

ambicje
zdefiniowane
na nowo.


randstad

wokrmonitor: głos
pracowników 2024.

spis treści.

- 3 przedmowa.
- 6 o badaniu.
- 8 wnioski.
- 11 globalne trendy.
- 45 przyszłość.
- 47 polska.



przedmowa.



przedmowa.

nowe ABC zarządzania talentami.

Tworzy się nowe ABC zarządzania talentami. Warto się mu przyjrzeć, jeśli chcemy przyciągnąć i zatrzymać w firmie najlepszych pracowników. To istotny wniosek z naszego raportu Workmonitor, który wkracza właśnie w trzecią dekadę.

A oznacza ambicję. Pracownicy chcą rozwijać swoją karierę, ale w tej kwestii nie ma jednego uniwersalnego podejścia. Wyniki badania pokazują, że w tym, co motywuje ludzi są liczne niuanse. Część talentów myśli o awansie, część — o zdobywaniu nowych kwalifikacji.

B oznacza balans. Talenty cenią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym niemal tak, jak wynagrodzenie. Potrzebują elastyczności, zarówno w zakresie miejsca, jak i czasu pracy. To dążenie do większej równowagi może wpływać na potrzebę rozwoju. Zdaniem pracowników ich poziom ambicji wiąże się z tym, co dzieje się w ich życiu osobistym.

C oznacza cechy kreatywne. Powinny one towarzyszyć pracodawcom w tworzeniu zróżnicowanych ścieżek kariery i modeli pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb talentów. Pracowników różni bowiem nie tylko przynależność pokoleniowa czy miejsce zamieszkania, ale także aspiracje.



Aby pozostać atrakcyjnym pracodawcą, powinniśmy być stale partnerem dla talentów. Nie tylko dzięki rozwijaniu ich kariery, ale także przez zapewnianie miejsc pracy tworzących równe szanse dla wszystkich.

Firmy powinny rozumieć motywacje i ambicje pracowników i pielęgnować je. Tylko wtedy będą w stanie przyciągnąć i zatrzymać talenty, których potrzebują do realizacji swoich strategicznych celów biznesowych w szybko zmieniającym się środowisku.

Zapraszamy do bliższego przyjrzenia się wnioskom z globalnego badania pracowników i wskazówkom, jak je zastosować w praktyce w strategii zarządzania talentami.

Sander van 't Noordende
CEO, Randstad N.V.



o badaniu.

o badaniu.

To 21. edycja badania Randstad Workmonitor, w której analizujemy opinie pracowników z 34 rynków w Europie, regionie Azji i Pacyfiku oraz obu Amerykach. Jego celem jest wgląd w ich podejście, ambicje i oczekiwania, aby zrozumieć, jak zmienia się świat pracy.

Poprzez to kompleksowe badanie chcemy poznać i przekazać opinie pracowników na temat tego, czego oczekują od swoich pracodawców i na ile są skłonni, aby o to poprosić.

Badanie identyfikuje rozbieżności między rzeczywistością a potrzebami pracowników na całym świecie oraz śledzi zmiany w tych aspektach.

W badaniu CAWI za pomocą kwestionariusza online (panel Dynata) uczestniczą respondenci w wieku 18–67 lat, którzy pracują co najmniej 24 godziny tygodniowo, prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą lub są bezrobotni,

ale poszukują zatrudnienia. Minimalna wielkość próby dla każdego z rynków to 500 osób. Badanie zostało zrealizowane w dniach od 23 października do 11 listopada 2023 r. wśród 27 000 pracowników w Argentynie, Australii, Austrii, Belgii, Brazylii, Chile, Chinach, Czechach, Danii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Indiach, Japonii, Kanadzie, Luksemburgu, Malezji, Meksyku, Niemczech, Norwegii, Nowej Zelandii, Polsce, Portugalii, Rumunii, Singapurze, Hongkongu, Szwajcarii, Szwecji, Turcji, USA oraz na Węgrzech, w Wielkiej Brytanii i we Włoszech.



27,000
respondentów

34
rynków

18–67
wiek ankietowanych



wnioski.

wnioski.

Balans między pracą a życiem prywatnym, elastyczność i uwzględniające różnorodność równe szanse to, według badania Workmonitor, priorytety. I choć pracownicy mają ambicje rozwijać się i zdobywać umiejętności, awans nie jest główną motywacją.

Badanie pokazuje, że pracownicy będą oczekiwać od pracodawców zrozumienia niuansów ich motywacji i skutecznej komunikacji, ponieważ chcą budować prawdziwe partnerstwo z firmami, dla których pracują.

1. ambicje i motywacja.

Ambicja to coś więcej niż wspinanie się po szczeblach kariery, a motywacja talentów niekoniecznie opiera się na awansach.

Dla prawie 2/3 respondentów (60%) życie osobiste jest ważniejsze niż zawodowe. Równowaga między tymi elementami jest dziś na liście priorytetów pracowników na równi z wynagrodzeniem (93%) – wyżej niż jakiegokolwiek inne czynniki.

Przy planowaniu kolejnego kroku w karierze życiowy balans jest nawet ważniejszy (57%) niż wyższa pensja (55%).

1 na 4 pracowników nie potrzebuje awansu zawodowego. 39% badanych jest zadowolonych z obecnego

stanowiska (39%), a długoterminową ambicją większości respondentów jest stabilna praca w firmie. Nie powstrzymuje ich to jednak przed chęcią rozwijania przydatnych w przyszłości umiejętności (72%), zwłaszcza w obszarach AI i IT, które zmieniają sposoby pracy.

Pracodawcy powinni uwzględnić te zmieniające się priorytety i zaoferować ścieżki rozwoju, które będą zgodne z różnymi ambicjami ich pracowników.



badanych woli pozostać na stanowisku, które lubią, nawet jeśli nie daje możliwości rozwoju

2. elastyczność.

Pracownicy nadal oczekują elastyczności, aby móc realizować wszystkie swoje priorytety.

Znaczenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym znajduje również odzwierciedlenie w dążeniu do elastyczności w pracy, nawet jeśli firmy coraz częściej decydują się na pełny powrót do biura. Wielu pracowników w okresie pandemii przełączyło się na styl życia związany z pracą z domu, spodziewając się, że praca zdalna zostanie z nami na stałe.

Dla 4 na 10 pracowników umożliwienie pracy z domu nie podlega negocjacom. Podobna liczba badanych (37%) rozważałaby odejście z pracy, gdyby byli zmuszeni częściej pracować z biura.

Potrzeba elastyczności czasu pracy nieznacznie wyprzedza oczekiwanie możliwości pracy z domu (41% vs. 37%). Na oba aspekty częściej wskazywali badani z krajów regionu Azji i Pacyfiku (45%) oraz milenialsi (42%).



możliwość pracy z domu nie podlega negocjacom dla blisko 4 na 10 badanych

3. równość i zrozumienie.

Talenty poszukują partnerskich relacji opartych na wspólnocie wartości. W pracy chcą w pełni wyrażać siebie i tworzyć z pracodawcą równe szanse dla wszystkich.

Potrzeba poczucia przynależności pracowników, zidentyfikowana w poprzednich raportach, pozostaje najważniejszym oczekiwaniem. Talenty preferują pracodawców, których wartości stoją w zgodzie z ich własnymi oraz takich, z którymi wspólnie będą mogli tworzyć równe szanse w miejscu pracy.

Ponad 1/3 respondentów twierdzi, że nie przyjęłaby pracy, gdyby nie zgadzała się z wartościami liderów organizacji (38%). Ten sam odsetek badanych poszukuje pracodawców, którzy mają zbliżone

do nich podejście do kwestii społecznych i ekologicznych. Najsilniej obie te potrzeby wyrażają pracownicy z regionu Azji i Pacyfiku.

