

THE REMOTE FUTURE

RYNEK PRACY ZDALNEJ
A OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW.
EDYCJA POLSKA 2018

REMOTE | KANTAR
-HOW | TNS.



SPIS TREŚCI

04

Słowo
wstępne

06

Streszczenie

10

Rynek
pracy

18

Praca
zdalna

26

Benefity
pracownicze

34

Opis próby
badawczej



Redakcja: Marek Grygier
Opracowanie graficzne: Marta Borkiewicz

SŁOWEM WSTĘPU... ...CZYLI CO Z TĄ PRACĄ ZDALNĄ?



Rynek pracy dynamicznie się zmienia. Przychodzą nowe pokolenia, które ponad wszystko cenią sobie życie prywatne, rodzinę i samorealizację, i nie chcą, aby praca ich ograniczała. Jednocześnie pracodawcy coraz częściej narzekają na przedłużające się procesy rekrutacji i niską lojalności pracowników.

Złotym środkiem, zarówno dla firm, które mają coraz większy problem ze znalezieniem dobrych pracowników oraz z zatrzymaniem ich u siebie, jak i dla pracowników, którzy coraz częściej szukają bardziej elastycznych form pracy, zdaje się być możliwość pracy zdalnej. Wielu pracodawców jednak wciąż niechętnie spogląda w kierunku tego typu rozwiązań - a przecież model pracy zdalnej to cały wachlarz możliwości (od sporadycznej pracy z domu i elastycznych godzin, po pracę całkowicie zdalną, bez obowiązku regularnego odwiedzania biura), z którego każda organizacja może wybrać coś, co będzie współgrało z jej strukturą.

Wspólnie z KANTAR TNS przygotowaliśmy badanie, w którym pytamy pracowników, jak temat pracy zdalnej wygląda w firmach, w których pracują i jakie są ich oczekiwania względem pracodawców. Mamy nadzieję, że dzięki temu uda nam się zdiagnozować rynek pracy w Polsce, a wyniki badania pomogą zbudować na nim nową równowagę, która zmniejszy różnice międzypokoleniowe i zwiększy wydajność pracy. Przecież zadowolony pracownik to wartość dodana dla firmy!

- Iwo & Ola Szapar
Remote Work Advocates & Founders
Remote-how



Rolą agencji badawczych jest „trzymanie ręki na pulsie” i obserwowanie trendów konsumenckich na rynku. Jednym z niezwykle gorących tematów jest Przebudzenie Konsumentów, którzy stawiają markom wymagania i oczekują, że to firmy dopasują się do ich życia i aspiracji, a nie odwrotnie.

Nasze badanie zrealizowane we współpracy z Remote-How potwierdza, że podobne zjawisko możemy zaobserwować w relacji pracownik - pracodawca. Osoby zatrudnione chcą mieć podmiotową rolę w strukturze firmy poprzez wpływ na to gdzie, jak i ile pracują. Oczekują zrozumienia ze strony pracodawcy, a w zamian mogą zaproponować większą efektywność i zaangażowanie.

Już ponad połowa osób aktywnych zawodowo deklaruje, że mając wybór zdecyduje się na przynajmniej częściowo elastyczne godziny pracy. Jednocześnie 6 na 10 z nas jest zainteresowanych pracą zdalną, a tylko mniejszość ma taką możliwość.

Zmienia się też obszar benefitów pracowniczych. Wciąż niezwykle ważne jest dla pracowników prywatne ubezpieczenie zdrowotne, ale pozostałe „klasyki” jak karta multisport, wyjazdy integracyjne, czy dofinansowanie wydatków na kulturę nie jest już gwarancją, że pracownik spojrzy na firmę bardziej przychylnym okiem. Chcąc pozyskać najlepszych i lojalnych pracowników organizacje muszą otwierać się na model elastycznej współpracy i coraz częściej aktywnie poruszać ten temat podczas rozmów rekrutacyjnych.

Niewątpliwie rynek pracy musi zareagować na zgłaszaną przez pracowników potrzebę elastycznych form zatrudnienia. Mamy nadzieję, że nasz raport będzie dla Państwa wskazówką, w jaki sposób odpowiedzieć na to wyzwanie.

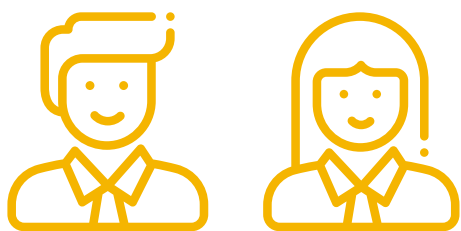
- Konrad Siwiński
Strategic Account Manager
TNS Polska



STRESZCZENIE

Kluczowe wnioski płynące z badania

Badanie „The Remote Future. Rynek pracy zdalnej a oczekiwania pracowników.” zostało przeprowadzone przez Kantar TNS na próbie 600 pracujących osób w wieku od 20 do 60 lat w dn. 8-17.05 2018 roku. Raport został uzupełniony badaniem jakościowym, w którym wzięli udział pracownicy działów HR.



Polacy pracują zdalnie. A przynajmniej Ci, którzy mogą.

1/3 respondentów deklaruje, że firma w której pracują oferuje możliwość pracy zdalnej. *76% osób, które mają ten przywilej potwierdza, że korzysta z niego przynajmniej raz na jakiś czas.*

Wśród tej grupy ok. 1/3 pracuje zdalnie do 5 dni w miesiącu, a 34% pracuje zdalnie cały czas.

Ci, którzy nie mogą, chcieliby...

Prawie 70% respondentów twierdzi, że firmy, w których pracują, nie umożliwiają pracy zdalnej lub nie informują, że taka możliwość istnieje. Ponad połowa tej grupy (51%) deklaruje, że pracowałaby zdalnie, gdyby taka możliwość się pojawiła.

Co więcej, aż 52% z tych osób twierdzi, że chętnie pracowałaby zdalnie przez zdecydowaną większość czasu, a 1/3 z nich deklaruje chęć pracy zdalnej do 10 dni w miesiącu.

Robią to wszyscy - bez względu na wiek.

Osoby do 34 roku życia częściej deklarują, że ich firmy umożliwiają pracę zdalną, co może być związane z tym, że częściej starają się u pracodawcy o taką możliwość. Prawie połowa z nich twierdzi, że pracuje zdalnie do 5 dni w miesiącu.

Wśród osób, które mogą pracować zdalnie, wszyscy - niezależnie od wieku - korzystają z tej możliwości.

I bardzo to lubią.

95% badanych, którzy mieli możliwość pracować zdalnie, pozytywnie lub bardzo pozytywnie ocenia taki sposób pracy.

Polacy nie są zadowoleni z benefitów - no chyba, że zaoferujemy im elastyczną lub zdalną pracę.

Mniej niż połowa pracowników deklaruje zadowolenie z obecnych benefitów oferowanych przez ich pracodawcę (45%).

Satysfakcja badanych z oferowanych benefitów wzrasta, jeżeli wśród nich znajdują się elastyczne godziny pracy lub możliwość pracy zdalnej dłużej niż 1 tydzień z rzędu (70%).

Chcą pracować zdalnie, z zagranicy, poszerzać horyzonty.

Prawie 70% badanych deklaruje, że chciałyby korzystać z benefitu dzięki któremu można by pracować zdalnie z zagranicy (przez określony czas). 70% osób, które nie mają w ogóle możliwości pracy zdalnej, twierdzi, że taki benefit *zwiększyłby ich lojalność wobec pracodawcy.*

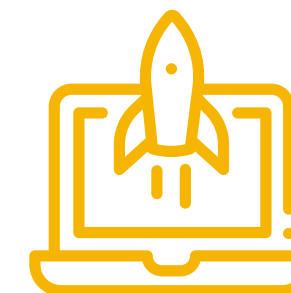
Lubią elastyczne godziny pracy.

Ponad połowa Polaków deklaruje, że odpowiadają im elastyczne lub częściowo elastyczne godziny pracy. *43% kobiet elastyczne godziny pracy uważa za jeden z 3 najważniejszych benefitów pozapłacowych, wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 34%.*

A gdy przyjdzie czas, doceniają work-life balance.

Respondenci do 34 roku życia zgadzają się częściej ze stwierdzeniem, że brak perspektywy awansu, nawet mimo dobrej atmosfery w pracy, spowoduje, że będą rozglądać się za nową posadą.

Starsi badani byli bardziej przychylni stwierdzeniu, że jeżeli dobrze się czują w pracy, to nie będą myśleć o jej zmianie pomimo braku możliwości na awans.



Przede wszystkim jednak możliwość pracy zdalnej ich uszczęśliwia!

