

TRENDY 2023

Jak chcemy pracować?

Warszawa, 20.04.2023 r.

Badanie TRENDY

Jest to już piąta edycja badania, badania, które jest corocznym badaniem przeprowadzanym przez **słuchaczy podyplomowych studiów Compensation & Benefits na Uczelni Łazarskiego**.

Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI, czyli za pomocą anonimowej ankiety elektronicznej, w okresie od 1 do 17 marca br. Aktualna edycja badania została wsparta przez firmę Edenred, która umożliwiła nam dotarcie do **1822 respondentów!**

W tym roku chcieliśmy zbadać jak wyglądają preferencje pracowników dotyczące modelu świadczenia pracy. Pandemia i lockdowny upowszechniły pracę z domu. Po trzech latach od wybuchu pandemii do Kodeksu pracy wprowadzone zostały regulacje dotyczące pracy zdalnej.

Jak chcemy pracować? Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badania!



CENTRUM
KSZTAŁCENIA
PODYPLOMOWEGO
■ ■ ■

Autorzy badania



LIDER PROJEKTU

Magdalena Tomczyk-Słowińska

Absolwentka podyplomowych studiów Comp&Ben Uczelni Łazarskiego. Zawodowo odpowiada za budżety kosztów osobowych, procesy dotyczące wynagradzania, specjalizuje się w analizie danych z obszaru HR i ich wizualizacji.



Aleksandra Homan

Specjalistka prawa pracy, doświadczenie zdobywała w międzynarodowych organizacjach z obszaru BPO/SSC.



Anna Kubel

Specjalistka ds. personalnych z 10 letnim doświadczeniem w działach HR. Lubi pracę z ludźmi i dla ludzi, a z zamiłowaniem do porządku i liczb zawodowo związało ją z administracją kadrową i płacami.



Małgorzata Ożóg

Od 4 lat w branży HR, aktualnie zajmuje się płacami w firmie produkcyjnej. W pracy ceni sobie pracę zespołową.



Natalia Lankocz

Od 10 lat rozwija się w obszarze HR, obecnie w roli HR Business Partnerki w międzynarodowej firmie technologicznej. Ceni pracę w otwartym i dynamicznym otoczeniu, stawiającym coraz to nowsze, bardziej inspirujące wyzwania.



Magdalena Szymanowska

Praktyk HR z blisko 20 letnim stażem w dużych międzynarodowych korporacjach. Absolwentka studiów MBA, stale szukająca i pogłębiająca swoją wiedzę na temat trendów i nowoczesnych rozwiązań HR

