zarządzanie pracą w firmie, decyduje się na korzystanie z takich rozwiązań.

CZY UŻYWA PAN(I) JAKICHKOLWIEK NARZĘDZI DO MONITOROWANIA CZASU PRACY PRACOWNIKÓW PRACUJĄCYCH ZDALNIE?

Podstawa: osoby, które zarządzają pracą innych ludzi, $n = 132$



Rozważając aspekty efektywności pracy, warto również zwrócić uwagę na to, że zdecydowana większość badanych osób przyznaje, że w czasie pracy zdalnej wykonuje inne, dodatkowe czynności.

CZY W CZASIE PRACY ZDALNEJ ZDARZAŁO SIĘ PANU(I) WYKONYWAĆ INNE CZYNNOŚCI, NIEZWIĄZANE Z PRACĄ ZAWODOWĄ?

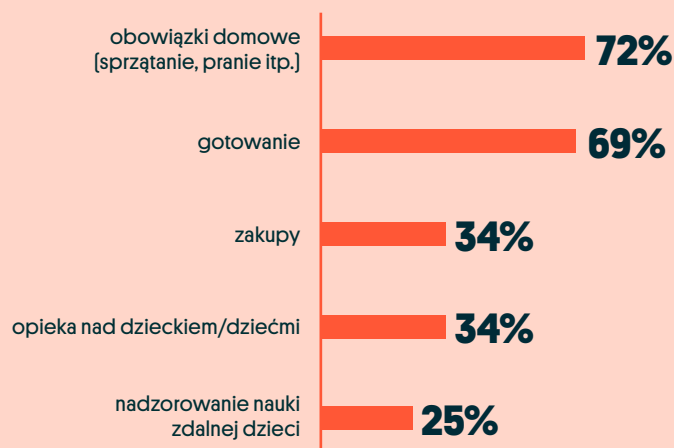
Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



Jakie aktywności zdarza się pracownikom podejmować podczas pracy zdalnej, które niekoniecznie są związane z pracą? Aż 72% wskazało, że są to przede wszystkim obowiązki domowe, jak pranie czy sprzątanie. Sporo, bo aż 69% respondentów przyznało, że jest to gotowanie, natomiast 34% osób potwierdziło, że zdarza im się robić zakupy w czasie pracy. Kolejne 34% wskazało na opiekę nad dzieckiem/dziećmi, natomiast 25% nadzoruje naukę zdalną swoich dzieci.

A JAKIE CZYNNOŚCI ZDARZA/ZDARZAŁO SIĘ PANU(I) WYKONYWAĆ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



Podjęcie dodatkowych czynności w trakcie wykonywania pracy wpływa na zacieranie się granic pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym. Zdanie to podzieliła 53% osób pracujących zdalnie.

CZY ZGADA SIĘ PAN(I) Z OPINIĄ, ŻE PRACA ZDALNA SPRAWIA, ŻE GRANICE MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM SIĘ ZACIERAJĄ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, n = 228



35% raczej się zgadzam

16% raczej się nie zgadzam

24% ani się zgadzam, ani nie zgadzam

7% zdecydowanie się nie zgadzam

18% zdecydowanie się zgadzam

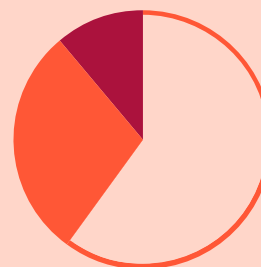
PRACA ZDALNA A NASTRÓJ

Rodzi się więc pytanie, czy taka forma pracy wpływa na stosunek pracowników do pracy zdalnej i ich samopoczucie. Około 43% pracowników uważa, że praca zdalna nie rzutuje na ich nastrój. Druga co do wielkości grupa to osoby, na które praca w trybie home office oddziałuje pozytywnie [35%]. Według 21% respondentów taka forma pracy negatywnie wpływa na ich samopoczucie. Należy przy tym dodać, że na negatywne odczucia wskazuje więcej kobiet niż mężczyzn. Niezależnie jednak od samopoczucia i stosunku do pracy zdalnej z wypowiedzi respondentów można

wywnioskować, że preferowana jest praca w modelu hybrydowym, a więc zachowanie balansu między możliwością pracy w domu i w biurze. Wyłącznie zdalnie chciałoby pracować zaledwie 11% respondentów.