Osoby, które mają możliwość pracy zdalnej częściej deklarują, że są zadowolone ze swojej pracy (90%) niż osoby, które takiej możliwości nie mają (78%).

Pracownicy, którzy korzystają z takiej możliwości, częściej twierdzą, że są zadowoleni z pracy (94%), niż osoby, które z tego przywileju nie korzystają (74%).

Okazuje się więc, że już sama świadomość pracownika, że może pracować zdalnie (nawet jeśli tego nie robi!) zwiększa jego zadowolenie z pracy.



„KAŻDY ZAWÓD NIEWYMAGAJĄCY
PRODUKCJI CZEGOŚ PRZY
PRZYSŁOWIOWEJ TAŚMIE, KAŻDA PRACA
BIUROWA W DZISIEJSZYM ŚWIECIE,
W DOBIE INTERNETU, MOŻE BYĆ CZĘSTO
WYKONYWANA Z DOMU. JEŚLI JESZCZE
BĘDZIE DOBRZE ZBILANSOWANA Z PRACĄ
ZESPOŁOWĄ W BIURZE – MAMY ŚWIETNE
ROZWIĄZANIE, WSPIERAJĄCE EFEKTYWNOŚĆ
I ZADOWOLENIE Z PRACY”

- Łukasz Grass
Redaktor Naczelny
Business Insider Polska

RYNEK PRACY

Dzisiejszy rynek pracy dyktuje szereg wyzwań, z których największym jest pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników oraz zatrzymanie najlepszych w firmie. Rosną też oczekiwania pracowników, którzy coraz częściej szukają miejsca pracy umożliwiającego pogodzenie życia zawodowego z osobistym. W konsekwencji obserwujemy rosnące zainteresowanie elastycznymi modelami pracy – zarówno wśród pracodawców, jak i zatrudnionych. Z pewnością trend ten będzie się umacniał w nadchodzących latach.

(Dorota Nakoneczna, HR Business Partner, HAYS)

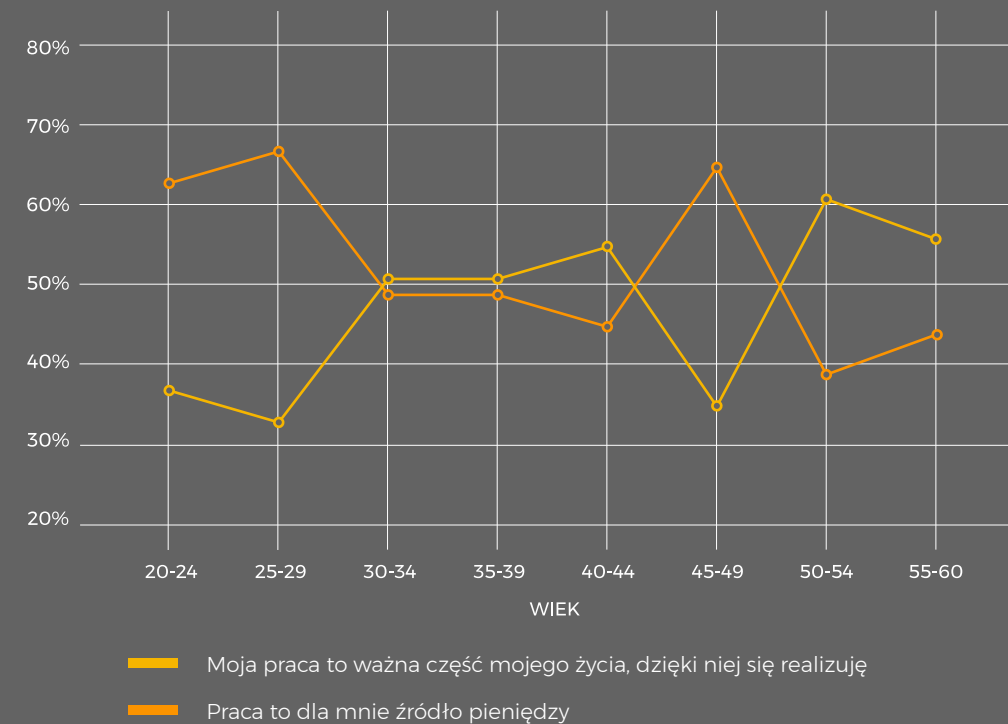


Wydaje się, że coraz śmielej możemy mówić o tym, że „rynek pracownika” nastał i u nas. Potwierdzają to eksperci HR, którzy jako największe trudności w swojej pracy wymieniają m.in. „pozyskanie wartościowych pracowników oraz utrzymanie ich zaangażowania” i „utrzymanie talentów w organizacji”.

Utrzymanie talentów w organizacji jeszcze bardziej utrudnia fakt, że polscy pracownicy są niemal po równo podzieleni między tych, którzy pracują głównie dla pieniędzy, a tych, którzy w pracy chcą się realizować. Taki podział wymaga stworzenia odpowiedniej strategii motywacyjnej, która będzie odpowiadała na różne potrzeby pracowników.

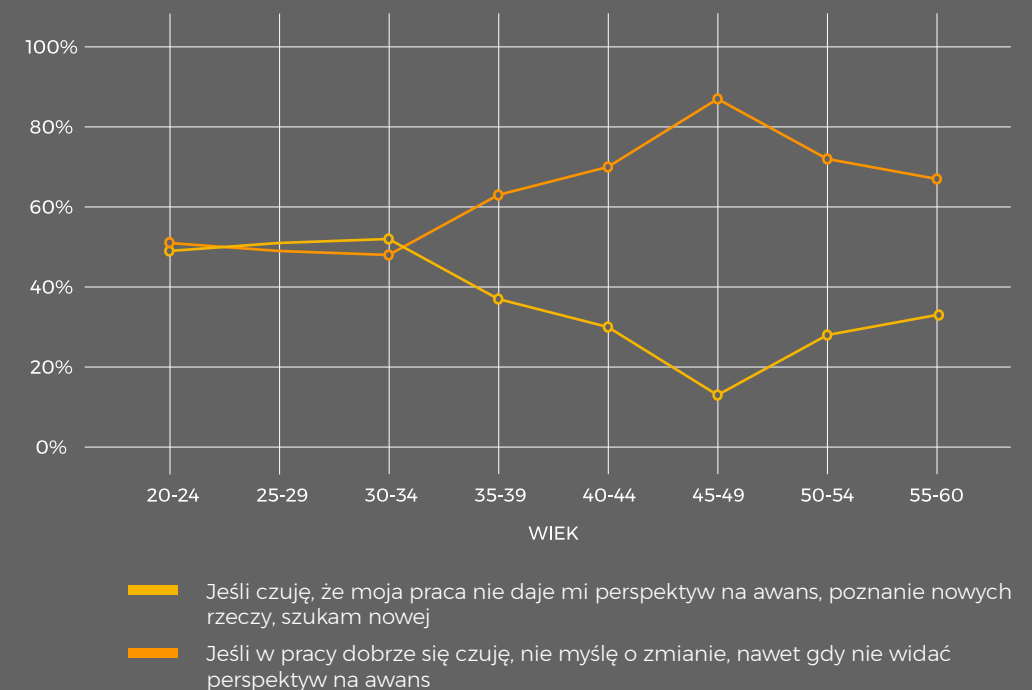
Dla Polaków po 34 roku życia bardzo ważnym aspektem w pracy staje się tzw. *work-life balance*. Osoby, które przekroczyły już ten próg wiekowy częściej deklarują, że jeżeli w pracy czują się dobrze, to mimo braku możliwości awansu, nie planują jej zmieniać.

Wskaż to stwierdzenie, z którym zgadzasz się w większym stopniu:



respondenci: 600

Wskaż to stwierdzenie, z którym zgadzasz się w większym stopniu:



respondenci: 600

Pracodawcy nie poddają się w wyścigu o najlepszych i mimo kolejnych wyzwań starają się działać i testować nowe rozwiązania w rekrutacji i zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Na pytanie w jaki sposób pozyskać utalentowanego pracownika zapytani eksperci mówią wprost: „Przez powiązanie jego indywidualnych celów z celami organizacji i zapewnienie mentoringu i rozwoju przez menedżerów w miejscu pracy.”, „Pokazując autentyczną kulturę organizacyjną i otwarcie mówiąc o perspektywach rozwoju, bez owijania w bawełnę i pokazywania naciąganej oferty.”, „Oferując mu środowisko pracy, na które ma wpływ i którego czuje się partnerem”. Za skuteczne metody pozyskiwania nowych pracowników uznawane są również rekomendacje, networking czy korzystanie z usług doświadczonych head hunterów.

Jak pozyskać utalentowanego pracownika?