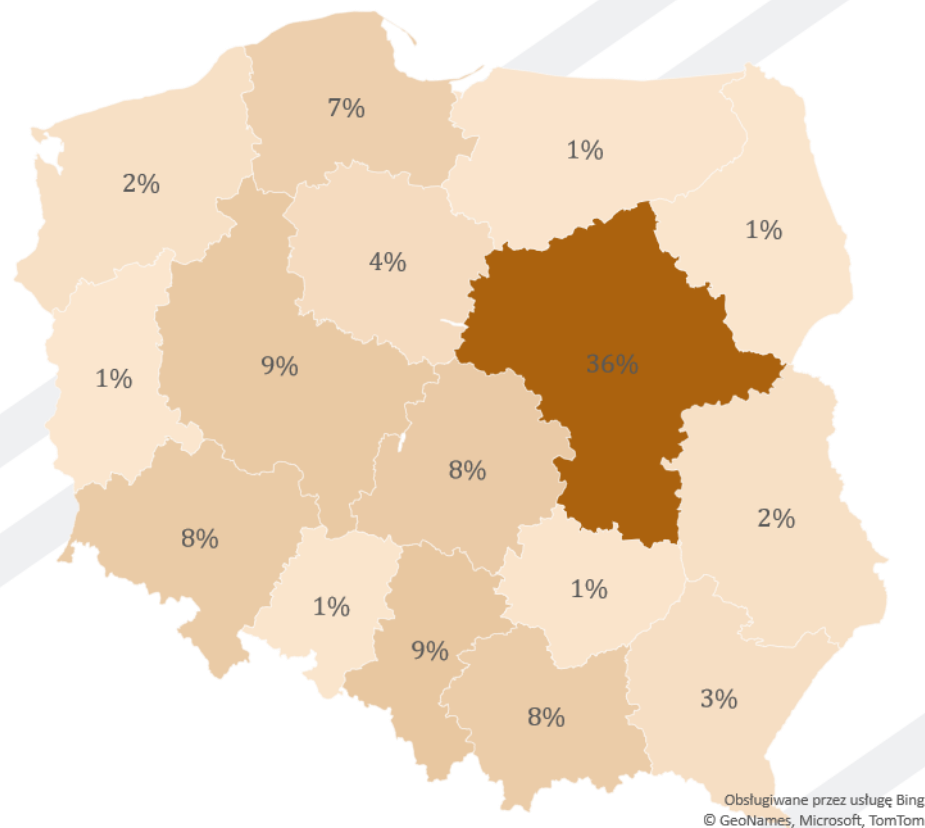


Milena Wilk-Wlazło

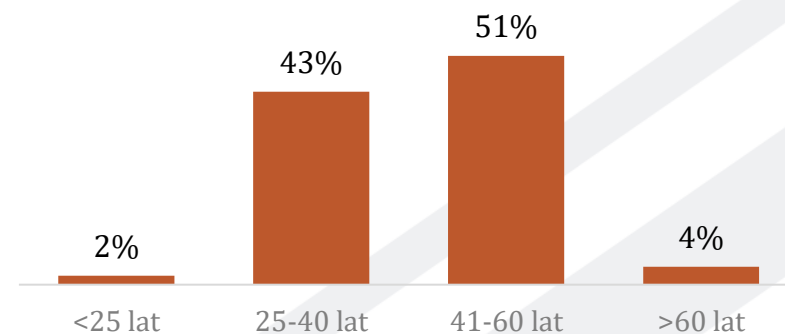
Specjalista HR z doświadczeniem w międzynarodowych przedsiębiorstwach z sektora produkcyjnego, psycholog z zamiłowaniem do liczb i analizy danych. Praktyk w zakresie kadr, płac, prawa pracy oraz wynagrodzeń i benefitów.