Wśród pracowników panuje przekonanie, że pracodawcy ich nie rozumieją. Najczęściej mówi tak pokolenie Z (40%). Może to wyjaśniać, dlaczego ponad 1/4 pracowników uważa, że nie może w miejscu pracy swobodnie dzielić się poglądami, a ponad 1/2 nie może w pełni wyrażać siebie (55%).



ponad 1/3 respondentów twierdzi, że nie przyjęłaby pracy, gdyby nie zgadzała się z poglądami liderów organizacji

4. sztuczna inteligencja i kwalifikacje.

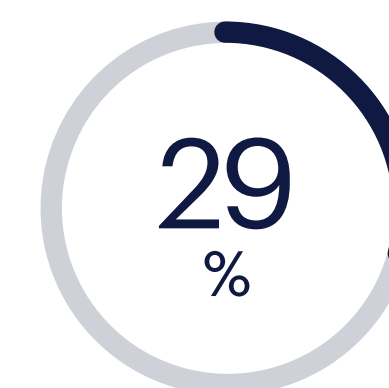
Pracownicy nadal traktują priorytetowo zabezpieczenie swoich umiejętności na przyszłość, szczególnie wobec rozwoju sztucznej inteligencji.

Mimo, że podejście talentów do rozwoju kariery jest zindywidualizowane, to jednak potrzeba podnoszenia kompetencji na obecnych stanowiskach i z myślą o przyszłym zatrudnieniu pozostaje ważnym czynnikiem (72%). Blisko 1/3 badanych (29%) zrezygnowałaby z pracy, która nie oferuje takich możliwości.

Rosnąca rola sztucznej inteligencji wywarła silny wpływ na potrzebę upskillingu

i reskillingu. Korzystanie z AI znajduje się na szczycie listy umiejętności, które talenty chcą rozwijać, między innymi obok pozostałych umiejętności IT.

Respondenci uważają, że odpowiedzialność za szkolenia i rozwój spoczywa zarówno na nich samych, jak i na ich pracodawcach, co ponownie podkreśla rolę partnerskich relacji, które przewijają się także w innych wątkach badania.



badanych zalicza umiejętności AI do najważniejszych

globalne trendy.

1. motywacja i ambicje.
2. elastyczność.
3. równość i zrozumienie.
4. AI i kwalifikacje.





motywacja i ambicje.



motywacja i ambicje.

Gdyby zapytać 10 pracowników, co ich motywuje i do czego dążą, prawdopodobnie otrzymalibyśmy 10 różnych odpowiedzi. Każdy ma swoje życie poza pracą i różne czynniki wpływają na jego wybory zawodowe. Jest to jedno z najważniejszych przesłań z tegorocznego badania.

work-life balance liczy się bardziej niż płaca

znaczenie w obecnym i przyszłym miejscu pracy



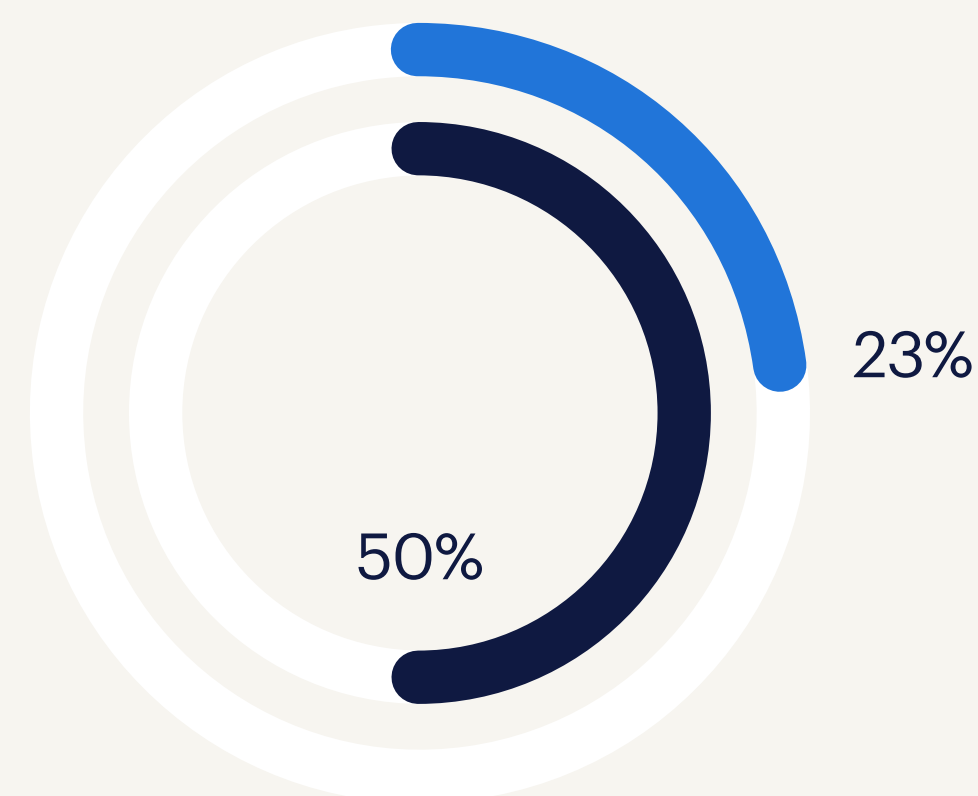
nie przyjąłbym/przyjęłabym pracy, jeśli





mniejszy wpływ niepewności
ekonomicznej na karierę

martwię się wpływem
niepewnej sytuacji gospodarczej
na rozwój mojej kariery



● 2023
● 2024

work-life balance bardziej istotny niż rozwój kariery.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym liczy się w najnowszym badaniu tak samo, jak wynagrodzenie (93%), wyprzedzając inne kategorie.

Przy planowaniu kolejnego kroku w karierze właściwy życiowy balans (57%) nawet nieznacznie wyprzedził płace (55%) na liście istotnych czynników. Zdecydowana większość badanych (60%) swoje życie osobiste uważa za ważniejsze od zawodowego.

W kontekście rozwoju kariery pracownicy mniej obawiają się sytuacji gospodarczej. Tylko 23% badanych boi się obecnie wpływu niepewności ekonomicznej ich życie zawodowe. W 2023 roku takie obawy wyrażała 1/2 respondentów.

Interesujące jest to, że odsetek osób, które twierdzą, że nie przyjęłyby pracy, gdyby nie oferowała możliwości rozwoju kariery (42%) jest prawie taki sam, jak udział osób (39%), które twierdzą, że nie chcą rozwoju kariery, ponieważ są zadowolone ze swojej obecnej roli.



Ponad połowa badanych (51%) twierdzi, że pozostałaby na stanowisku, które lubi, nawet jeśli nie daje ono szans na awans. Inni z kolei nie dążą do rozwoju kariery ze względu na okoliczności w życiu pozazawodowym. 4 na 10 pracowników (41%) uważa, że ich poziom ambicji zmienia się w zależności od czynników zewnętrznych.