CZY W PRZYSZŁOŚCI WOLAŁ(A)BY PAN(I) PRACOWAĆ ZDALNIE CZY TEŻ W BIURZE?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, n = 228



60%

chciał(a)bym pracować częściowo zdalnie, a częściowo w biurze

29%

chciał(a)bym pracować wyłącznie w biurze

11%

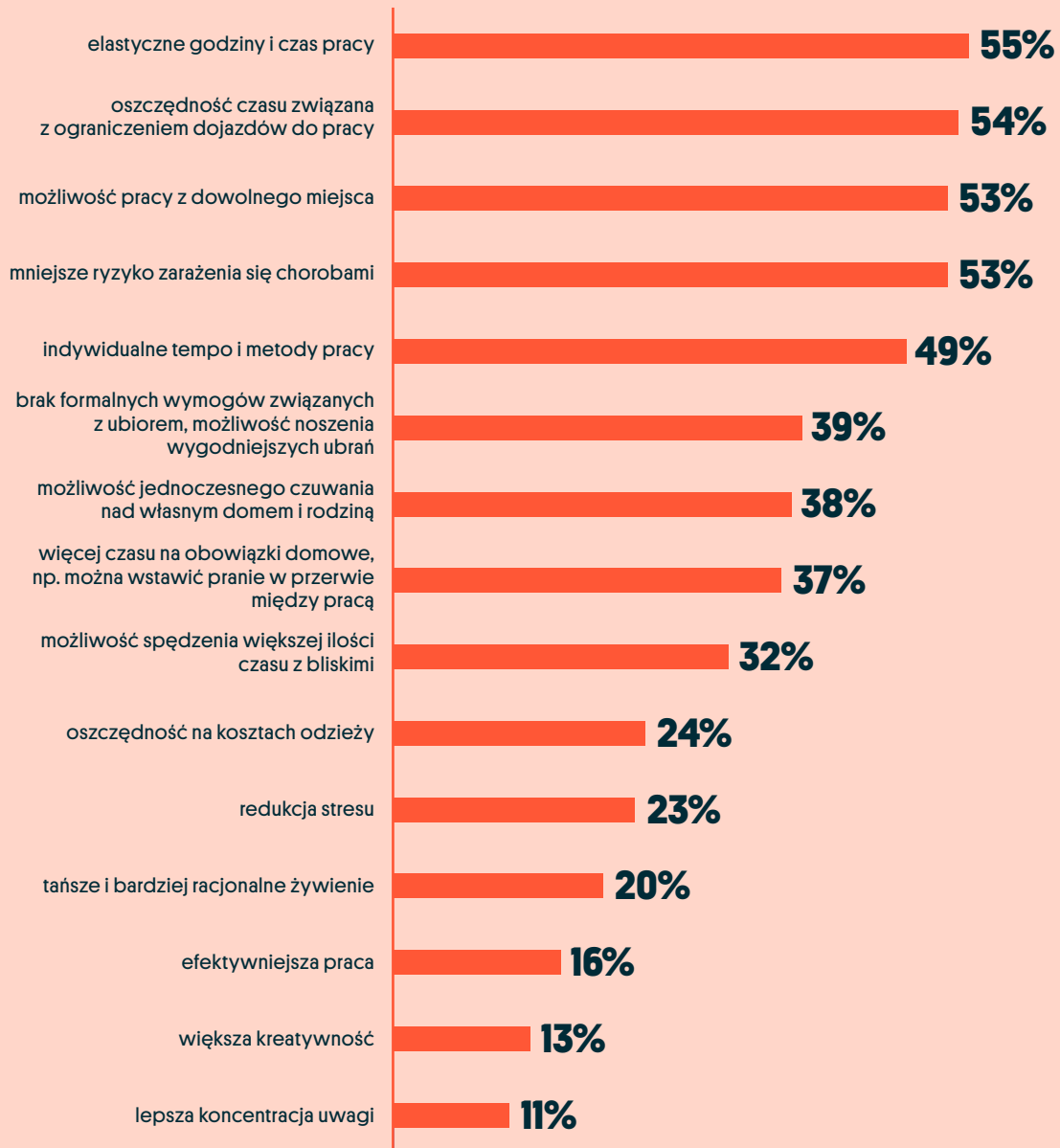
chciał(a)bym pracować wyłącznie zdalnie

WADY I ZALETY PRACY ZDALNEJ

Przenikanie się sfer życia prywatnego z zawodowym, a także borykanie się z różnymi trudnościami przy przejściu na pracę zdalną skłania do refleksji i pozwala pracownikom dostrzec zarówno dobre, jak i złe strony takiej formy pracy. Z pewnością do jej dobrych stron można zaliczyć: elastyczne godziny pracy, oszczędzanie czasu na dojazdach oraz możliwość pracy z dowolnego miejsca. W realiach pandemii niezwykle ważnym aspektem pracy zdalnej jest minimalizacja ryzyka zarażenia się chorobami. Praca zdalna oznacza również indywidualne tempo i metody pracy.