Profil badanych

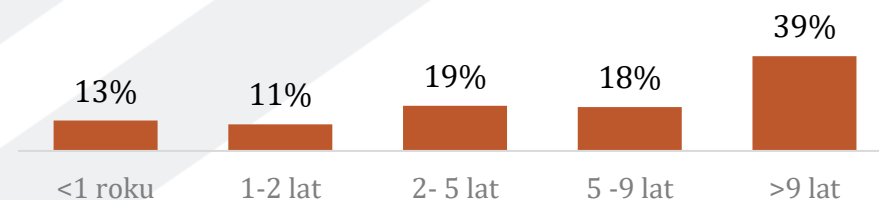
Miejsce zamieszkania



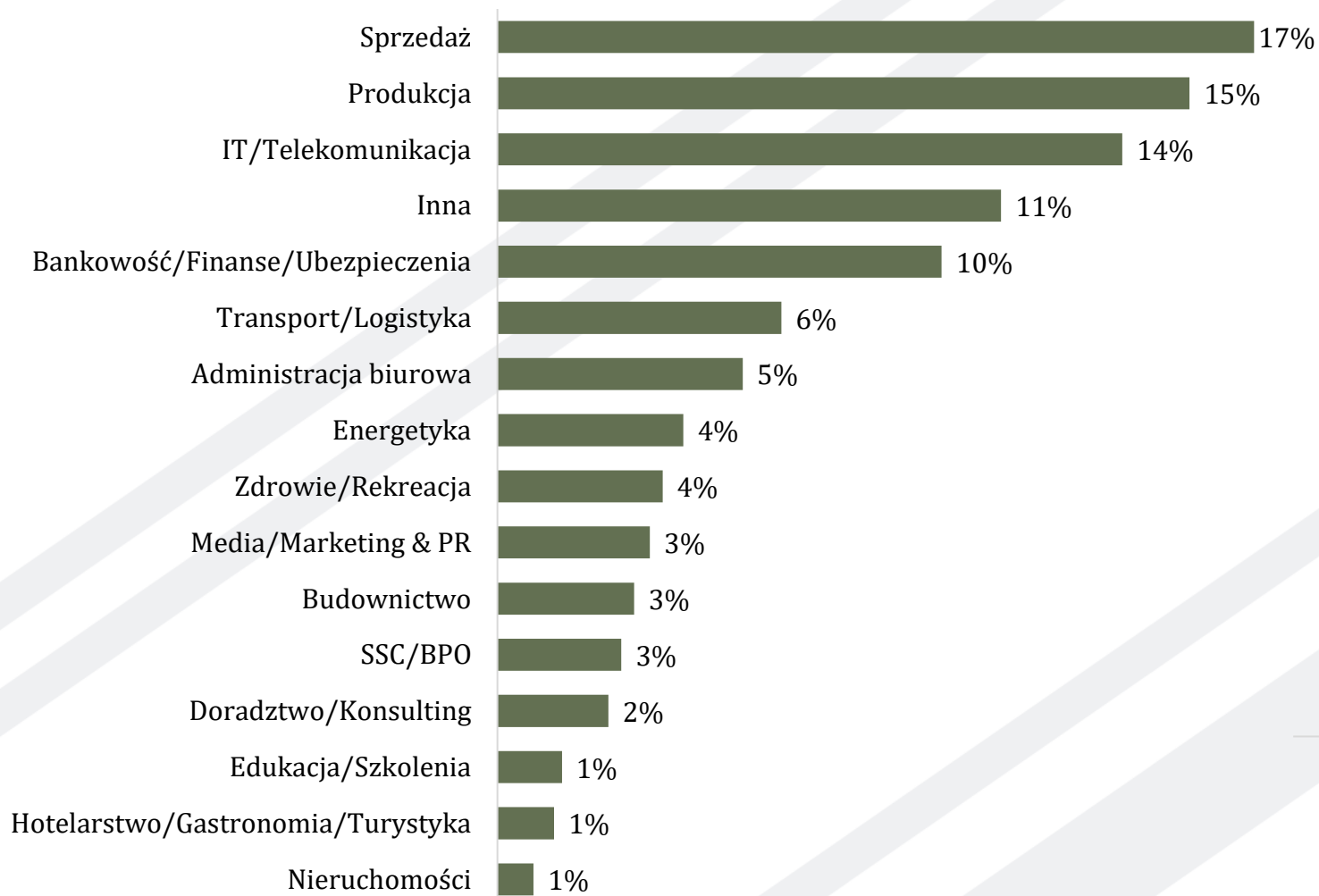
Wiek



Staż



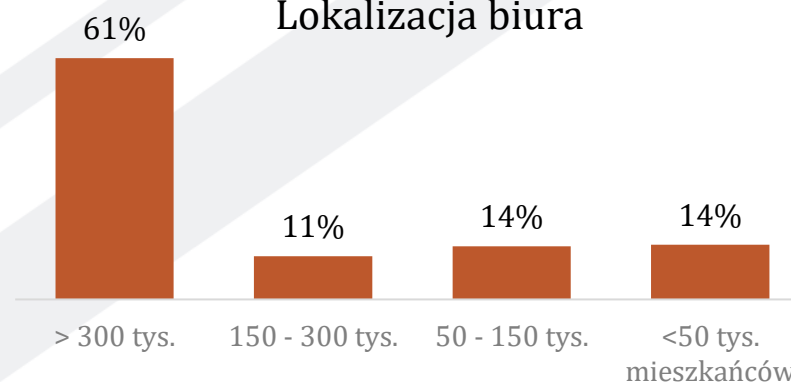
Profil badanych



Kapitał przedsiębiorstwa

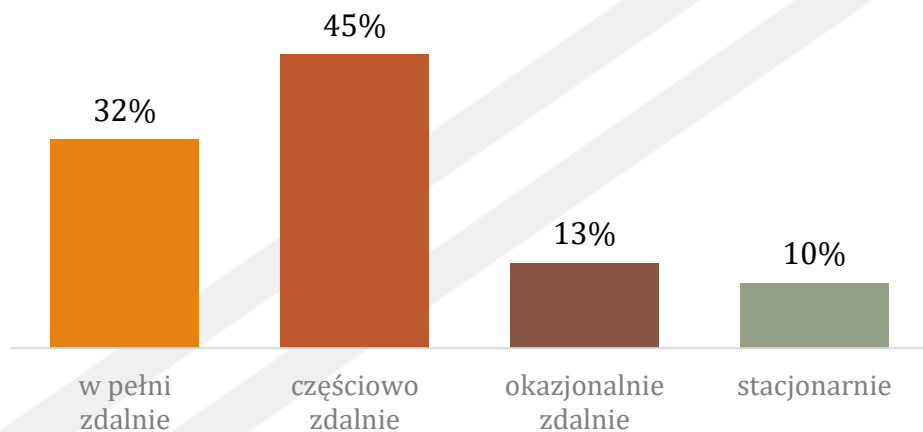


Lokalizacja biura



Jak chcemy pracować

Model pracy



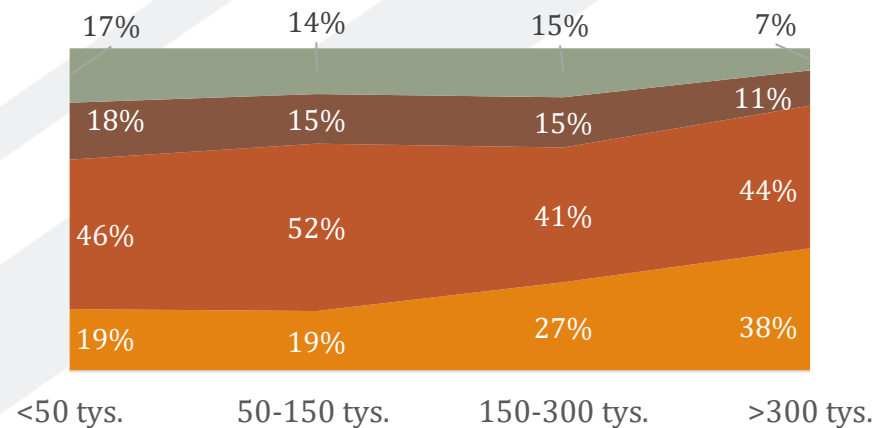
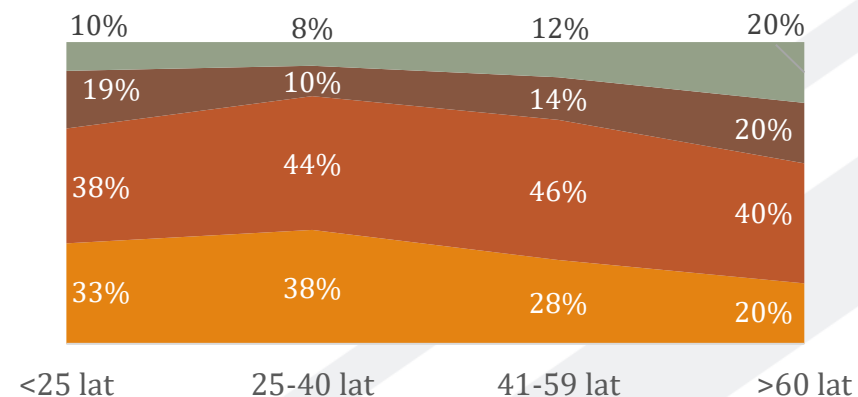
kapitał 100% zagraniczny i mieszany