Pracodawcy powinni wziąć pod uwagę to, że podczas gdy 35% osób deklaruje, że odeszłoby z pracy, gdyby nie oferowała ona szans na rozwój kariery, znacznie więcej (48%) twierdzi, że odeszłoby, gdyby praca uniemożliwiła im cieszenie się życiem.

liczą się rozwój kariery i szkolenia

72% badanych uważa, że dla ich obecnej i przyszłej pracy ważne są szkolenia i rozwój

70% badanych twierdzi, że możliwość rozwoju zawodowego jest istotna

35% badanych odeszłoby z pracy, gdyby nie pozwalała na rozwój kariery

48% badanych odeszłoby z pracy, gdyby nie pozwalała cieszyć się życiem

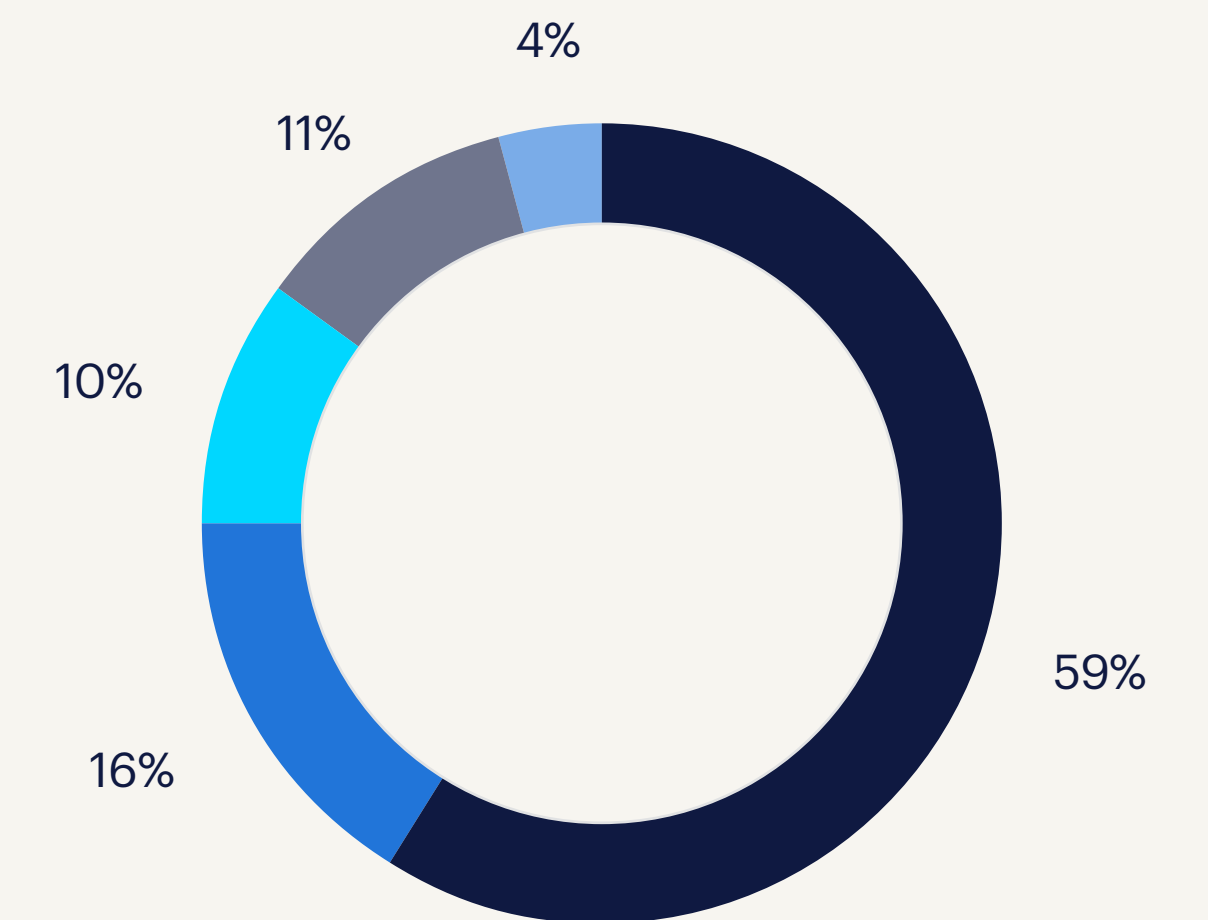


stabilny wybór.

Biorąc pod uwagę niestabilną sytuację gospodarczą w wielu częściach świata, nie jest zaskakujące, że ambicje pracowników przedkładają stabilność nad większą odpowiedzialność.

Zapytani o to, na jakiego rodzaju stanowisku chcieliby pracować za pięć lat, 59% odpowiedziało, że w pełnym wymiarze czasu pracy. 16% chciałoby pracować w niepełnym wymiarze. 1 na 10 pracowników wolałby pracować jako wolny strzelec, a tylko 11% chciałoby prowadzić własną firmę.

stabilność ponad odpowiedzialność
jaki byłby Twój idealny model pracy za pięć lat?



- pełny etat
- niepełny etat
- wolny strzelec
- właściciel firmy
- gig worker



głód szkoleń.

Jednak awans zawodowy i rozwój kariery to zupełnie różne rzeczy, a brak chęci awansu nie oznacza, że pracownicy nie są zainteresowani rozwojem.

Pracownicy są spragnieni szkoleń – 72% z nich uważa je za ważne, a nieco mniej (70%) mówi tak o progresie w karierze. Talenty są skoncentrowane na rozwoju przydatnych w przyszłości umiejętności, w tym z zakresu sztucznej inteligencji i IT (29%).



1/3 respondentów twierdzi, że ich możliwości poszerzania wiedzy zwiększyły się w ciągu ostatniego roku. 69% ankieterów uważa, że ich praca zapewnia treningi i rozwój, którego oczekują. Choć zawsze jest jeszcze przestrzeń, by zrobić więcej.

Warto rozważyć także wprowadzenie szkoleń i warsztatów w zakresie wellbeingu, których oczekuje 23% badanych. Nie powinno to dziwić, jeśli 83% pracowników uznaje wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i dobrostanu za ważne czynniki przy wyborze miejsca pracy.

We wszystkich grupach wiekowych istnieje rozbieżność między potrzebą rozwoju pracowników i ofertą pracodawców w tym zakresie. 1/3 badanych twierdzi, że ich szef nigdy nie porusza kwestii rozwoju ich kariery, mimo że 40% oczekuje takich rozmów przynajmniej raz na kwartał.

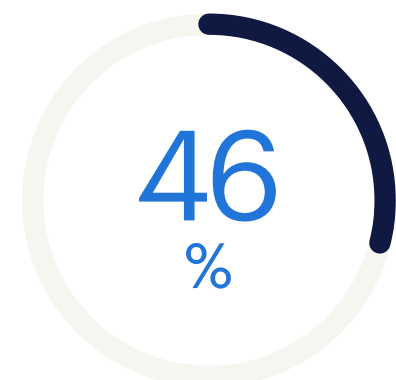
Rezultatem zaniedbań w tym obszarze mogą być trudności z przyciągnięciem i zatrzymaniem talentów. W dobie ich niedoboru – szczególnie w specjalizacjach technologicznych – może to mieć poważne konsekwencje dla firm.

ambicje i motywacja

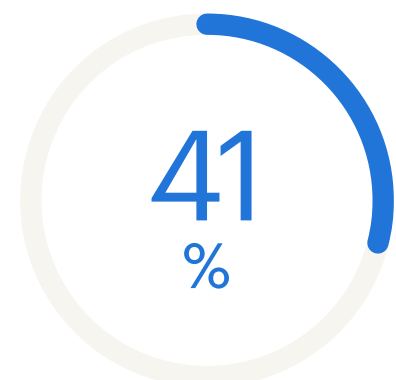
w liczbach.

młodzi i nienasyчени.

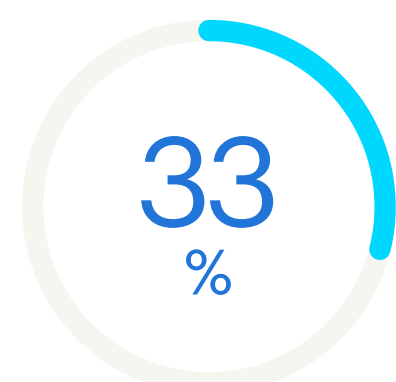
Zapytani o to, czy ich pokolenie jest bardziej ambitne od innych, najmłodszy respondenci uważają, że mają największe aspiracje zawodowe.