JAKIE SĄ WEDŁUG PANA(I) ZALETY PRACY ZDALNEJ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



A JAKIE SĄ WEDŁUG PANA(I) WADY PRACY ZDALNEJ?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$



Praca zdalna ma również negatywne skutki. Jednym z bardziej zauważalnych jest poczucie alienacji wynikające z braku bezpośrednich kontaktów ze współpracownikami.

Wśród negatywnych stron pracy zdalnej pracownicy wskazali również na aspekty związane z trudnością w skupieniu się na wykonywaniu zadań, rozpraszeniem przez pozostałych domowników oraz koniecznością zachowania samodyscypliny. Co ciekawe, tylko 13% wskazało jako wadę brak kontaktu z przełożonym.

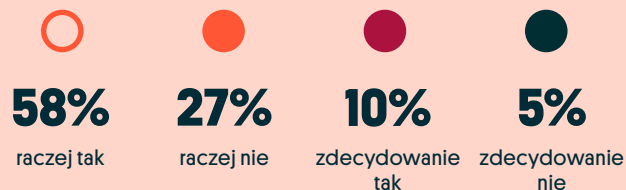
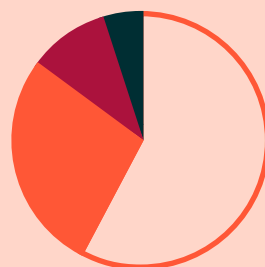
Z refleksji nad różnymi aspektami pracy zdalnej wyłania się pogląd na temat jej przyszłości. Większość badanych, a więc 68%, uważa, że firmy nadal będą korzystały z pracy zdalnej także po pandemii. Poglądowi temu sprzyja przekonanie, że za utrzymaniem pracy zdalnej przemawiają przede wszystkim korzyści finansowe dla firm. Nie bez znaczenia jest również kwestia wygody. Z kolei za przekonaniem, że praca zdalna nie zyska na znaczeniu, opowiedziało się 32% osób. Negatywna opinia wynika z przeświadczenia, że pracodawcy będą chcieli utrzymać nadzór nad pracownikami oraz ich obaw dotyczących mniejszej efektywności pracy.

Niezależnie od tego, jaka będzie przyszłość pracy zdalnej i czy pozostanie ona z nami na dłużej, pandemia stworzyła fundament do dyskusji i refleksji nad przyszłymi kierunkami rozwoju zarówno form zatrudnienia, sposobu pracy, jak i integralności relacji społecznych.



A JAK PAN(I) SĄDZI, CZY PO USPOKOJENIU SIĘ OBECNEJ SYTUACJI ZWIĄZANEJ Z PANDEMIĄ PRACA ZDALNA ZYSKA NA ZNACZENIU I PRACODAWCY ORAZ PRACOWNICY NADAL BĘDĄ Z NIEJ KORZYSTALI?

Podstawa: osoby pracujące zdalnie, $n = 228$





NASTROJE WZGLĘDEM ZMIANY I POSZUKIWANIA PRACY

W ocenie pracowników obecna sytuacja nie sprzyja zmianie pracy. Przed aktywnymi poszukiwaniami powstrzymuje ich przede wszystkim obecna sytuacja na rynku – pracownicy nie chcą ryzykować i wolą utrzymać obecną posadę.