kapitał 100% polski i mieszany

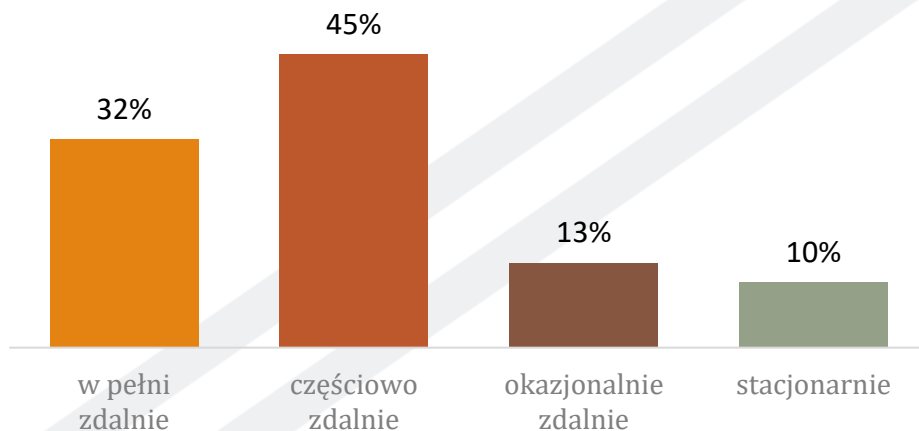


Preferencje dotyczące modelu pracy vs wiek i lokalizacja biura

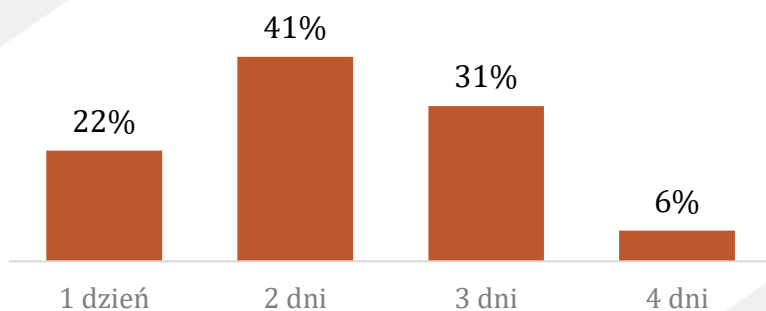


Jak chcemy pracować

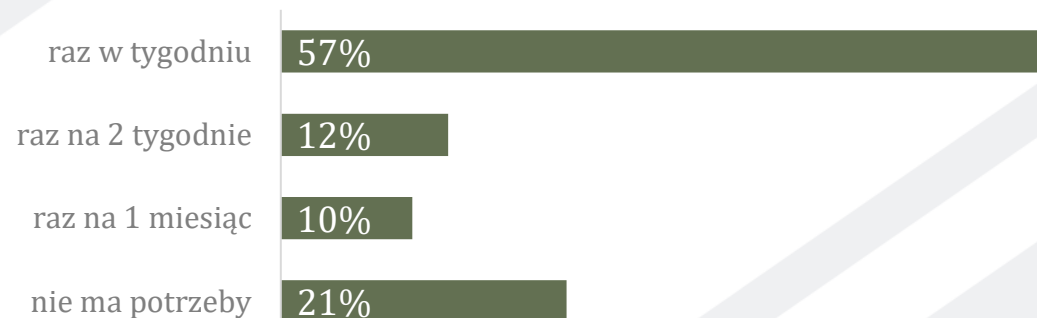
Model pracy