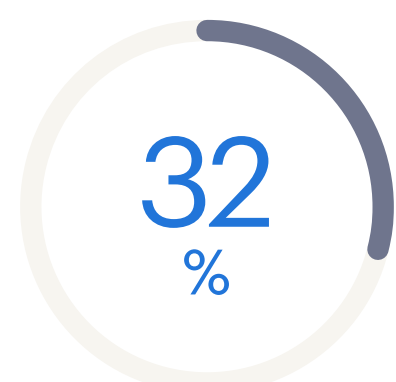
pokolenie Z



milenialsi



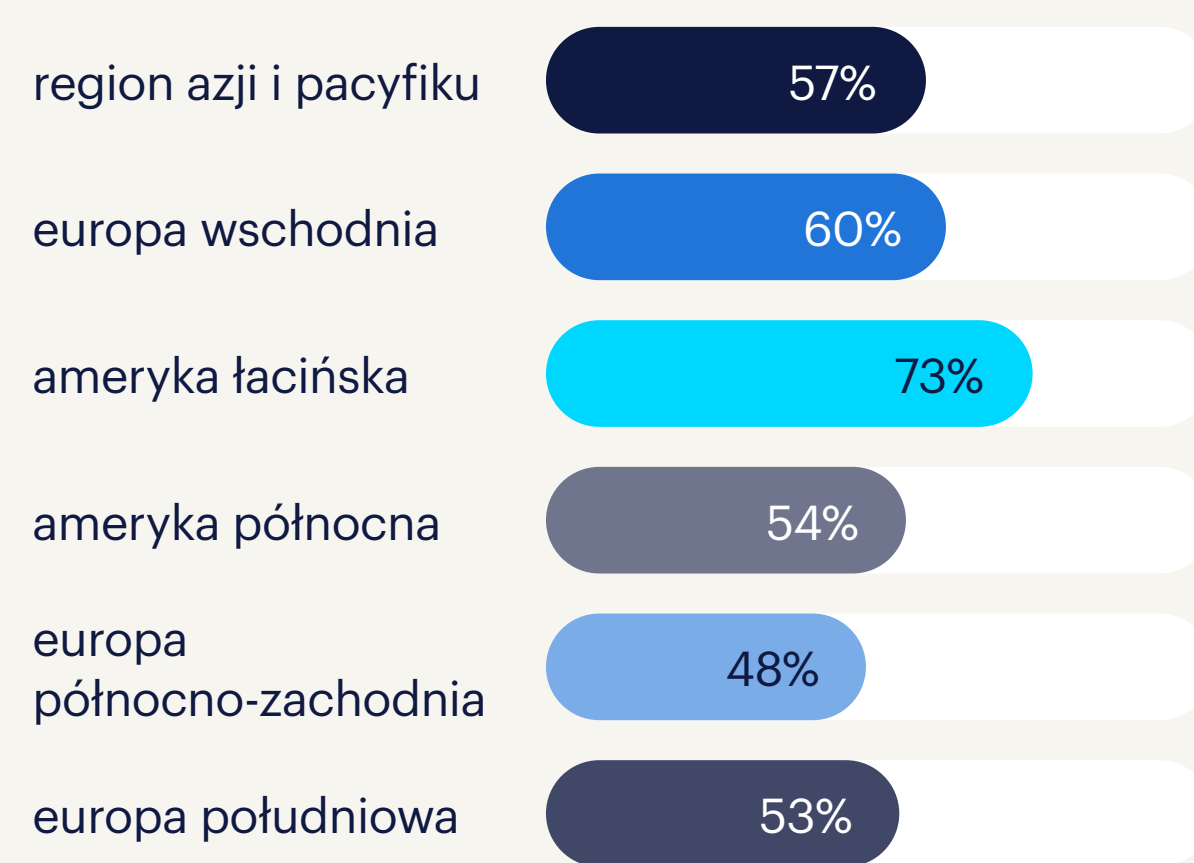
pokolenie X



baby boomers

różnice geograficzne.

Badani z Ameryki Łacińskiej oceniają siebie jako najbardziej ambitnych, a ci z północno-zachodniej Europy wystawiają sobie najniższe noty.



60% badanych uważa swoje życie osobiste za ważniejsze od zawodowego

51% badanych woli pozostać na stanowisku, które lubi, nawet jeśli nie daje rozwoju

39% badanych nie chce awansu, cieszy ich obecny etap kariery

41% badanych uważa, że ich potrzeba rozwoju jest czasem uzależniona od sytuacji w życiu prywatnym

szczęście na czele.

Warto zauważyć, że nie każdemu zależy na rozwoju kariery. Znaczna liczba respondentów jest zadowolona z obecnego etapu kariery. Inni twierdzą, że na ich apetyt na awans mogą mieć wpływ wydarzenia w ich życiu osobistym.

przegląd sektorów.

Większość sektorów wypada korzystnie pod względem możliwości rozwoju kariery, ale niektóre mocno przekraczają średnią (70%).

79% usługi IT

78% usługi finansowe

76% budownictwo

76% łączność

ambicje i motywacja

wnioski.

1.

pragnienie rozwoju jest silne.

Ponad połowa respondentów (56%) ambitnie podchodzi do swojej kariery, pomimo niepewności gospodarczej. Na sposób, w jaki wyrażają się te ambicje, wpływa kilka czynników. Niezależnie od tego, czy oznacza to zapowiedź rezygnacji z roli, w której brakuje możliwości rozwoju, czy rekrutacji na stanowisko bez perspektyw, pracownicy nie chcą utknąć w martwym punkcie.

Pomimo trudnych warunków ekonomicznych pracodawcy muszą zadbać o to, by angażować swoich pracowników w realizację ich ambicji.

2.

ambicja przybiera różne formy.

Choć poziom ambicji jest wysoki, dla różnych osób oznaczają one co innego. Niektórzy uważają za swój cel stanowisko kierownicze, inni starają się poszerzyć wiedzę związaną z rolą. Wielu chce również aktualizować swoje umiejętności, aby sprostać wymogom przyszłości.

Pracodawcy powinni patrzeć na rozwój w perspektywie wykraczającej poza tradycyjną ścieżkę kariery, biorąc pod uwagę osobiste ambicje każdego pracownika. Warto zdawać sobie sprawę, że rozwój kariery i utrzymanie równowagi życiowej są ze sobą powiązane.

3.