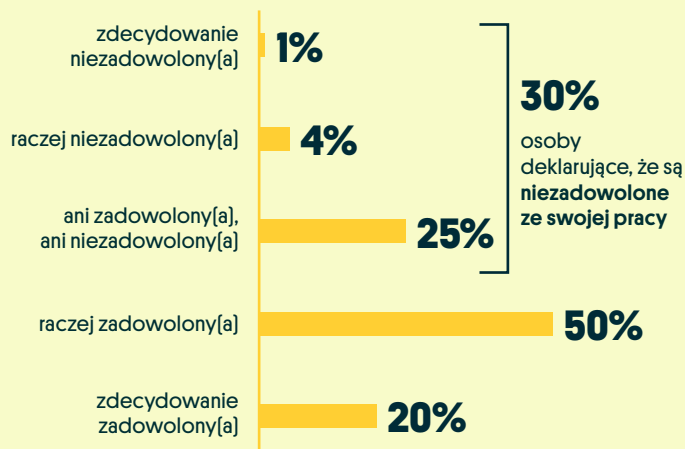
Przed pandemią firmy prześcigały się z ofertami, by pozyskać najlepszych kandydatów. Pracownicy raczej nie mieli wtedy wątpliwości, że to dobry czas na zmiany i podejmowanie nowych wyzwań zawodowych. Pojawienie się pandemii COVID-19 nie pozostawiło rynku pracy bez swojego wpływu. Jak sytuację i warunki zatrudnienia postrzegają dzisiaj zarówno osoby posiadające zatrudnienie, jak i te, które poszukują pracy?

OCENA ZATRUDNIONYCH

W pierwszej grupie respondentów, a więc wśród osób, które posiadają obecnie zatrudnienie, większość badanych jest zadowolona ze swojej pracy.

W JAKIM STOPNIU JEST PAN(I) ZADOWOLONY(A) ZE SWOJEJ PRACY?

Podstawa: $n = 612$



Swoje niezadowolenie natomiast w różnym stopniu wyraziło ok. 30% osób. Ich ocena wynika głównie z braku satysfakcji z wynagrodzenia. Aż 77% respondentów wskazało na ten czynnik. Należy jednak przy tym wspomnieć, że dla 57% niezadowolenie to nie jest związane z sytuacją firmy w okresie pandemii, a pojawiło się już wcześniej.

CO W NAJWIĘKSZYM W STOPNIU SPRAWIA, ŻE JEST PAN(I) NIEZADOWOLONY(A) Z OBECNEJ PRACY?

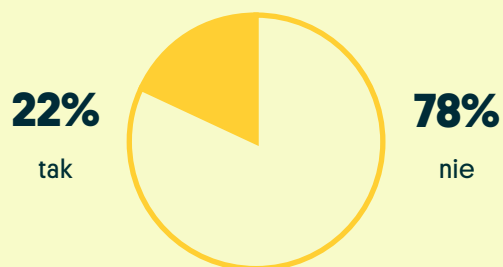
Podstawa: osoby, które wskazały, że są niezadowolone ze swojej pracy, $n = 186$



Jednak brak satysfakcji z wynagrodzenia, gorszych warunków zatrudnienia czy zakresu wykonywanej pracy raczej nie przyczynia się do chęci zmiany pracodawcy. Można wywnioskować, że obecnie osoby posiadające zatrudnienie z dużą ostrożnością podchodzą do takiej decyzji. Na pytanie *Czy rozważał(a) Pan(i) w ciągu ostatniego pół roku zmianę pracy?* aż 78% respondentów odpowiedziało, że nie.

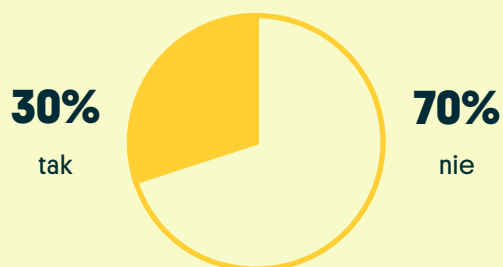
CZY ROZWAŻAŁ(A) PAN(I) W CIĄGU OSTATNIEGO PÓŁ ROKU ZMIANĘ PRACY?

Podstawa: $n = 612$



CZY W CIĄGU 6 MIESIĘCY AKTYWNIE POSZUKIWAŁ(A) PAN(I) PRACY?

Podstawa: osoby, które w ciągu ostatniego pół roku rozważały zmianę pracy, $n = 137$



Przed aktywnym poszukiwaniem pracy badanych powstrzymuje przede wszystkim obecna sytuacja na rynku. Pracownicy nie chcą podejmować ryzyka w tych niepewnych czasach i wolą zachować obecną posadę.

DLACZEGO NIE ZDECYDOWAŁ(A) SIĘ PAN(I) NA AKTYWNE POSZUKIWANIE INNEJ PRACY?