„JEŻELI CHCEMY ZDOBYĆ WARTOŚCIOWYCH PRACOWNIKÓW, WARTO PRZYJRZEĆ SIĘ NOWATORSKIM PODEJŚCIOM DO REKRUTACJI, STANDARDOWE METODY SĄ CORAZ MNIEJ SKUTECZNE. GDY JUŻ POZYSKAMY PRACOWNIKA POJAWIA SIĘ KOLEJNE WYZWANIE - JAK UTRZYMAĆ TALENT W FIRMIE? NALEŻY NA BIEŻĄCO DOSTOSOWYWAĆ PAKIET BENEFITÓW POZAPŁACOWYCH, POLEPSZAĆ ATMOSFERĘ W PRACY, UELASTYCZNIĆ SAMĄ PRACĘ TAK, ABY PRACOWNIK MIAŁ WIĘCEJ SWOBODY I CZUŁ, ŻE ISTNIEJE ZAUFANIE POMIĘDZY NIM A ORGANIZACJĄ.”

- Jolanta Jakóbczyk
Dyrektor Personalny
Idea Bank

CZEGO TAK NAPRAWDĘ OCZEKUJĄ
PRACOWNICY POSZUKUJĄCY
NOWEJ PRACY?

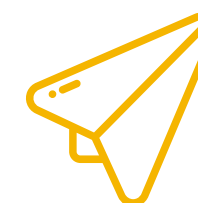
JAKIE CZYNNIKI SĄ DLA NICH
NAJWAŻNIEJSZE?

WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA



ATMOSFERA W MIEJSCU PRACY

STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA



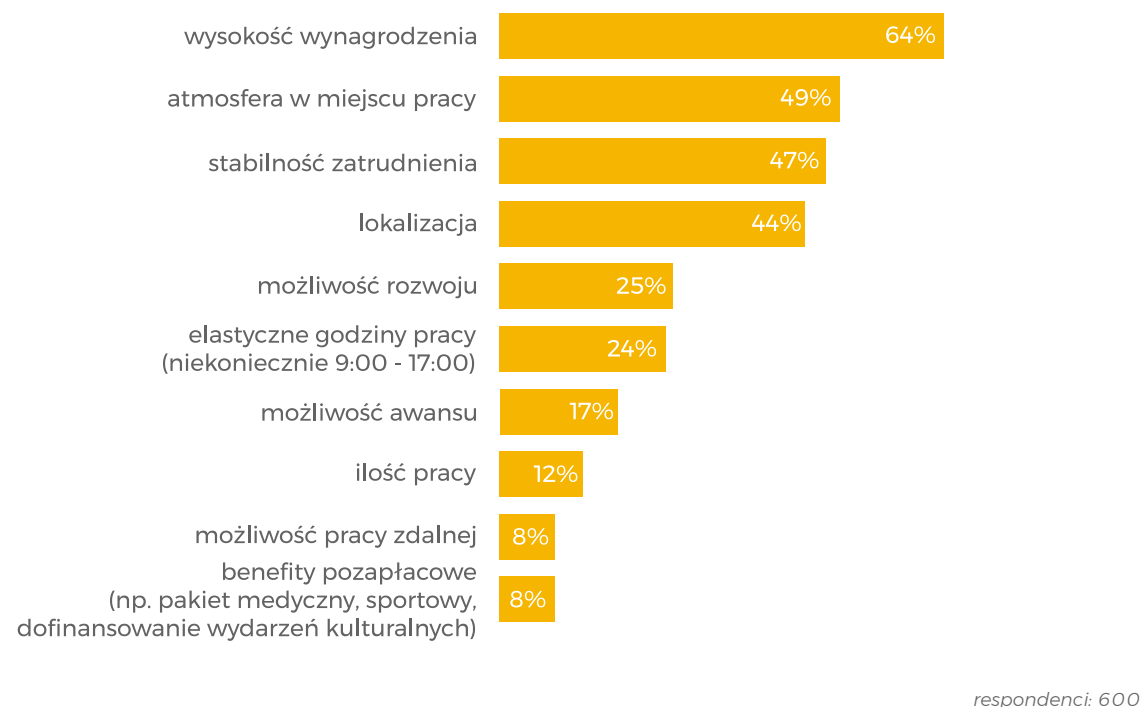
LOKALIZACJA

Okazuje się, że kluczowym czynnikiem przy wyborze pracy jest wysokość wynagrodzenia, zaraz za nim plasuje się atmosfera w miejscu pracy, stabilność zatrudnienia oraz lokalizacja.

Wysoka pozycja lokalizacji nie dziwi, bowiem pracownicy deklarują, że dojazd do pracy zajmuje im średnio 5,5 godziny w ciągu tygodnia. Wynika z tego, że średnio do pracy dojeżdżamy w nieco ponad godzinę.

Eksperti, z którymi rozmawialiśmy twierdzą, że dla pracowników w dzisiejszych czasach ważna jest atmosfera pracy, zespół, możliwości rozwoju i poszerzania wiedzy: „**Najważniejsze są perspektywy rozwoju, atmosfera, szczerze i otwarte relacje. Transparentność, żeby ludzie wiedzieli co i po co się dzieje w firmie. Nadal także wynagrodzenie, czyli takie które jest rynkowe.**”

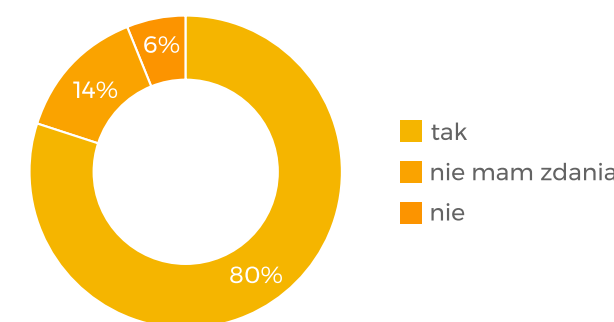
Wybierz z poniższej listy trzy najważniejsze dla Ciebie czynniki, które brał(a)byś pod uwagę przy wyborze miejsca pracy:



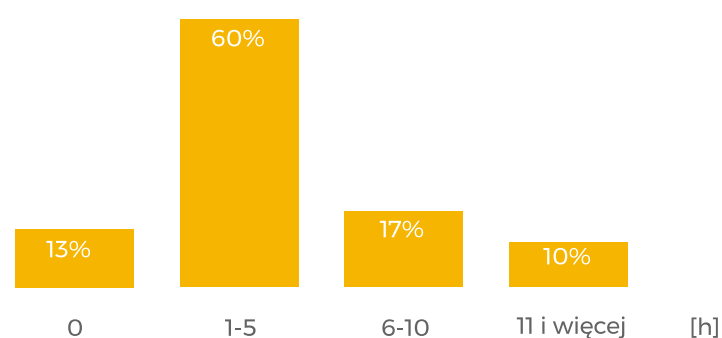
Warto zwrócić uwagę, że praca zdalna daje pracownikowi możliwość samodzielnego wyboru lokalizacji, co może sprawić, że dla 44% osób, które cenią ją wysoko, będzie wartością dodaną podczas wyboru pracodawcy.

Zdecydowana większość polskich pracowników jest zadowolonych ze swojej obecnej pracy. Najbardziej zadowolone są osoby z miast od 200 do 500 tys. mieszkańców (87%). Mężczyźni są bardziej zadowoleni niż kobiety (85% vs. 77%), a najwięcej niezadowolonych z pracy znalazło się w grupie wiekowej 40-44 lat (aż 15%).

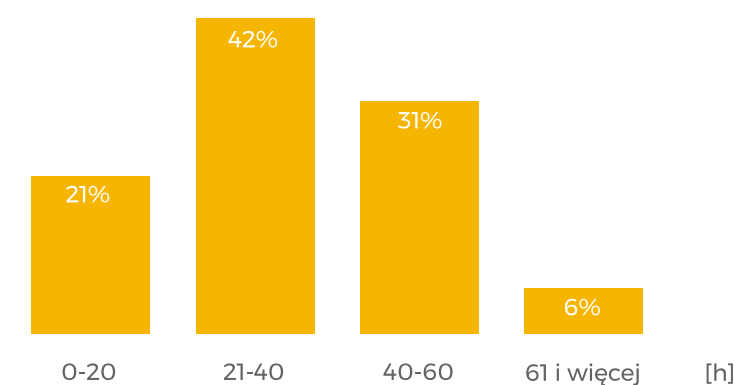
Czy jesteś zadowolony(a) ze swojej pracy?



Średnio, ile godzin w tygodniu spędzasz na dojazdach do pracy?



Średnio, ile godzin w tygodniu spędzasz na pracy?



PRACA ZDALNA

W pracy zdalnej liczą się wiedza, umiejętności, doświadczenie, organizacja własnego czasu i dostęp do Internetu lub telefonu a nie miejsce, w którym przebywasz.