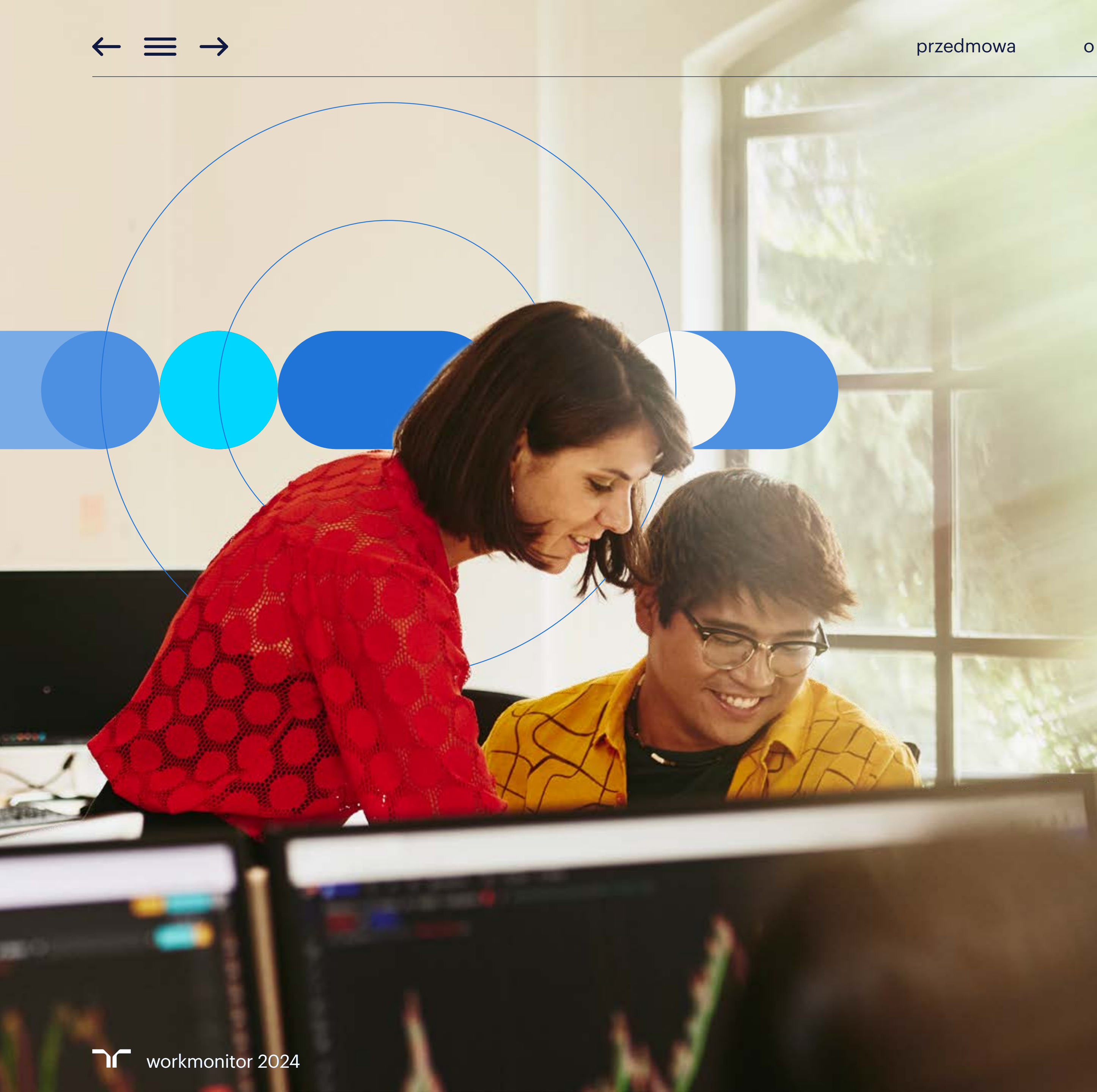
komunikacja jest kluczowa.

Być może najważniejszym wnioskiem jest to, że po prostu nie ma jednego uniwersalnego sposobu na motywację. Pracodawcy powinni budować kanały komunikacji z pracownikami, aby zrozumieć, jak wygląda z ich perspektywy rozwój i co może ich motywować.

Pracownicy chcą mieć jasność co do dostępnych szkoleń, ścieżek rozwoju kariery oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na danym stanowisku. Aby ją zapewnić, organizacje powinny regularnie przekazywać informacje zwrotne, umożliwiać pracownikom realizację ich ambicji i doceniać ich wkład. Zapewni im to zaangażowaną i wydajną kadrę.



elastyczność.



elastyczność.

Elastyczność w pracy wydaje się być trwałym skutkiem pandemii. Nasze najnowsze badania wskazują jednak, że choć pracownicy nadal oczekują elastyczności, to twierdzą jednocześnie, że ich pracodawcy chcą ich z powrotem w biurze. Warto jednak zaznaczyć, że elastyczność to nie tylko praca z domu.

Dla pracowników rezygnacja z elastyczności lokalizacji jest trudna. Wielu z nich dokonało zmian w swoim stylu życia. 37% badanych przeprowadziło się na przedmieścia lub podjęło zobowiązania, które utrudniają pracę z biura, sądząc, że praca z domu pozostanie z nami na stałe.

41%

badanych uważa, że ich pracodawca ostatnio jest bardziej rygorystyczny w kwestii obecności w biurze

37%

pracowników dokonało zmian w swoim życiu, sądząc, że praca zdalna pozostanie z nami na stałe

praca biurowa dzieli pracodawców i pracowników.

Respondentów którzy stwierdzili, że pracodawca chciał ich widzieć w biurze częściej, niż sześć miesięcy temu, było mniej więcej tyle samo (35%), co respondentów, którzy nie czuli takiej presji (34%). Jednak na pytanie, jak mocno pracodawcy egzekwują powrót do biura, 41% respondentów stwierdziło, że ich pracodawca stał się bardziej rygorystyczny w tej kwestii.

Pomimo większych obaw o utratę pracy (45% respondentów wobec 37% rok wcześniej) elastyczność nadal decyduje o priorytetach pracowników. Nie odnotowano zmian co do przedkładania życia osobistego nad zawodowe (60%), a znaczna liczba badanych zrezygnowałaby z pracy, która nie pozwalałaby im cieszyć się życiem (48%).

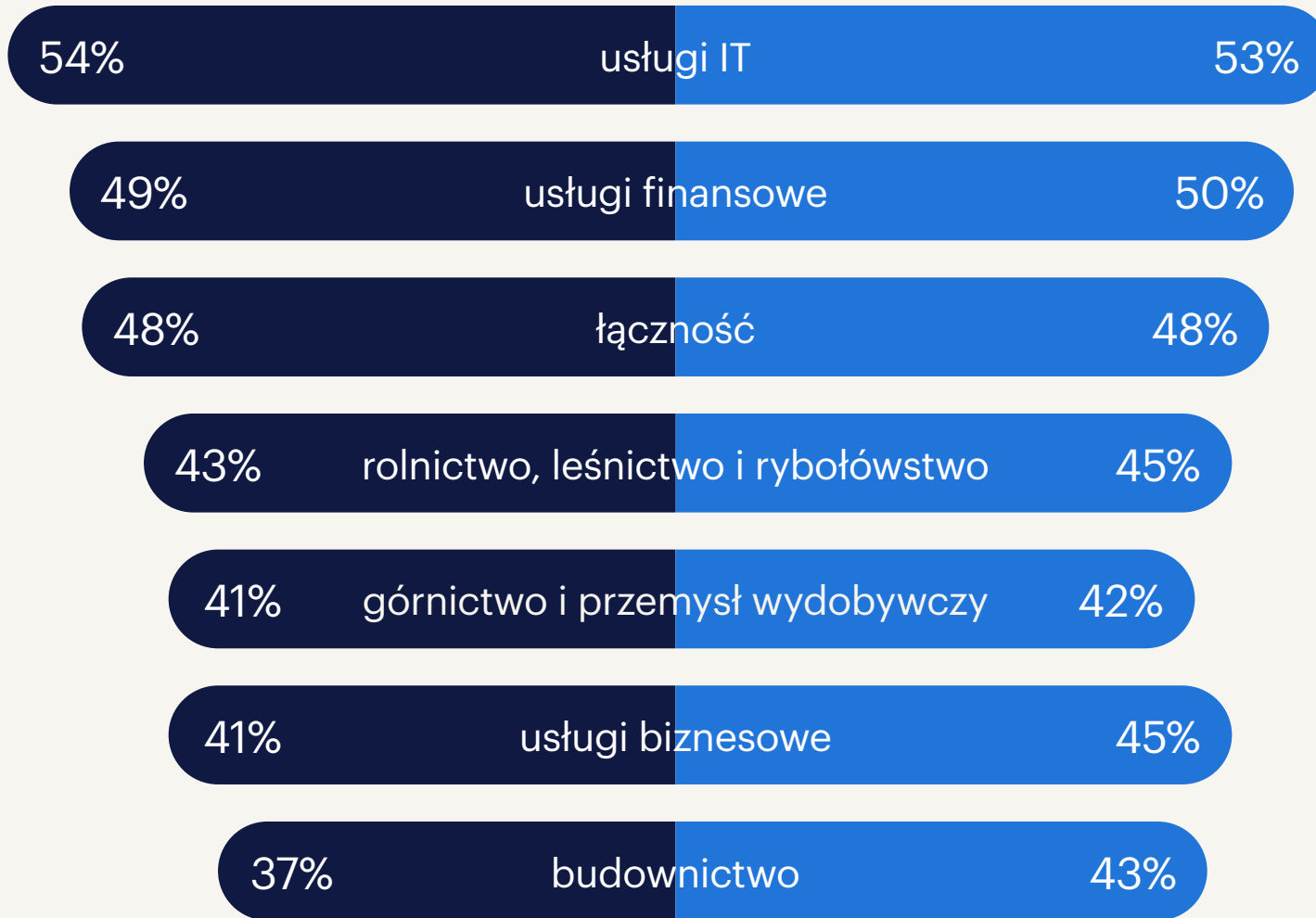
Choć ten odsetek nieznacznie spadł, ponad 1/3 pracowników nie przyjąłaby nowej pracy, gdyby nie zapewniała ona elastyczności miejsca (37%) albo godzin pracy (41%). Możliwość pracy z domu nie podlega