Podstawa: osoby, które w ciągu ostatniego pół roku rozważały zmianę pracy, ale nie poszukiwały jej aktywnie, $n = 96$



Jakie kryteria musiałby spełniać nowy pracodawca, aby osoba posiadająca zatrudnienie była skłonna rozważyć zmianę? Czy istnieją cechy, które są w tej chwili bardziej istotne niż kiedyś? Okazuje się, że wysokość wynagrodzenia i stabilność zatrudnienia, możliwość pracy na etat to kluczowe elementy, które badani brali by pod uwagę, szukając nowego pracodawcy. Mniejszą rolę odgrywają natomiast szkolenia, możliwość rozwoju czy możliwość pracy zdalnej.

GDYBY W OBECNEJ SYTUACJI ZMIENIAŁ(A) PAN(I) PRACĘ, JAKIE BYŁYBY NAJWAŻNIEJSZE CECHY NOWEGO PRACODAWCY, KTÓRE BRAŁ(A)BY PAN(I) POD UWAGĘ PRZY WYBORZE?

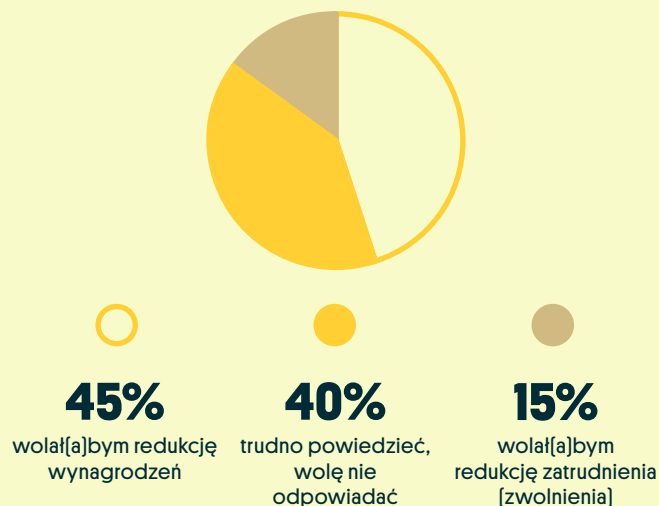
Podstawa: $n = 612$



Mimo że pracownicy – zarówno przy czynnikach determinujących niezadowolenie z pracy, jak i elementach decydujących o ewentualnej zmianie pracy – wskazywali na wynagrodzenie jako istotny dla nich element, to jednak w przypadku potrzeby ratowania firmy z trudnej sytuacji byłiby w stanie zaakceptować jego redukcję. Większa część badanych, tj. 45% – mając wybór – wolałaby redukcją wynagrodzeń niż zmniejszenie zatrudnienia. Na obniżenie zatrudnienia częściej wskazywali: mężczyźni [19%], pracownicy w wieku 25–34 lat [20%], z wykształceniem wyższym [19%] oraz osoby nieposiadające dzieci [19%].

Czasem w firmach należy dokonywać trudnych decyzji, żeby mogły dalej funkcjonować. Gdyby miał(a) Pan(i) na to wpływ, to czy wolał(a)by Pan(i), aby wszyscy pracownicy mieli zredukowane wynagrodzenie np. o 20%, czy wolał(a)by Pan(i), aby firma zredukowała zatrudnienie (zwolnienia pracowników), a wynagrodzenie tych, którzy zostali, pozostało na tym samym poziomie?

Podstawa: $n = 612$

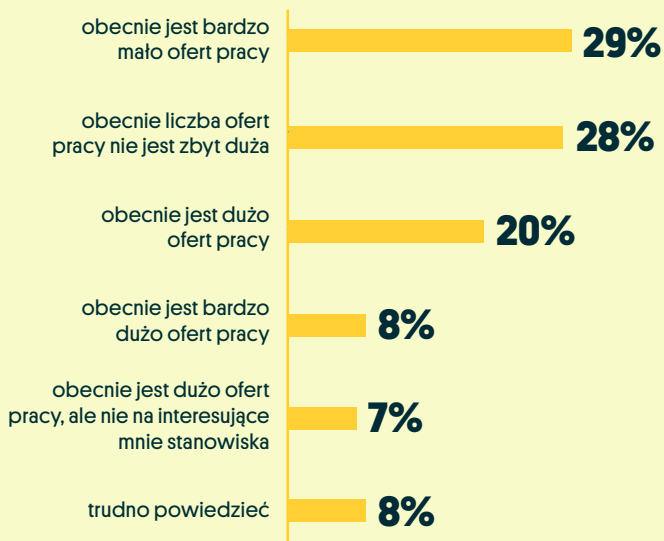


PERSPEKTYWA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY

Jak zatem obecnie perspektywę na znalezienie nowej pracy postrzegają osoby, które dopiero co ją zmieniły lub jej poszukują? Niestety z opinii badanych wyłania się raczej negatywna ocena sytuacji na rynku pracy. Według nich warunki są coraz trudniejsze. Zdaniem osób poszukujących pracy liczba ofert zmniejszyła się w stosunku do okresu sprzed pandemii. Tę opinię podziela ponad połowa badanych.