Eksperti z działów HR, z którymi rozmawialiśmy twierdzą, że mają doświadczenie w zatrudnianiu zdalnych pracowników, jednak głównie w branży IT, freelancerów i nie jest to duży odsetek wśród osób pracujących w ich organizacjach. Pojawiały się także głosy, że preferowaną formą zatrudnienia jest etat w biurze, ale również takie, że 100% osób w organizacji może w pełni pracować zdalnie.

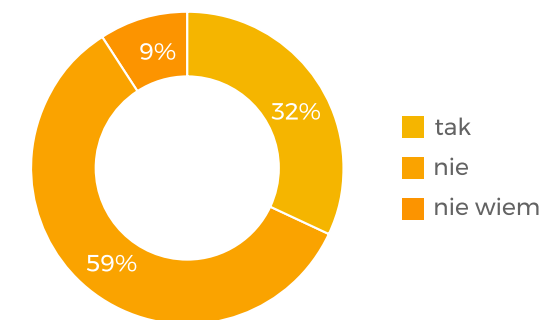
Jak firmy w Polsce podchodzą do zagadnienia pracy zdalnej?

Większość organizacji do pracy zdalnej podchodzi wciąż sceptycznie. Tylko co trzeci Polak może skorzystać z takiego przywileju. Wśród pracowników, których firmy nie zezwalają na taką możliwość, większość chciałaby ją mieć.

Niska popularność pracy zdalnej wśród pracodawców może być związana z branżą, wiekiem organizacji, przyzwyczajeniami kadry menedżerskiej. Z drugiej strony wiele zależy od samych pracowników i tego czy o taką formę pracy się ubiegają, czy dają do zrozumienia swoim pracodawcom, że jest to dla nich pożądany model współpracy.

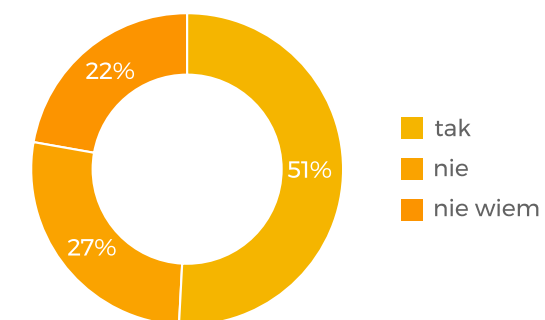


Czy Twoja firma oferuje możliwość pracy zdalnej?



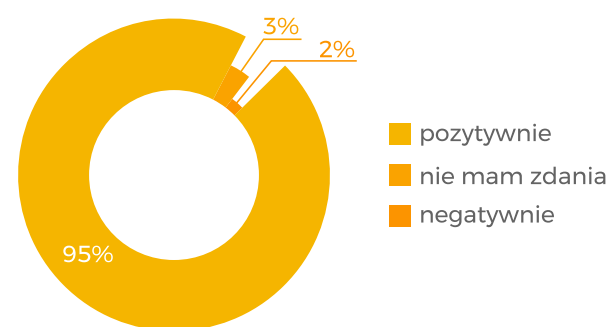
respondenci: 600

Czy jesteś zainteresowany(a) możliwością pracy zdalnej?



respondenci: 451
Odpowiadały osoby, które nie mają możliwości pracy zdalnej lub mają ale z niej nie korzystają.

Jak oceniasz swoje dotychczasowe doświadczenia z pracą zdalną?



respondenci: 148
Odpowiadały osoby, które twierdzą, że pracują zdalnie przynajmniej raz na jakiś czas.



Elastyczne formy pracy w oczach pracodawców

” UMOŻLIWIAMY PRACOWNIKOM PRACĘ ELASTYCZNĄ. POSZCZEGÓLNE ZESPOŁY DOSTOSOWUJĄ JĄ DO SWOJEJ SPECYFIKI I USTALAJĄ ILE CZASU DANY PRACOWNIK MUSI BYĆ OBECNY W BIURZE.

- Maciej

” W JEDNYM DEPARTAMENCIE MAMY 1 DZIEŃ PRACY ZDALNEJ W MIESIĄCU, SPRAWDZAMY JAK TO SIĘ PRZEŁOŻY NA WYNIKI.

- Mieszko

” MAMY CZAS ZADANIOWY, OBECNOŚĆ W DANYCH GODZINACH JEST POWIĄZANA GŁÓWNIEMIE ZE SPOTKANIAMI Z KLIENTEM.

- Dorota

” JESTEŚMY NA TO TOTALNIE OTWARCI. KAŻDY MOŻE PRACOWAĆ KIEDY CHCE I JAK CHCE. PRACOWNICY KORZYSTAJĄ Z TEGO BARDZO RÓŻNIE W ZALEŻNOŚCI OD POTRZEB.

- Zuza

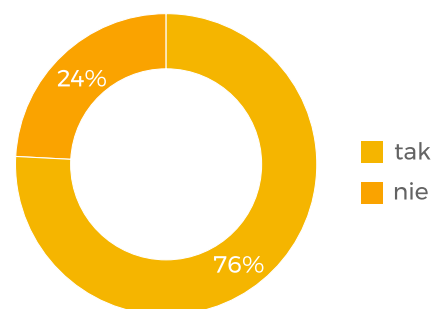
Sami pracownicy przyznają, że są zainteresowani pracą zdalną i elastycznymi godzinami.

Większość osób, które mogą od czasu do czasu pracować zdalnie korzysta z tej możliwości. Spory odsetek polskich pracowników twierdzi, że pracuje zdalnie przez cały czas. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że większość osób, które są zainteresowane możliwością pracy zdalnej przyznaje, że najchętniej pracowałaby w takim modelu zdecydowaną większość czasu.

Polacy lubią mieć również wybór jeżeli chodzi o godziny ich pracy, stałe godziny wybrałaby tylko jedna trzecia z nas.

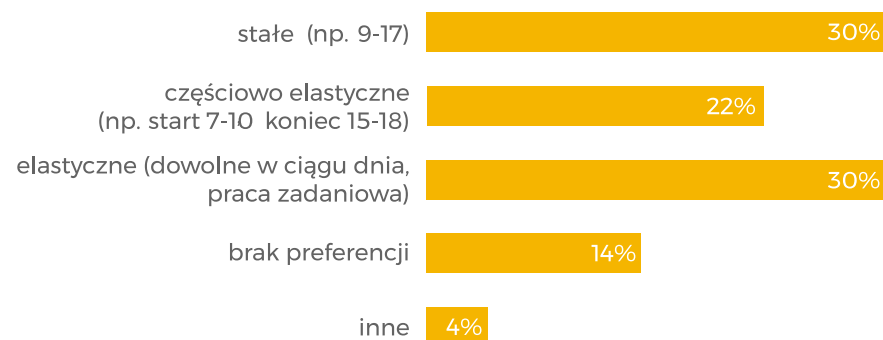
Na uwagę zasługuje zależność pomiędzy możliwością pracy zdalnej a zadowoleniem z pracy. *Okazuje się bowiem, że już sama świadomość pracownika, że może pracować zdalnie (nawet jeśli tego nie robi!) zwiększa jego zadowolenie z pracy.*

Czy pracujesz zdalnie przynajmniej raz na jakiś czas?



respondenci: 195
Odpowiadały osoby, których pracodawcy umożliwiają pracę zdalną.

Jakie godziny pracy Ci najbardziej odpowiadają?



respondenci: 600

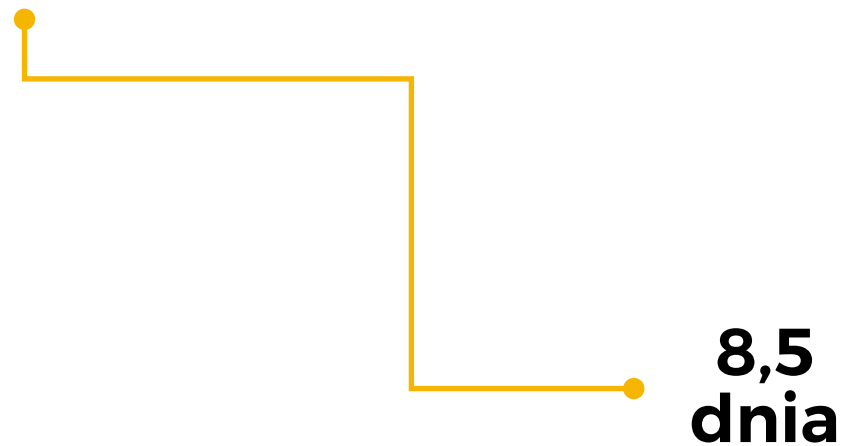
„W ROYAL BANK OF SCOTLAND ZBADALIŚMY DOKŁADNIE, NA KTÓRYCH STANOWISKACH PRACOWNICY MOGĄ KORZYSTAĆ Z ELASTYCZNYCH FORM PRACY - POZA KILKOMA, ZWIĄZANYMI Z PŁATNOŚCIAMI, GDZIE ŚRODOWISKO MUSI BYĆ REGULOWANE, OKAZAŁO SIĘ, ŻE WIĘKSZOŚĆ PRACY MOŻEMY WYKONYWAĆ ZDALNIE. DZIŚ OK. 80% NASZYCH PRACOWNIKÓW PRACUJE ZDALNIE PRZEZ DWA DNI W TYGODNIU, CO WAŻNE NIE ZAUWAŻYLIŚMY OBNIŻENIA WSKAŹNIKÓW JAKOŚCI PRACY PODCZAS DNI ZDALNYCH, A ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW WZROSŁO.”