negocjacji dla blisko 4 na 10 pracowników. Podobna liczba pracowników (37%) rozważyłaby odejście z pracy, gdyby poproszono ich o spędzanie większej ilości czasu w biurze.

Pracownicy chcą utrzymać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Ponad 1/2 z nich nie podjęłaby pracy, która mogłaby na to wpłynąć negatywnie (57%). To wyższy odsetek niż osób oczekujących od kolejnego kroku w karierze lepszych zarobków (55%) i benefitów (50%).

poszukiwanie elastyczności - top branże

elastyczność miejsca pracy elastyczność czasu pracy



pracownicy nie przyjęliby pracy, która:

37%

nie zapewnia elastyczności miejsca pracy

41%

nie oferuje elastyczności czasu pracy

57%

negatywnie wpływa na work-life balance

potrzeba elastyczności zależy od sektora i regionu.

O potrzebie elastyczności najsilniej mówią pracownicy z rejonu Azji i Pacyfiku (45%). Bardziej elastyczne miejsce pracy (64%) i czas pracy (61%) są najważniejsze dla badanych z Indii. W Ameryce Północnej 39% pracowników nie przyjęłoby pracy, gdyby nie mogli pracować zdalnie albo w trybie hybrydowym, a 43% stwierdziło, że przeszkodą byłby dla nich brak elastycznego czasu pracy.

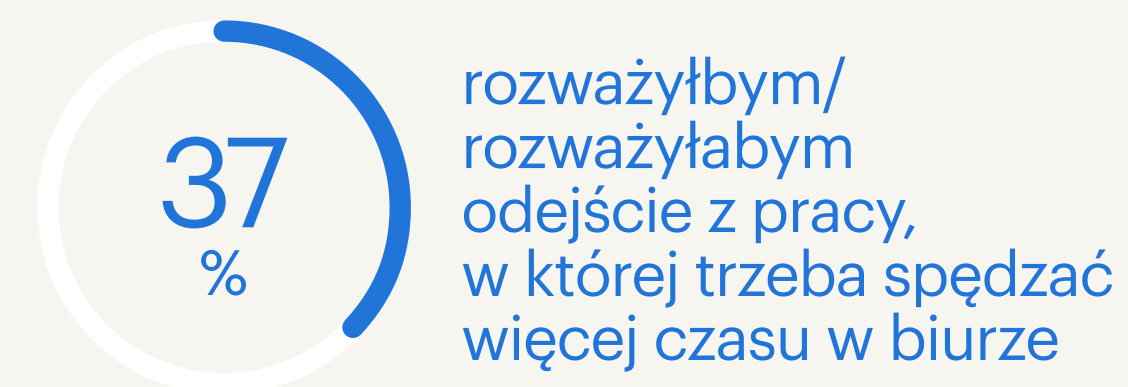
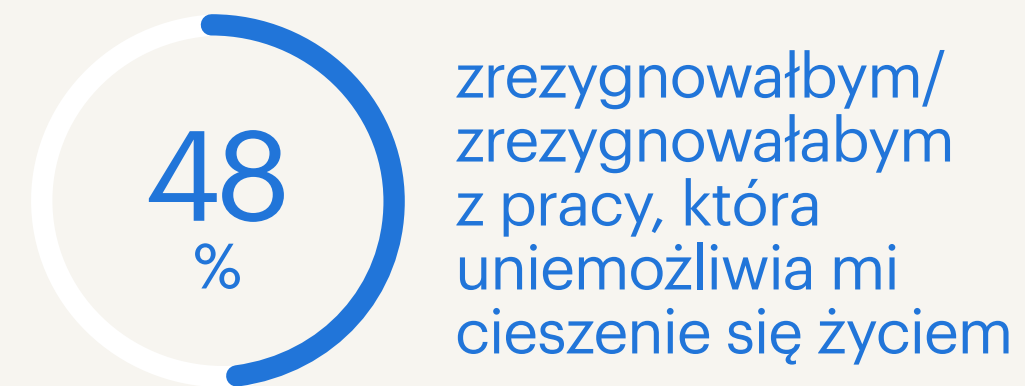
Występują też znaczne różnice pomiędzy sektorami. W branżach, w których łatwiej stosować elastyczność, tych z dużym udziałem specjalistów, najwięcej jest pracowników, którzy odrzuciliby nieelastyczny czas i miejsce pracy. Są to IT, usługi finansowe, łączność i usługi biznesowe – wszystkie powyżej średniej. Co więcej, nasze badanie pokazuje, że w sektorach z mniejszą możliwością pracy zdalnej, w rolnictwie, górnictwie

i budownictwie, pracownicy poszukują elastyczności myśląc o swoim kolejnym kroku w karierze.

W tym kontekście należy zauważyć, że elastyczność to coś więcej niż tylko kwestia miejsca wykonywania obowiązków. Elastyczne godziny pracy są uważane za ważniejsze (41%) przy podejmowaniu decyzji o nowym stanowisku niż kwestia lokalizacji (37%).



brak elastyczności wpływa
na obecną rolę zawodową



elastyczność ma większe znaczenie dla młodszych pokoleń.

Jeśli chodzi o postawy różnych pokoleń, te młodsze są bardziej zainteresowane elastycznością, niż starsze.

Elastyczność miejsca i czasu pracy jest najbardziej ceniona przez milenialsów (urodzonych w latach 1981–1996), przy czym 42% z nich podczas poszukiwania zatrudnienia w przyszłości postawi na elastyczność lokalizacji, zaś 45% - elastyczne godziny. Znaczący odsetek (42%) uważa też, że możliwość pracy z domu nie podlega negocjacom.

Z kolei mniej niż 1/3 przedstawicieli pokolenia X (1965–1980) twierdzi, że odmówiłaby pracy na stanowisku bez elastyczności miejsca pracy (32%). Nieco więcej badanych to samo mówi o czasie pracy (37%).

W przypadku pracowników z pokolenia wyżu demograficznego (1946–1964) liczby te są jeszcze niższe: 31% z nich priorytetowo traktuje elastyczność miejsca, a 35% - czasu pracy.



debata na temat elastycznej pracy będzie trwać.

Dane pokazują, że opór wobec powrotu do biura będzie widoczny także w 2024 roku, bo pracownicy oczekują elastycznych rozwiązań, które pasują do ich życia prywatnego.

Elastyczność to jednak coś więcej, niż praca z domu. Pracownicy wydają się bardziej zainteresowani kwestiami czasu niż miejsca. Pracodawcy powinni zatem skupić się bardziej na elastyczności godzin pracy.

Prawdopodobnie przyniesie to korzyści zarówno dla zatrzymania, jak i pozyskiwania talentów, przy jednoczesnym osiągnięciu strategicznych celów.