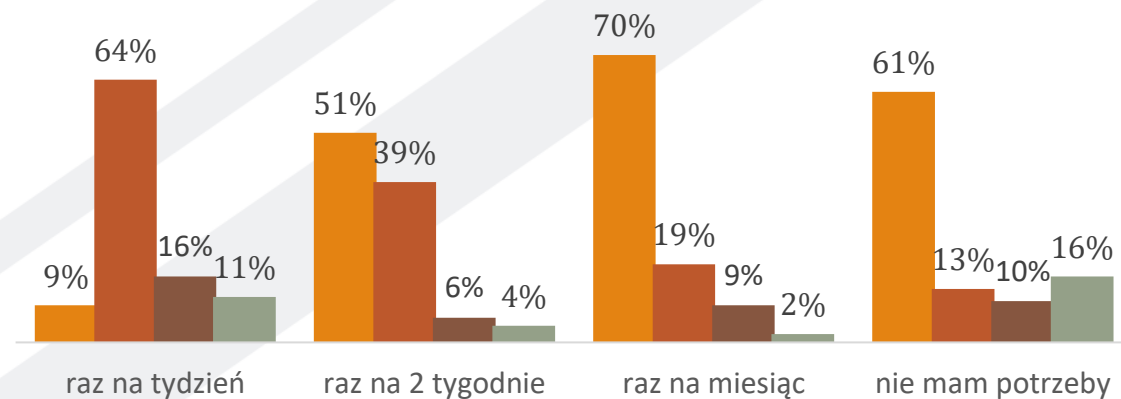
Liczba dni w biurze



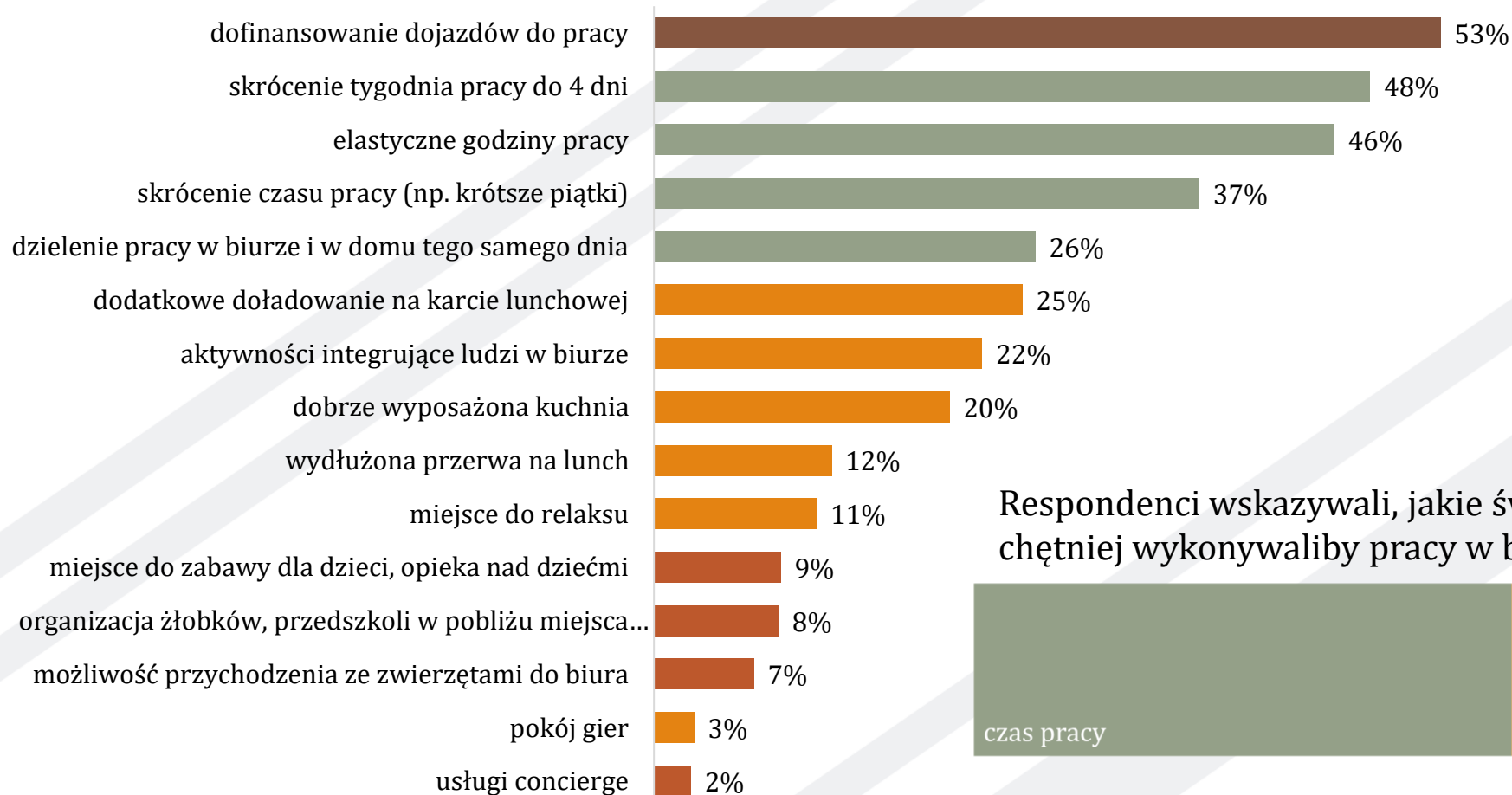
Praca całego zespołu w biurze



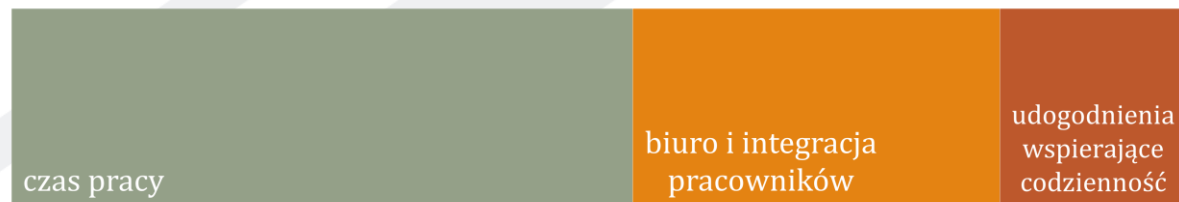
■ w pełni zdalnie ■ częściowo zdalnie ■ okazjonalnie zdalnie ■ stacjonarnie



Co nas przyciąga do biura?