- Ela Bonda
Head of Property & Workplace
RBS Poland

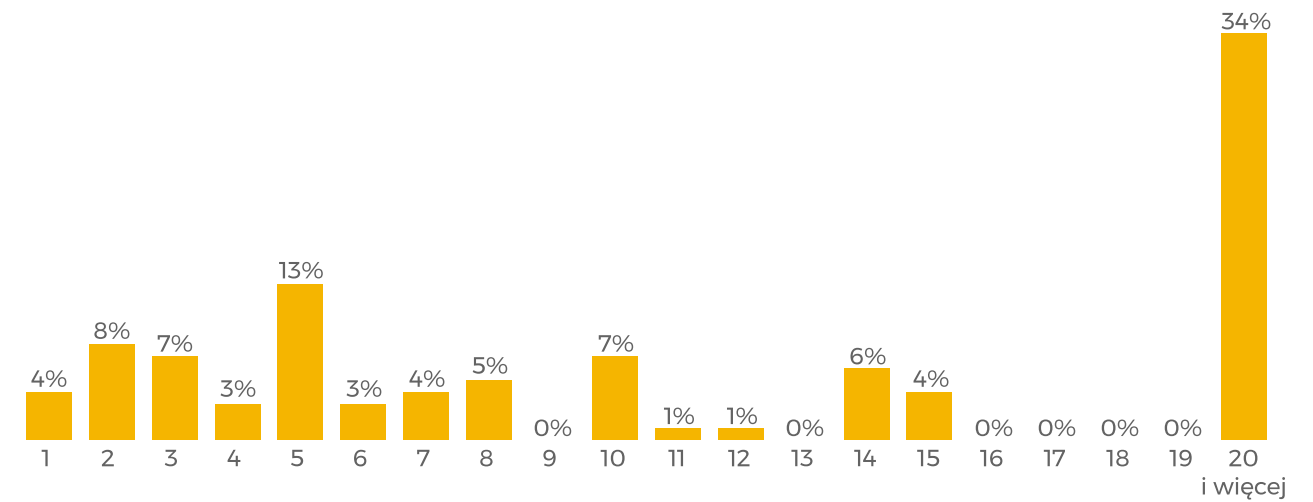
Średnio Polacy, którzy mają możliwość pracy zdalnej pracują w ten sposób przez 8,5 dnia w ciągu miesiąca. Z danych wynika, że do 5 dni w tygodniu pracują zdalnie osoby w wieku 25-34, pokolenie Y, które to wymusiło na pracodawcach zmianę, dzięki której praca zdalna zaczęła zyskiwać na popularności.



Średni czas pracy zdalnej w miesiącu

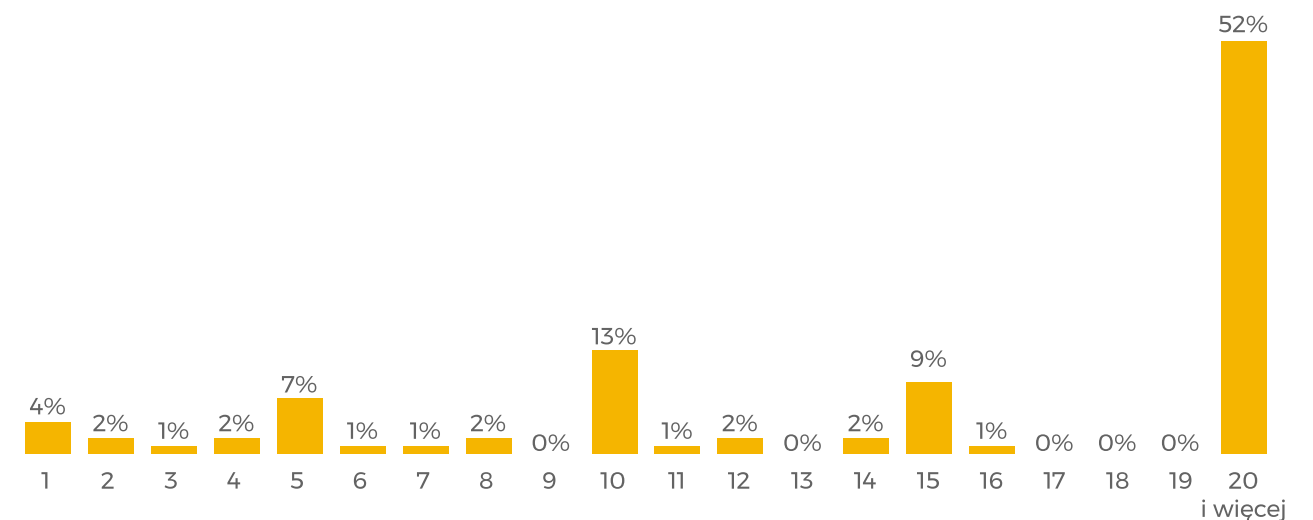


Ile średnio dni w miesiącu pracujesz zdalnie?



respondenci: 148
Odpowiadały osoby, które przyznały, że pracują zdalnie przynajmniej raz na jakiś czas.

Ile średnio dni w miesiącu chciał(a)byś pracować zdalnie, gdyby nie było ograniczeń?



respondenci: 499
Odpowiadały osoby, które przynajmniej raz na jakiś czas pracują zdalnie oraz osoby, które są zainteresowane pracą zdalną lub nie mają wyrobionego zdania na ten temat.

BENEFITY

Mniej niż połowa Polaków zadowolona jest z benefitów oferowanych przez ich pracodawcę.

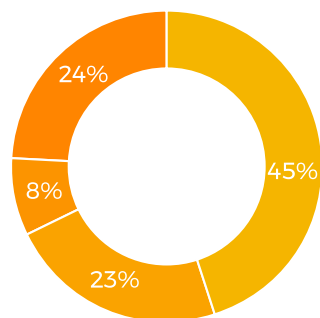
Najpopularniejsze benefity oferowane przez firmy to prywatne ubezpieczenie zdrowotne, wyjazdy integracyjne, elastyczne godziny pracy oraz pakiet sportowy. Tylko jedna na 10 firm oferuje możliwość relokacji (z pokryciem kosztów), wyjazd umożliwiający pracę zdalną i podróżowanie (9%) czy możliwość pracy zdalnej dłużej niż 1 tydzień pod rząd (8%).

”
NA PEWNO PODSTWOWE OBECNIE BENEFITY TO OPIEKA MEDYCZNA, KARTA SPORTOWA. WAŻNA STAJE SIĘ JEDNAK RÓWNIEŻ MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ W RÓŻNYCH WARIANTACH - NP. DZIEŃ PRACY W TYGODNIU.

- Mieszko

Najbardziej pożądanymi przez Polaków benefitami są prywatne ubezpieczenie zdrowotne i elastyczne godziny pracy, z czym kobiety elastyczne godziny pracy stawiają na pierwszym miejscu, a mężczyźni na drugim. Dla mężczyzn bardziej atrakcyjny niż dla kobiet jest pakiet sportowy i wyjazdy integracyjne.

Czy jesteś zadowolony z benefitów, które oferuje Twoja firma?