A JAK OGÓLNIŃE OCENIA PAN(I) RYNEK PRACY POD KĄTEM LICZBY OFERT, KTÓRE SĄ DOSTĘPNE?

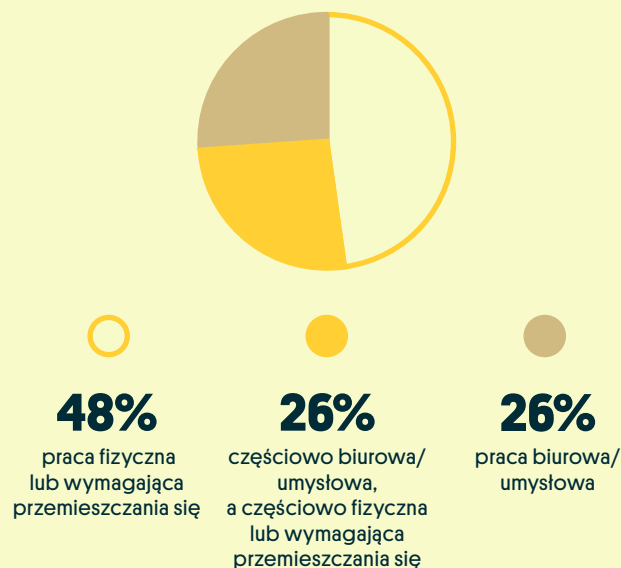
Podstawa: $n = 153$



Jakiej pracy poszukiwali kandydaci i na jakie stanowiska decydowali się aplikować? Wyniki badania pokazują, że 48% badanych szukało pracy fizycznej lub wymagającej przemieszczania się, a 26% częściowo pracy biurowej, umysłowej, a częściowo fizycznej lub wymagającej przemieszczania się. Jednocześnie 26% odpowiedziało, że poszukiwało wyłącznie pracy biurowej.

JAKI BYŁ/JEST CHARAKTER PRACY, KTÓREJ PAN(I) POSZUKIWAŁ(A)/POSZUKUJE?

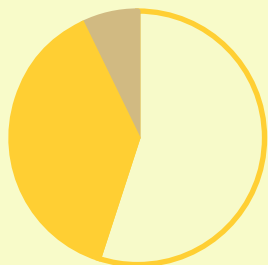
Podstawa: $n = 153$



Jeśli chodzi o rodzaj stanowiska, o jakie ubiegali się kandydaci, to ponad połowa z nich wskazała stanowiska biurowe, ale nie o charakterze kierowniczym, 38% poszukiwało pracy na stanowisku menedżerskim średniego szczebla i tylko 7% na stanowisku kierowniczym wyższego szczebla.

NA JAKIE STANOWISKO PAN(I) APLIKOWAŁ(A)/APLIKUJE?

Podstawa: osoby szukające pracy biurowej, $n = 40$



55%

stanowiska biurowe,
niekierownicze



38%

stanowisko
kierownicze,
menedżerskie
średniego szczebla



7%

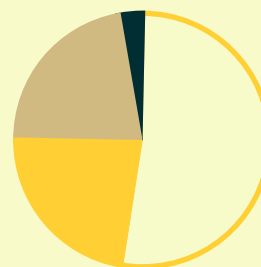
stanowisko
kierownicze,
menedżerskie
wyższego szczebla

Czy praca, o którą ubiegali się kandydaci, była związana z ich poprzednią czy też była zupełnie odmienna? Jak się okazuje, większa część uczestników badania poszukiwała zatrudnienia na takim stanowisku, jakie pełniła dotychczas.

Większość respondentów byłaby jednak gotowa przyjąć stanowisko niższego szczebla, jeśli w ramach wcześniejszych poszukiwań nie udałooby się im znaleźć pracy na wymaganym przez siebie poziomie.