Respondenci wskazywali, jakie świadczenia sprawiłyby, że chętniej wykonywaliby pracy w biurze.



Co nas przyciąga do biura?

Atmosfera i interakcje międzyludzkie

- Dzień zespołu
- Życzliwa atmosfera
- Aktywności integrujące w biurze
- Poprawa sposobu organizacji pracy
- Dobre relacje z przełożonym
- Wspólne posiłki
- Wyjazdy integracyjne i aktywności pozazawodowe
- Świątowanie sukcesów

Komfortowe warunki pracy

- Wygodne i dobrze wyposażone miejsce pracy
- Rezygnacja z open space i hotspot
- Atrakcyjny wystrój biura
- Dobra lokalizacja biura
- Strefa relaksu
- Klimatyzowane pomieszczenia
- Strefa ciszy
- Brak dress code'u

Czas pracy

- Elastyczne godziny pracy
- Autonomia w decydowaniu o modelu pracy z biura
- Skrócenie tygodnia pracy do 4 dni
- Skrócenie czasu pracy np. krótsze piątki
- Wydłużona przerwa wliczona do czasu pracy
- Powiększona pula urlopu
- Wliczenie dojazdu do pracy w czas pracy

Benefity dostępne tylko w biurze

- Darmowe lub dofinansowane posiłki
- Dobrze wyposażona kuchnia
- Siłownia w biurze
- Zajęcia prozdrowotne w biurze np. masaż, joga, fizjoterapia
- Szkolenia stacjonarne

Udogodnienia wspierające codzienność

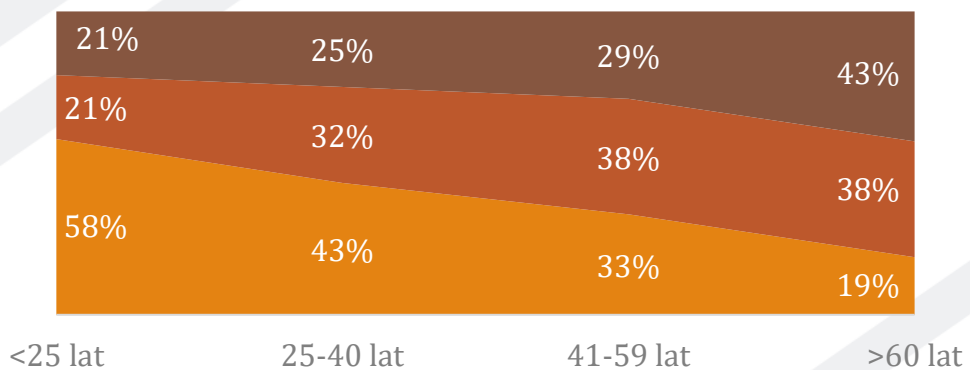
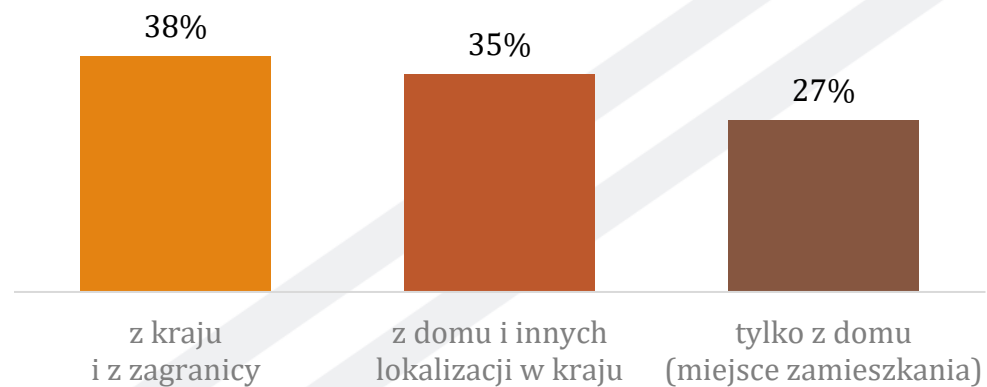
- Dofinansowanie dojazdów do pracy
- Darmowe miejsca parkingowe
- Wsparcie w opiece nad dziećmi
- Samochód służbowy
- Wsparcie w opiece nad zwierzętami
- Darmowy ekotransport

Co nas przyciąga do biura?