■ tak
■ nie
■ benefity nie są dla mnie ważne
■ moja firma nie oferuje benefitów

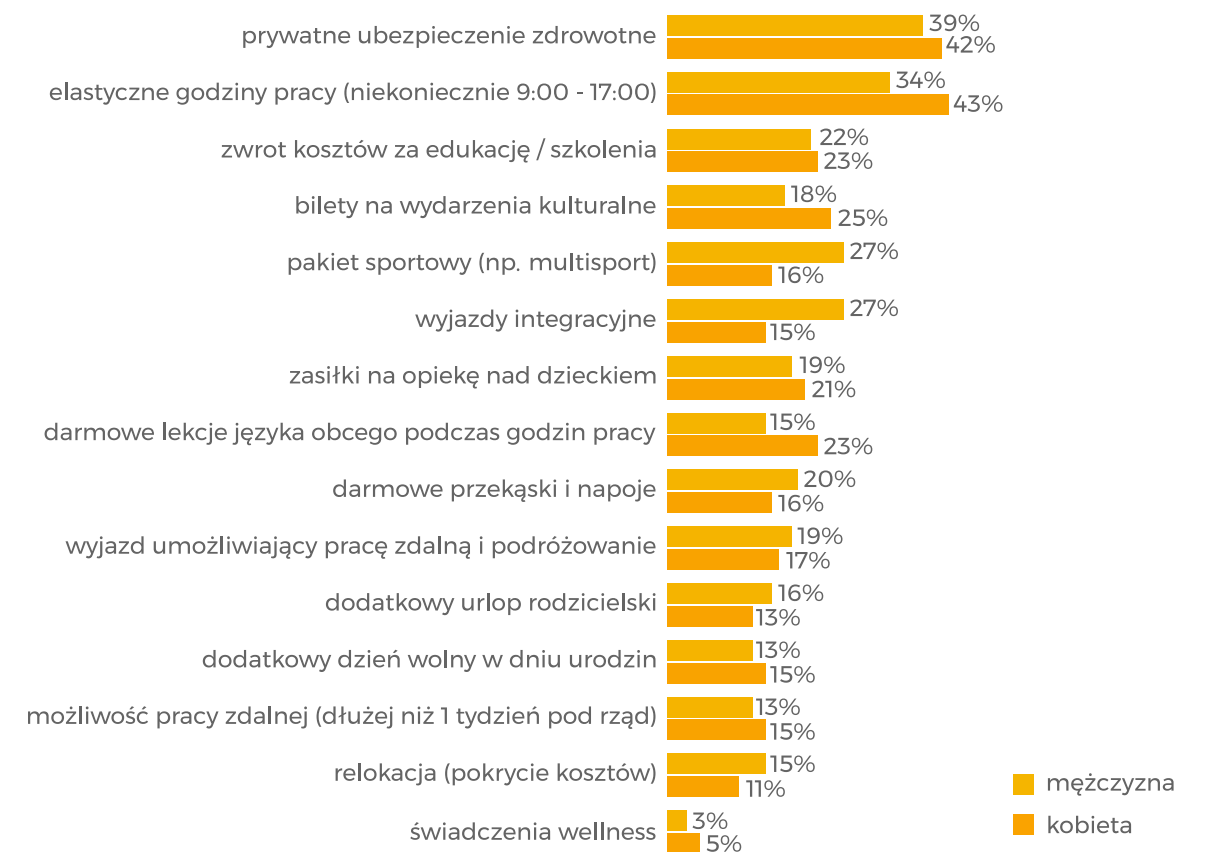
respondenci: 600

Jakie benefity oferuje Twoja firma?



respondenci: 459
Odpowiadały osoby, których pracodawcy oferują benefity pracownicze.

Wybierz z listy trzy benefity, które są dla Ciebie najbardziej interesujące:



■ mężczyzna
■ kobieta

respondenci: 600

Pracownikom w Polsce podoba się pomysł benefitu, który umożliwiłby im pracę z dowolnego miejsca za granicą przez ustalony okres i którego koszty poniosł by pracodawca.

Częściej taka idea ma swoich zwolenników wśród mężczyzn oraz osób z większych miast.

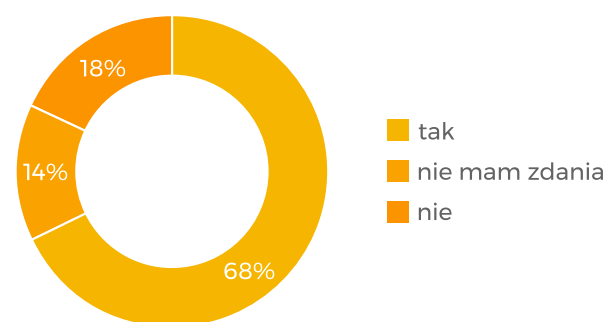
Większość zgadza się ze zdaniem, że taki wyjazd pozwoliłby im poznać nowych ludzi i, że miałyby pozytywny wpływ na ich rozwój zawodowy.

62% Polaków ocenia, że wspólny wyjazd integruje zespół, a połowa, że zwiększyłby ich lojalność wobec pracodawcy.

”
WIERZĘ, ŻE STANDARDOWE BENEFITY RACZEJ TRAKTOWANE SĄ JAKO CZYNNIK HIGIENICZNY. NIETYPOWE, NIEZWYKLE ATRAKCYJNE MOGĄ BYĆ BENEFITY WSPIERAJĄCE JEDNOSTKĘ, JEJ ROZWÓJ LUB WORK LIFE BALANCE

- Aleksandra

Czy zainteresowałby Cię benefit umożliwiający pracę zdalną z dowolnego miejsca za granicą przez ustalony okres? (koszty wyjazdu pokrywa pracodawca)



respondenci: 600

Większość ekspertów patrzy przychylnym okiem na taki rodzaj benefitu, oceniają, że jest to: „Atrakcyjna możliwość, na pewno nietypowa i oferowana przez nielicznych pracodawców”.

Chociaż zauważają, że może być trudny we wdrożeniu ze względu na koszt, brak odpowiednich narzędzi do kontaktu z zespołem czy fakt, że będzie dostępny tylko dla części pracowników.

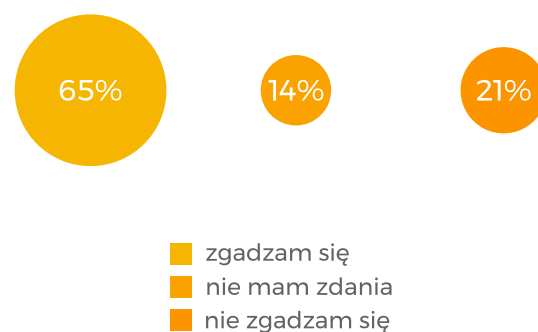
Pomysł na benefit nie jest jednak w ich oczach przekreślony, gdyż widzą w nim potencjał, który mógłby przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, być narzędziem employer brandingowym i motywacyjnym. Dla części organizacji ich charakterystyka pracy jest na tyle mało elastyczna, że nie wyobrażają sobie wprowadzenia takiego benefitu dla pracowników.

”
BENEFITY SĄ DODATKIEM DO CAŁOŚCI OBRAZU FIRMY W OCZACH PRACOWNIKÓW I KANDYDATÓW. WAŻNE JEDNAK, ABY NIE BYŁY DAWANE NA SIŁĘ. PRACOWNIK POWINIEN BYĆ W STANIE ZDECYDOWAĆ Z JAKICH DODATKÓW CHCE KORZYSTAĆ. NA PEWNO PODSTAWĄ W TYM OBSZARZE JEST OBECNIE OPIEKA MEDYCZNA CZY KARTA SPORTOWA. CORAZ WAŻNIEJSZA STAJE SIĘ RÓWNIEŻ MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ W RÓŻNYCH WARIANTACH - NP. DZIEŃ PRACY W TYGODNIU.

- Maciej Hassa
Dyrektor Zarządzający
Absolvent Consulting

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami związanymi z tym pomysłem?

- Praca zdalna za granicą pozwoli mi poznać nowych ludzi / nowe miejsca



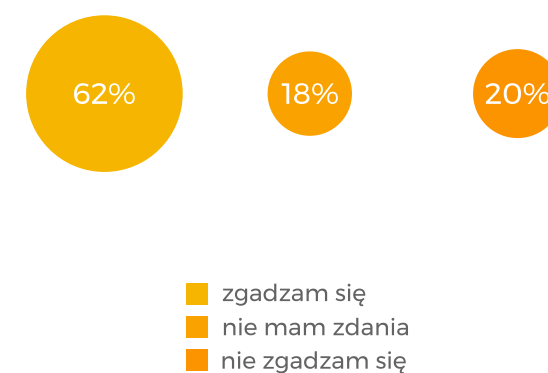
respondenci: 600

- Pobyt za granicą pozytywnie wpłynie na mój rozwój zawodowy



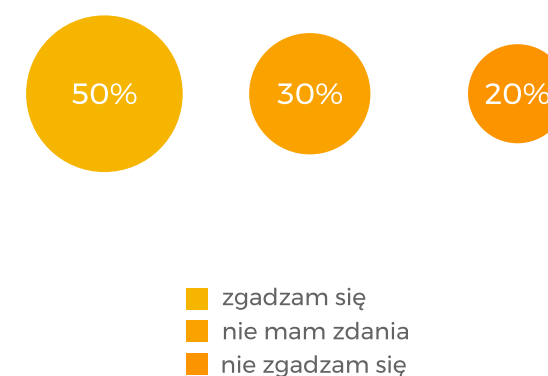
respondenci: 600

- Wspólny wyjazd zintegruje zespół



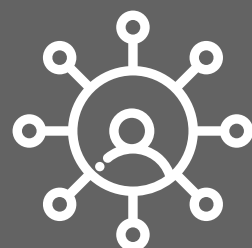
respondenci: 600

- Benefit w postaci wyjazdu za granicę na określony czas zwiększy moją lojalność wobec pracodawcy



respondenci: 600

CO DALEJ Z PRACĄ ZDALNĄ?