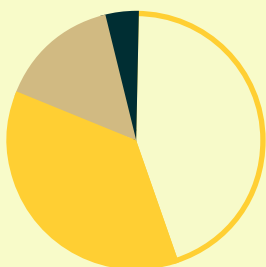
A CZY JEŻELI NIE UDA SIĘ ZNALEŹĆ PANU(I) PRACY NA ODPOWIEDNIM STANOWISKU, TO CZY JEST PAN(I) SKŁONNY(A) PRZYJĄĆ PRACĘ NA STANOWISKU NIŻSZYM?

Podstawa: osoby, które w tej chwili szukają pracy, $n = 69$



NA JAKIE STANOWISKO SZUKAŁ(A)/SZUKA PAN(I) PRACY?

Podstawa: $n = 153$



45%

szukałem(am)
pracy na
stanowisku
takim jak
obecnie



36%

obojętnie,
pierwsza praca



15%

szukałem(am)
pracy na
stanowisku
wyższym niż
obecnie



4%

szukałem(am)
pracy na
stanowisku
niższym niż
obecnie



53%

raczej tak



22%

zdecydowanie
tak



22%

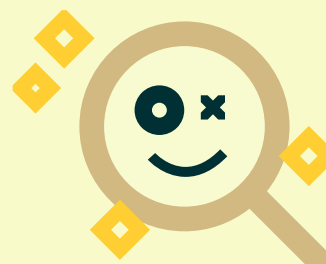
raczej nie



3%

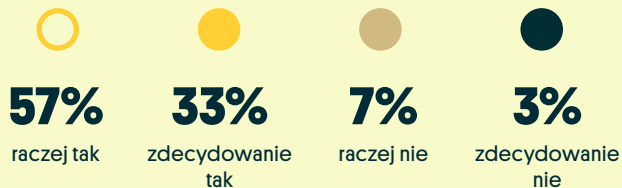
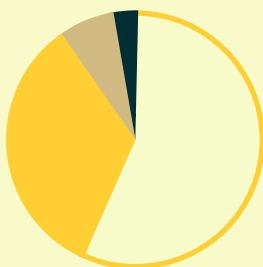
zdecydowanie
nie

Okazuje się również, że obecna sytuacja sprawia, że kandydaci są bardziej otwarci na reskilling i są gotowi zmienić swoje kwalifikacje zawodowe, by otrzymać pracę. Gotowość do zmian jest bardzo wysoka i zauważalna w różnych obszarach. Aż 90% ankietowanych dopuszcza możliwość przekwalifikowania się, z kolei 3/4 respondentów jest otwarta na możliwość zatrudnienia w innym mieście, jeżeli możliwa byłaby praca zdalna.



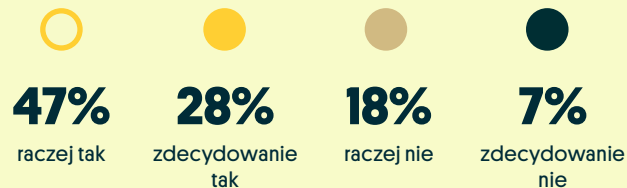
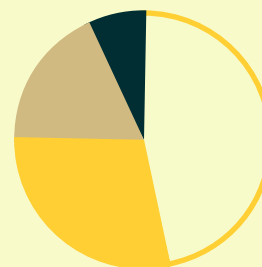
A CZY BYŁ(A)/JEST PAN(I) SKŁONNY(A) DOKONAĆ PRZEKVALIFIKOWANIA, PRZEBRANŻOWIENIA, WYKONYWAĆ NOWE OBOWIĄZKI, ŻEBY OTRZYMAĆ PRACĘ?

Podstawa: $n = 153$



A CZY BYŁ(A)/JEST PAN(I) SKŁONNY(A) PRZYJĄĆ PRACĘ W FIRMIE ZLOKALIZOWANEJ W INNYM MIEŚCIE, GDYBY ISTNIAŁA MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ?

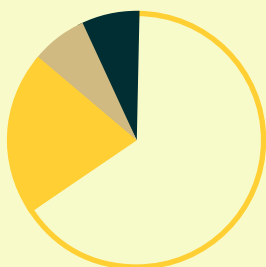
Podstawa: $n = 153$



Wśród kandydatów – oprócz akceptacji pracy na innym stanowisku i o innych kwalifikacjach – zaobserwować można także otwartość na branżę, w której ubiegają się o pracę. Około 2/3 badanych rozważa zatrudnienie zarówno w branży, w której pracowało do tej pory, jak i w pozostałych. Z kolei 20% badanych szuka zatrudnienia wyłącznie w obszarze, w którym pracowało wcześniej.