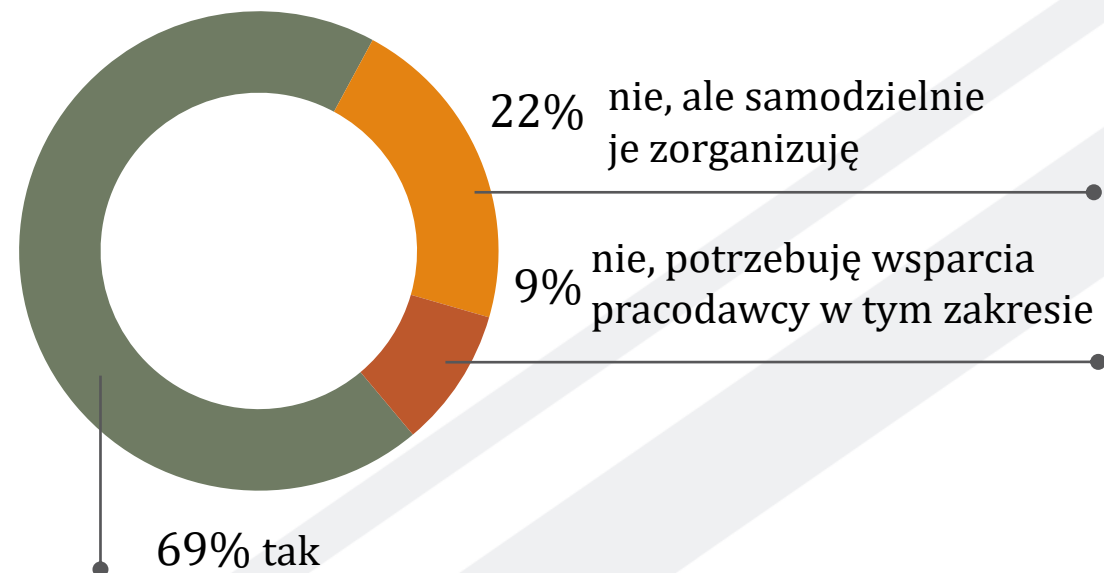


Nic
Przymus
Gratyfikacje finansowe

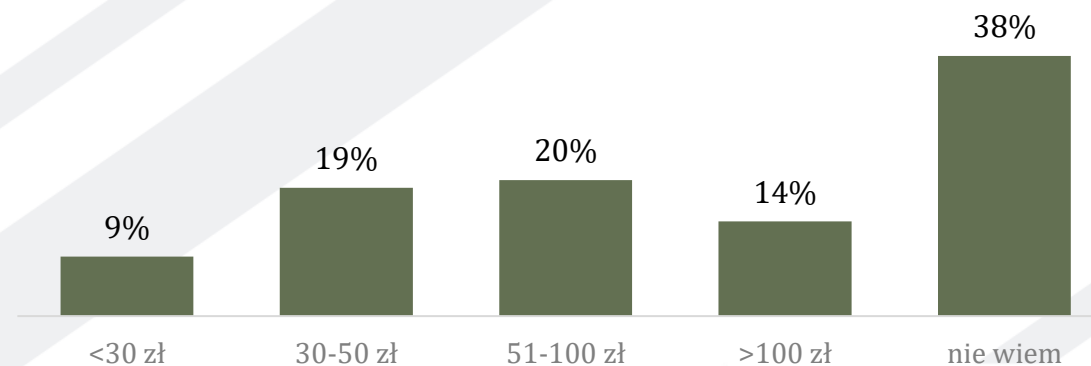
Praca zdalna



Czy masz zapewnione warunki BHP?