Trend pracy zdalnej wiąże się ze zmianami autonomii pracowników. Praca poza miejscem stałego wykonywania obowiązków służbowych zawsze była możliwa, ale z wielu względów ograniczała się do najbardziej samodzielnej części pracowników firmy, czyli managementu. Od dawna wielu kierowników i specjalistów większość swojego czasu pracy spędzało poza biurem - w delegacjach, na spotykaniach z kontrahentami podczas konferencji czy targów. Dziś praca poza stałym miejscem wykonywania obowiązków stała się dostępna dla szerszej grupy, ale nadal nie jest możliwa do wdrożenia przez wszystkich, dlatego też jest postrzegana przez pracowników jako pewnego rodzaju przywilej.

Upowszechnienie pracy zdalnej jest przeważnie kojarzone z technologicznym postępem - po prostu pewne czynności można wykonać z dowolnego miejsca i nie ma potrzeby przychodzenia do biura, co np. daje możliwości łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Tymczasem sam aspekt techniczny nie wystarczy do wyjaśnienia zjawiska, a mechanizm jego upowszechniania się jest następujący - wskutek intensywnych zmian rynkowych pracodawcy oczekują od pracowników określonej postawy, którą określa się jako przedsiębiorczość wewnętrzną - intrapreneurship. Zakłada ona inicjatywę i samodzielność pracowników w podejmowaniu działań, mających na celu

przekształcenie pomysłu w zyskowny produkt. Ponieważ osiągnięcie takiego stanu rzeczy, czyli zwiększenie zaangażowania, podejmowanie wyzwań i podejście innowacyjne, nie jest możliwe bez udzielenia pracownikom większej autonomii w doborze metod i narzędzi oraz organizacji czasu, to w konsekwencji styl pracy zarezerwowany dotychczas dla managerów, stał się wzorcem działania dostępnym dla większej części zespołu.

Zatem - w strategii organizacji praca zdalna jest jednym ze sposobów osiągania przewagi konkurencyjnej poprzez wzrost zaangażowania pracowników, przez nich zaś trend ten jest kojarzony pozytywnie z większą swobodą doboru metod i elastycznością czasu pracy, dzięki czemu postrzegają go raczej jako przywilej, niż przyjęcie większej odpowiedzialności, a do tego sprzyja nam rozwój mobilnej technologii.

Największą barierą we wdrożeniu jest zdolność przedsiębiorstw do włączenia tego modelu do swojego sposobu funkcjonowania, co wiąże się nie tylko z koniecznością wypracowania zasad „bezpieczeństwa i higieny” pracy zdalnej, lecz przede wszystkim z kulturą organizacyjną opartą na zaufaniu i ocenie rezultatów.

- Aleksandra Krawsz
Marketing & PR Manager
Kinnarps Polska

Z perspektywy HR praca zdalna jawi się jako interesujące wyzwanie - z jednej strony jest traktowana przez Kandydatów i Pracowników jako rodzaj ważnego benefitu/elementu wpływającego na decyzję o wyborze pracodawcy. Daje pracodawcy silny argument w walce o zatrudnianie i utrzymywanie najlepszych talentów. Ten trend wspierany jest przez rozwój technologii, która umożliwia wykonywanie wielu obowiązków zawodowych bez konieczności wychodzenia z domu. Z drugiej jednak strony ten rodzaj organizacji pracy niesie ze sobą szereg wyzwań, z których kluczowe leżą w obszarze komunikacji - trudno bowiem jest o skuteczne przekazywanie bieżących informacji w zespole, który jest rozproszony; zarządzania efektywnością pracy bez możliwości śledzenia postępów na poszczególnych etapach realizacji zadań; budowania zespołu, motywacji i identyfikacji Pracowników z firmą w środowisku, gdzie możliwości bezpośrednich kontaktów między ludźmi są ograniczone. I tu paradoksalnie to, co na początku było magnesem może stać się powodem utraty zaangażowania i zainteresowania inną, konkurencyjną ofertą pracy. Nie do przecoczenia jest również aspekt innowacji - tak istotnej we współczesnej rzeczywistości biznesowej - której podstawą jest kreatywność, a ta stymulowana jest najbardziej w twórczej rozmowie z innymi ludźmi. Tu praca zdalna stawia spore ograniczenia. Ci pracodawcy, którzy znajdują sposób na uzyskanie balansu pomiędzy korzyściami i wyzwaniami tej organizacji pracy z pewnością wygrają na rynku pracy.

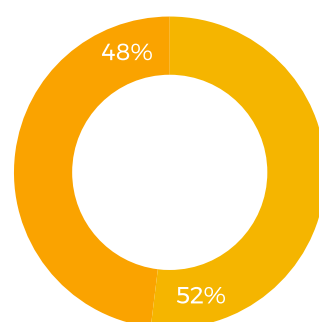
- Jolanta Zdrzałek
Chief Talent Officer
Publicis Communications

OPIIS PRÓBY BADAWCZEJ

Badanie „The Remote Future. Rynek pracy zdalnej a oczekiwania pracowników.” zostało przeprowadzone przez Kantar TNS na próbie 600 pracujących osób w wieku od 20 do 55 lat w dn. 8-17.05 2018 roku.

Próba była reprezentatywna pod względem wieku, wielkości miejsca zamieszkania i płci. Badanie zostało wykonane przy użyciu ankiety internetowej.