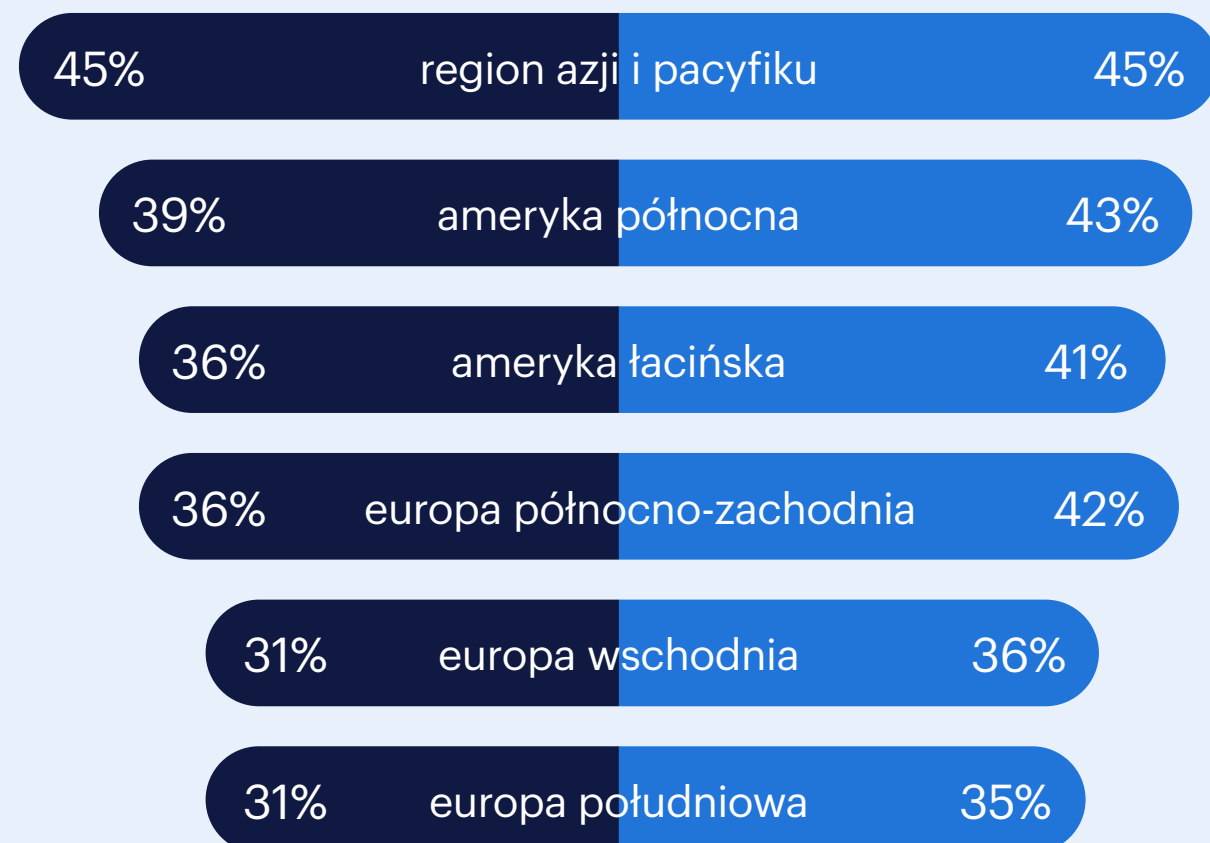
elastyczność

w liczbach.

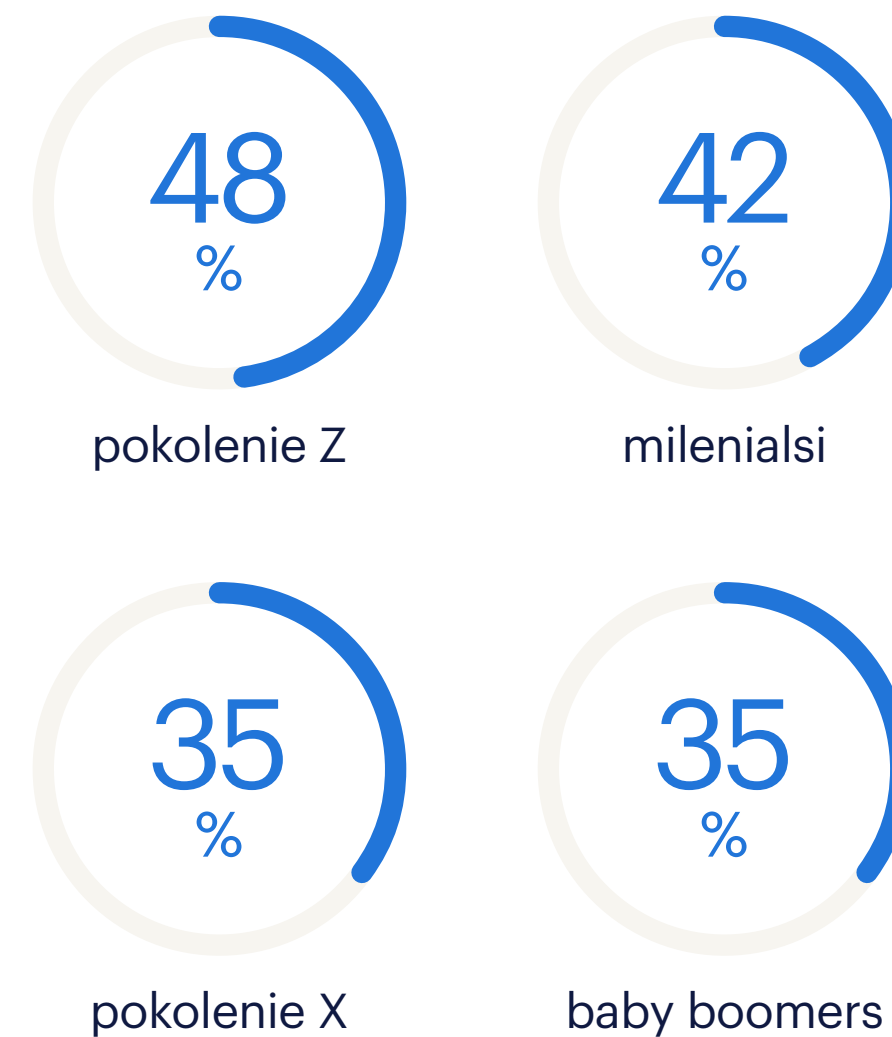
podział geograficzny.

Globalne organizacje powinny się też przyglądać potrzebie elastyczności zatrudnienia w różnych regionach, w których działają. Wyraźne są różnice w znaczeniu, jakie talenty przywiązują do miejsca i czasu pracy.