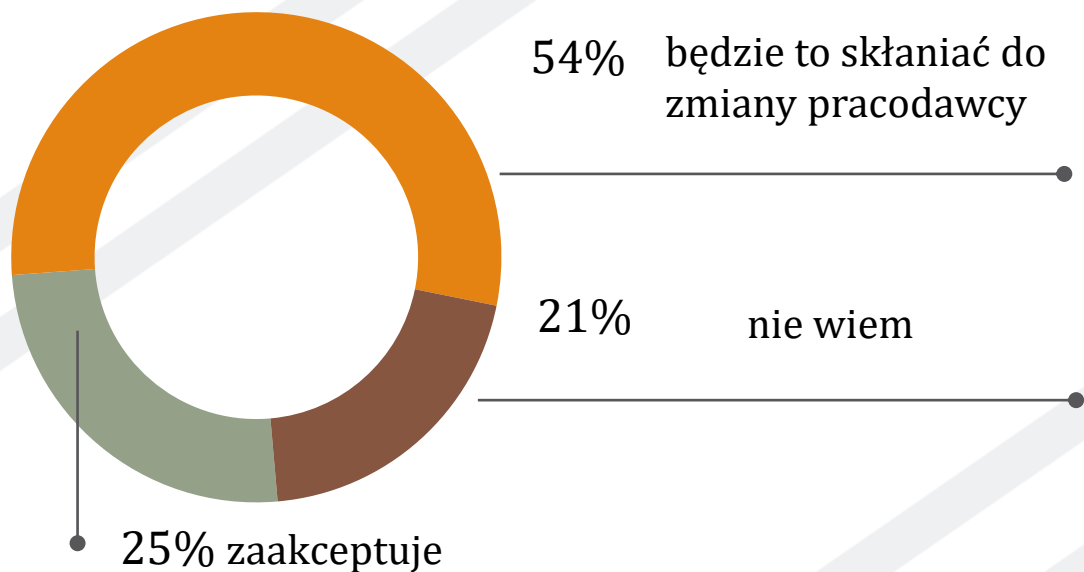


Miesięczne koszty

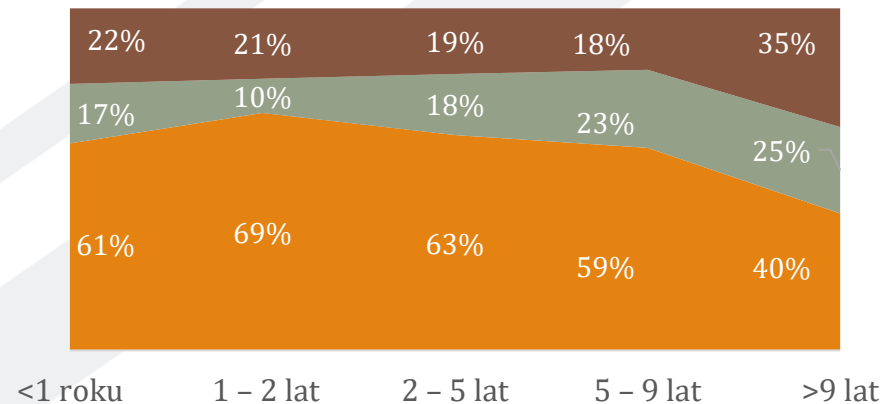
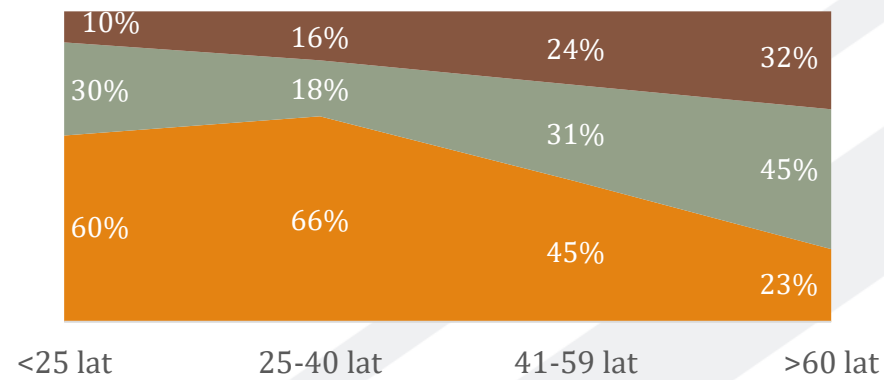


Praca zdalna

Czy zaakceptujesz brak pracy zdalnej?



■ skłonni do zmiany pracodawcy ■ akceptujący ■ ?



Komentarz do ankiety

Jak chcemy pracować? Praca stacjonarna vs zdalna



"Powrót do biura na kilka dni w miesiącu jest dobrym pomysłem, ale nie może to być przymus dla wszystkich"

"Jestem przeciwnikiem pracy zdalnej, ponieważ ogranicza kontakty społeczne czasem nawet do zera"

"Dla mnie możliwość ciągłej pracy zdalnej jest niezmierną wartością dodaną zatrudnienia."

"Dla mnie praca zdalna to bardzo dogodna forma realizacji zawodowej. Przy mojej specyfice działania i samodyscyplinie daje większe możliwości i efekty"

"W moim przypadku praca zdalna usprawniła, przyspieszyła, przez co zwiększyła wydajność wykonywania obowiązków. Wyeliminowała koszty i czas dojazdu do pracodawcy oraz uelastyczyła godzenie zadań zawodowych z pozazawodowymi, w tym rodzinnymi."

"Praca zdalna mieszana z pracą w biurze to przyszłość."

"Nic nie równoważy możliwości pracy zdalnej, dającej WIELKĄ oszczędność czasu i energii na dojazd i powrót do domu zwłaszcza z/do miejscowości wykluczonej komunikacyjnie."

Podsumowanie

- Pandemia Covid i wprowadzenie w jej trakcie możliwości pracy zdalnej na stałe zmieniło wyobrażenia i oczekiwania pracowników odnośnie miejsca pracy.
- Blisko $\frac{3}{4}$ ankietowanych wskazało wyraźną preferencję co do pracy zdalnej.
- Komentarze otwarte i odpowiedzi dotyczące zachęt powrotu do biura wskazują na konieczność zaadresowania przez pracodawców potrzeby pracowników w zakresie ich wpływu i elastyczności kształtowania zarówno czasu jak i miejsca pracy.

Dziękujemy!