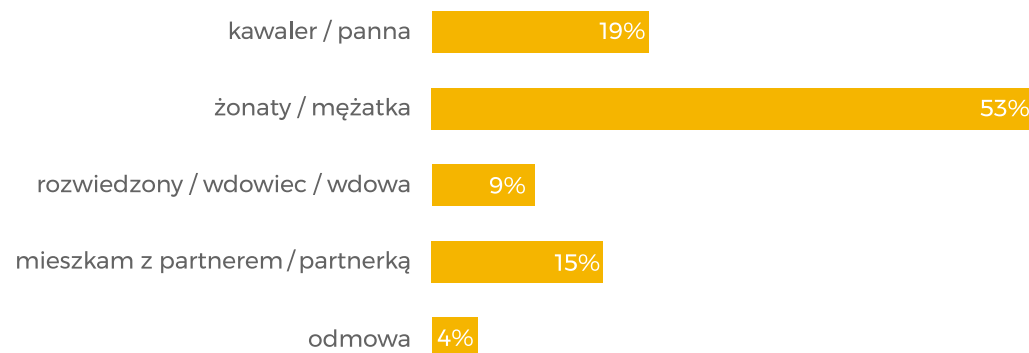
Płeć



■ mężczyzna ■ kobieta

respondenci: 600

Status cywilny



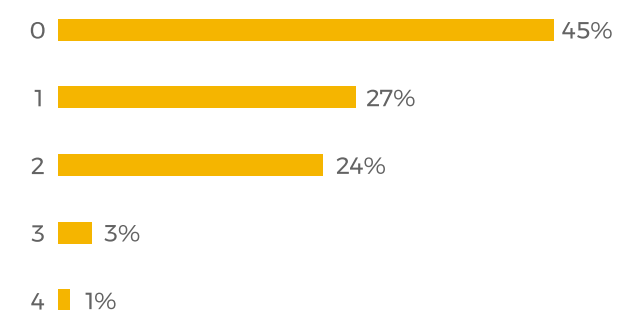
respondenci: 600

Wielkość miejscowości



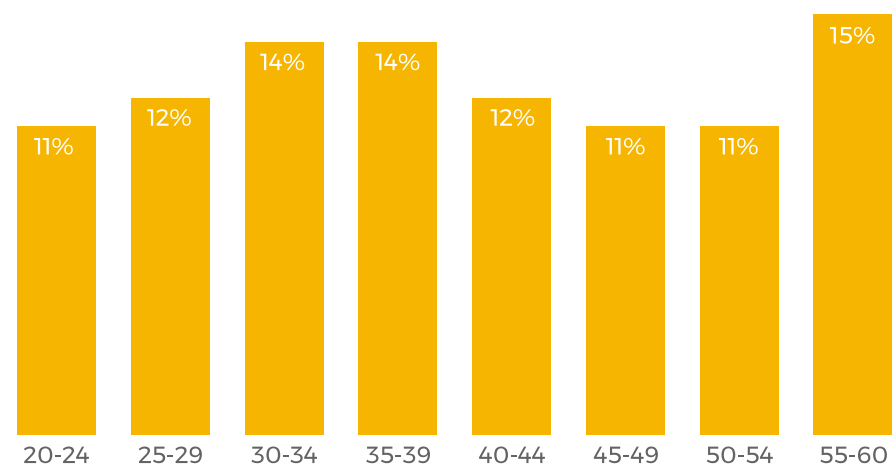
respondenci: 600

Liczba dzieci



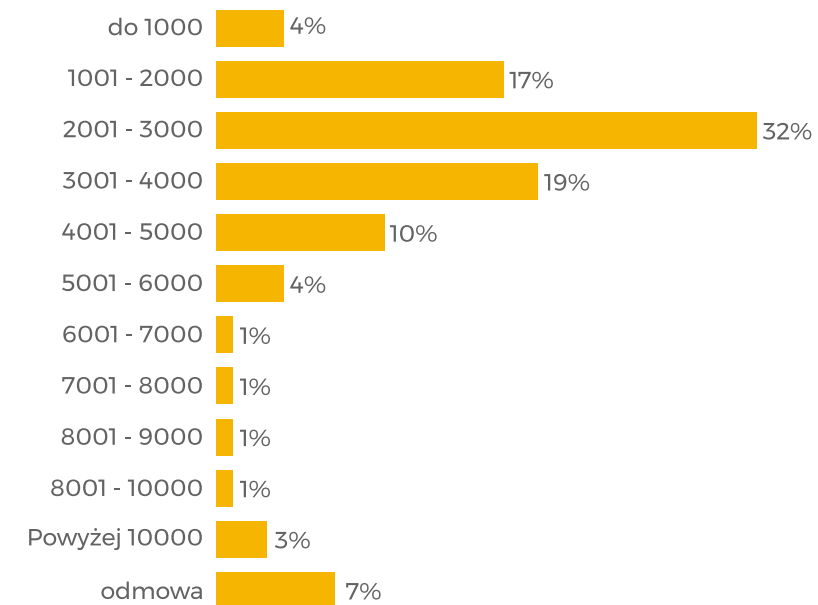
respondenci: 600

Wiek



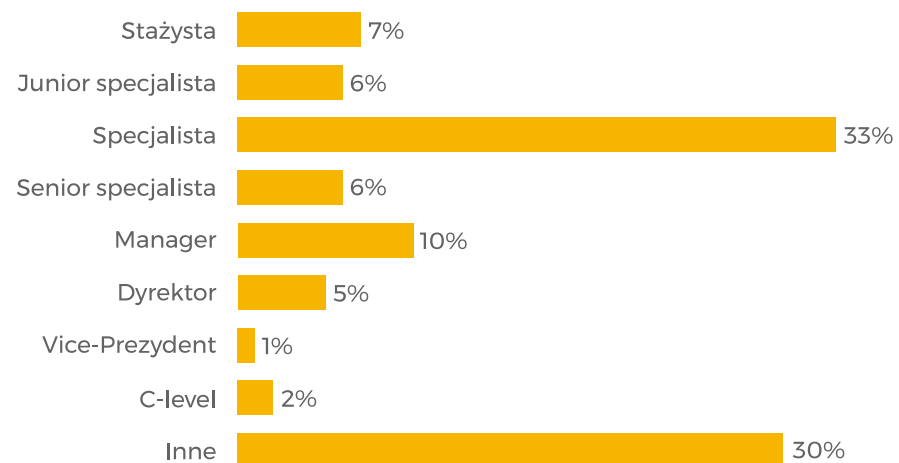
respondenci: 600

Miesięczny osobisty dochód (netto w PLN)



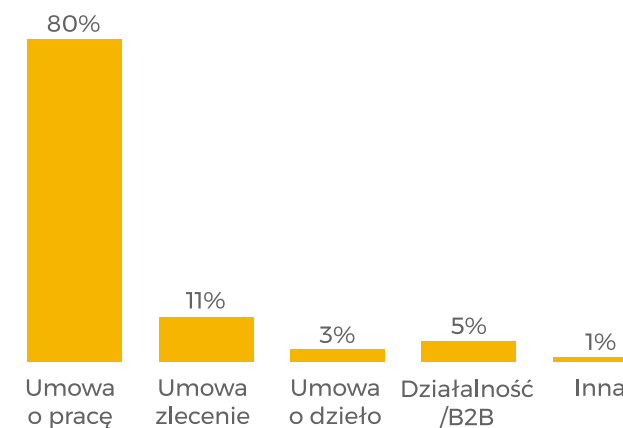
respondenci: 600

Stanowisko



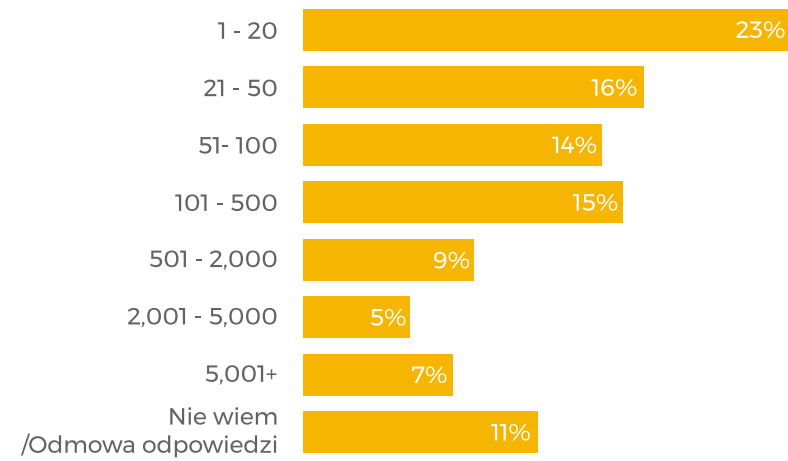
respondenci: 600

Rodzaj umowy zatrudnienia



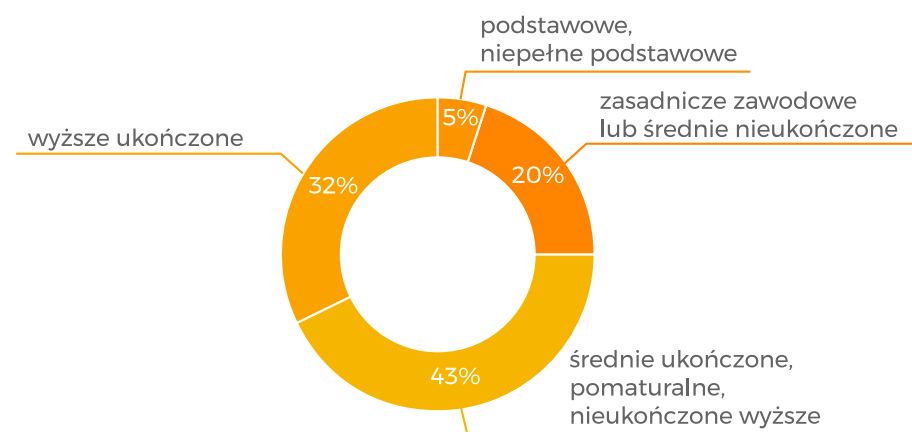
respondenci: 600

Wielkość organizacji (wg. liczby zatrudnionych osób)



respondenci: 600

Wykształcenie



respondenci: 600





REMOTE - HOW

W **Remote-how** pomagamy firmom stworzyć środowisko przyjazne pracy zdalnej a także rozwijać elastyczne jej formy. Doradzamy jak efektywniej przyciągać najlepszych pracowników, jak podnosić produktywność pracy ale i zaangażowanie pracowników.

hello@remote-how.com
www.remote-how.com

REMOTE HOW SP. Z O. O.
ul. Kasjopei 39
01-934 Warszawa

THE REMOTE FUTURE

RYNEK PRACY ZDALNEJ
A OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW.
EDYCJA POLSKA 2018



KANTAR TNS

Kantar TNS doradza klientom w obszarach innowacji, wizerunku marki, komunikacji i relacji z klientami, w oparciu o bogatą wiedzę ekspercką oraz wiodące na rynku rozwiązania. W Polsce Kantar TNS to jedna z czołowych firm w dziedzinie custom research, łącząca spuściznę i doświadczenie TNS OBOP i TNS Pentor.

tnspolska@tnsglobal.com
www.tnsglobal.pl

Kantar TNS S.A.
ul. Wspólna 56
00-687 Warszawa