CZY SZUKAŁ(A)/SZUKA PAN(I) PRACY W TEJ SAMEJ BRANŻY CO DOTYCHCZAS, CZY RÓWNIEŻ W INNYCH BRANŻACH?

Podstawa: $n = 153$



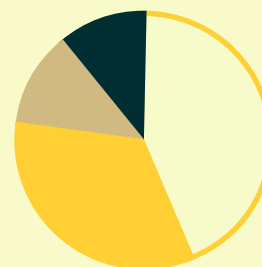
Czy wraz z poszukiwaniem nowej pracy w okresie pandemii zmieniły się oczekiwania kandydatów względem oferowanych warunków zatrudnienia? Które aspekty biorą pod uwagę kandydaci poszukujący pracy? Z badania wynika, że – podobnie jak w przypadku osób posiadających obecnie zatrudnienie

– wysokość wynagrodzenia i możliwość pracy na etat to kluczowe elementy zatrudnienia dla tej grupy. Kwestia wysokości wynagrodzenia jest szczególnie istotna dla osób, które chcą zmienić pracę na lepszą. W drugiej kolejności duże znaczenie ma forma zatrudnienia, a więc możliwość pracy na etat. Widać zatem, że obecnie priorytetem jest przede wszystkim stabilność i bezpieczeństwo finansowe. Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia, to większość respondentów chciałaby w nowej pracy zarabiać tyle, ile w poprzedniej lub więcej [79%]. Jedynie mała liczba badanych zdecydowanie odrzuca przyjęcie pracy z niższym wynagrodzeniem [12%].

Gotowość do przyjęcia mniejszego wynagrodzenia jest związana z sytuacją zawodową uczestników badania. Większą skłonność do zaakceptowania niższych zarobków deklarują osoby, które straciły pracę.

A CZY BYŁ(A)/JEST PAN(I) SKŁONNY(A) PRZYJĄĆ PRACĘ Z NIŻSZYM WYNAGRODZENIEM?

Podstawa: $n = 153$



Z perspektywy działów HR oraz rekruterów warto również przyrzeć się kanałom, jakie wykorzystują kandydaci do poszukiwania pracy, oraz ocenić ich efektywność. Jak się okazuje, niezmiennie najpopularniejszym miejscem poszukiwania ofert pracy są portale internetowe z ogłoszeniami o pracę. Aż 3/4 poszukujących pracy właśnie tam stara się znaleźć odpowiednią ofertę. Połowa badanych, którzy zmienili pracę, uznała, że jest to najefektywniejszy sposób. W dalszej kolejności wymieniano znajomych oraz rodzinę. Co ciekawe, aż 47% badanych jako sposób szukania pracy wskazało portale społecznościowe, ale wynik ten nie pokrywa się z oceną efektywności tego kanału komunikacji. Wydajność portali społecznościowych jako źródła poszukiwania pracy pozytywnie oceniło tylko 10% respondentów. Podobną sytuację mamy w przypadku urzędów pracy i stron firmowych. Aż 42% respondentów przyznało, że poszukuje pracy w urzędach pracy, ale za ich efektywnością opowiedziało się tylko 7% badanych. Ze stron firmowych jako źródła poszukiwania pracy korzysta 27%, ale ich efektywność oceniono na 0%.

Z odpowiedzi uzyskanych zarówno od osób posiadających pracę, jak i tych, które są w trakcie jej poszukiwania, wyłania się wniosek, że dzisiejsze nastroje względem zmiany pracy są raczej sceptyczne, a kandydaci zachowują ostrożność w podejmowaniu nowych wyzwań zawodowych. Cechuje ich większa skłonność do akceptacji mniej atrakcyjnych warunków pracy, ale również otwartość na zmianę stanowiska oraz możliwość przebranżowienia się i rozwoju nowych kwalifikacji. Niewątpliwie więc sytuacja na rynku pracy w opinii poszukujących pracy jest trudniejsza niż przed pandemią i wymaga od nich pewnej elastyczności i kompromisów.

The image features a light blue background with four dark teal triangles positioned at the corners, pointing towards the center. In the center of the image, the text 'o|x' is displayed in a dark teal color. The 'o' is a solid circle with a white dot in the center. The '|' is a vertical bar. The 'x' is a bold, sans-serif character.

o|x