elastyczność miejsca pracy elastyczne godziny pracy



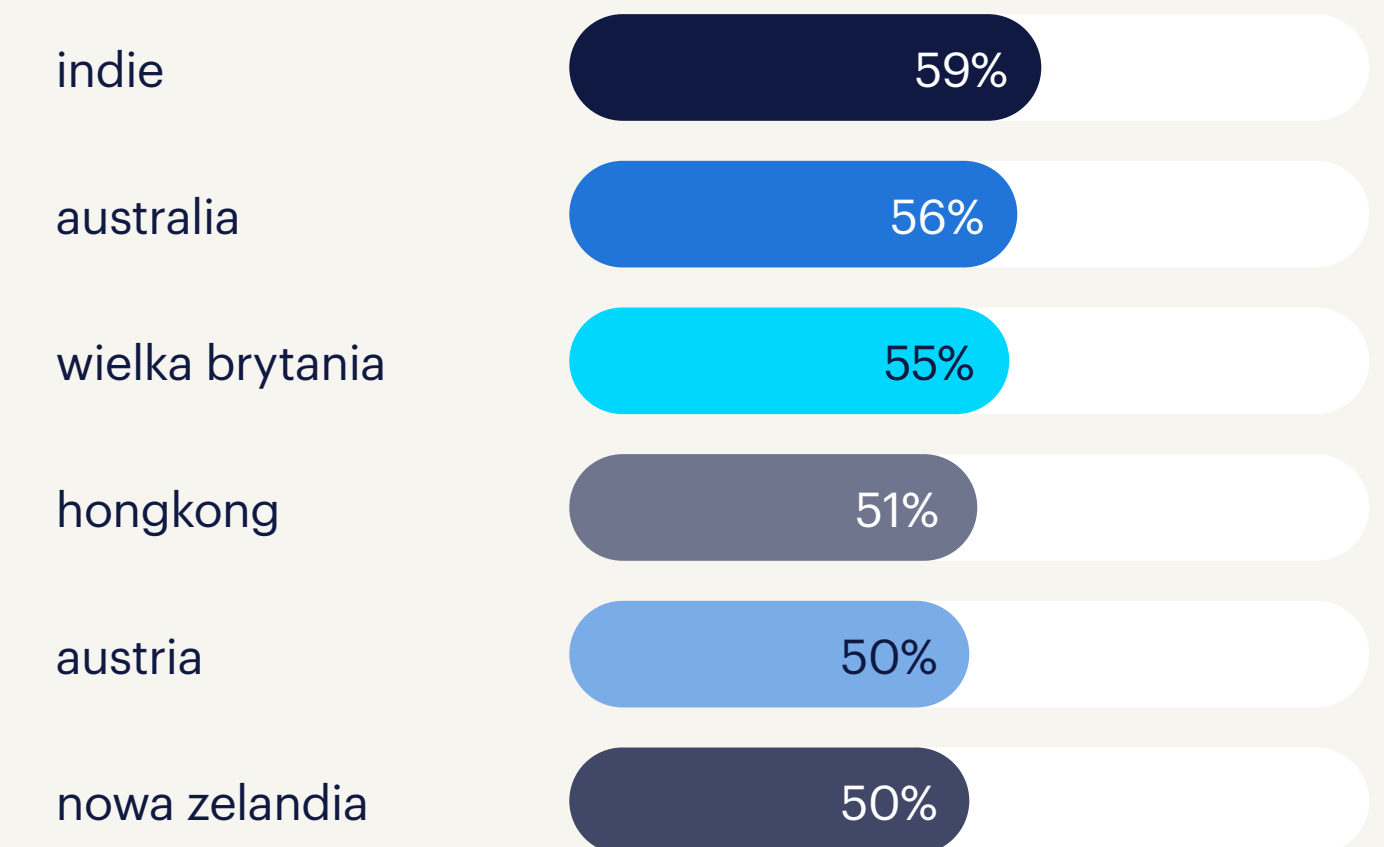
praca zdalna nie do negocjacji



młodzi napędzają elastyczność?

Istnieją również wyraźne różnice pokoleniowe. Możliwość pracy z domu częściej nie podlega negocjacom dla osób z młodszych pokoleń, niż z pokolenia wyżu demograficznego czy pokolenia X.

gotowość do odejścia.



Na tych rynkach pracownicy najczęściej sprzeciwiali się większej liczbie dni pracy w biurze. Najbardziej stanowczy byli mieszkańcy Indii.

elastyczność

wnioski.

1.

elastyczność pozostaje priorytetem.

Wiele osób dostosowało swoje życie do pracy zdalnej i elastycznych godzin. Nadal oczekują możliwości pracy z domu i rozwiązań hybrydowych. Teraz, gdy pracodawcy z różnych powodów rozszerzają zakres pracy z biura, liderzy organizacji powinni szukać kompromisu, który pozwoli im zatrzymać pracowników w firmach.

Warto rozważyć tworzenie w organizacjach platform wymiany opinii o modelu pracy, a także zapewniać przejrzystą komunikację zmian w oferowanej przez firmy elastyczności.

2.

czas ważniejszy od miejsca.

Elastyczne zatrudnienie jest często kojarzone z pracą z domu. Badanie Workmonitor pokazuje jednak, że w wielu przypadkach to elastyczny czas pracy jest bardziej ceniony niż miejsce. Ten wniosek może mieć kluczowe znaczenie dla pracodawców, którzy chcą, aby pracownicy częściej wykonywali swoje obowiązki z biura, a jednocześnie zachowali część elastyczności, do której są przyzwyczajeni.

Organizacje powinny rozważyć zapewnienie pracownikom większej swobody czasu pracy, aby zmniejszyć dezaprobatę związaną z miejscem jej wykonywania. Może to oznaczać podejście projektowe zamiast tradycyjnych godzin pracy. Umożliwienie pracownikom wyjścia z biura po realizacji zadań zamiast trzymania się precyzyjnie godzin, może przynieść ogromne korzyści.

3.

zrozumieć swój zespół.

Chociaż potrzeba elastyczności jest trendem globalnym, istnieją wyraźne różnice geograficzne i pokoleniowe. W miarę jak zespoły stają się coraz bardziej zglobalizowane, menedżerowie powinni pamiętać o tym, co cenią członkowie zespołów na różnych rynkach i zarządzać nimi tak, aby zapewniać równe możliwości w miejscu pracy.

Oferowanie bardziej elastycznej pracy może otworzyć drzwi do szerszej puli talentów i zmniejszyć rotację, a z kolei bardziej restrykcyjne podejście może przynieść odwrotne skutki.



równość i zrozumienie.



66%

wartości i cele mojego obecnego pracodawcy są dla mnie ważne

70%

czuję, że wartości i cele mojego pracodawcy są zgodne z moimi własnymi

równość i zrozumienie.

Kwestia poczucia przynależności nadal dominuje wśród oczekiwań pracowników, a wielu z nich preferuje pracodawców, których opinie, wartości i światopoglądy odzwierciedlają ich własne i którzy aktywnie działają na rzecz równości w miejscu pracy.

Równość w miejscu pracy to nie to samo co identyczność. Równość pozwala zapewnić wszystkim osobom potrzebne im do rozwoju możliwości.

Talenty chcą w pełni realizować się w pracy i oczekują, aby brać pod uwagę ich pochodzenie, sytuację życiową i preferencje.

Co więcej, są oni skłonni współpracować z pracodawcami w tworzeniu miejsc pracy zapewniających równość.

Te dwa pojęcia, równość i partnerstwo, przejawiają się w wielu wnioskach z tegorocznego badania.



5 najważniejszych inicjatyw EDIB oferowanych przez pracodawców

- 65% równość kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzeń
- 45% urlop rodzinny dla wszystkich pracowników
- 42% zróżnicowany zespół
- 37% osoby z różnych środowisk na stanowiskach kierowniczych
- 36% społeczna odpowiedzialność biznesu

co stanowi o równości w miejscu pracy?

Respondenci, poproszeni o wymienienie najważniejszych dla nich działań w zakresie równości w miejscu pracy, na czele umieścili równość płac bez względu na płeć (65%).

Dalej plasuje się urlop rodzinny, a na kolejnym miejscu poczucie bycia częścią zróżnicowanego zespołu. Ta ostatnia wartość powinna być również odzwierciedlona na najwyższym szczeblu przez zróżnicowany zespół managerski i być widoczna na zewnątrz za sprawą działań CSR.

Respondenci na temat takich kwestii jak wynagrodzenie, polityka urlopów i wartości korporacyjne wypowiedzieli się nieco ostrożniej, niż w poprzednim roku. Może to być efekt sytuacji ekonomicznej i obaw o utratę pracy w okresie spowolnienia.

zgodność światopoglądu kluczowa dla mobilności zawodowej

nie przyjąłbym/przyjęłabym oferty pracy, gdyby



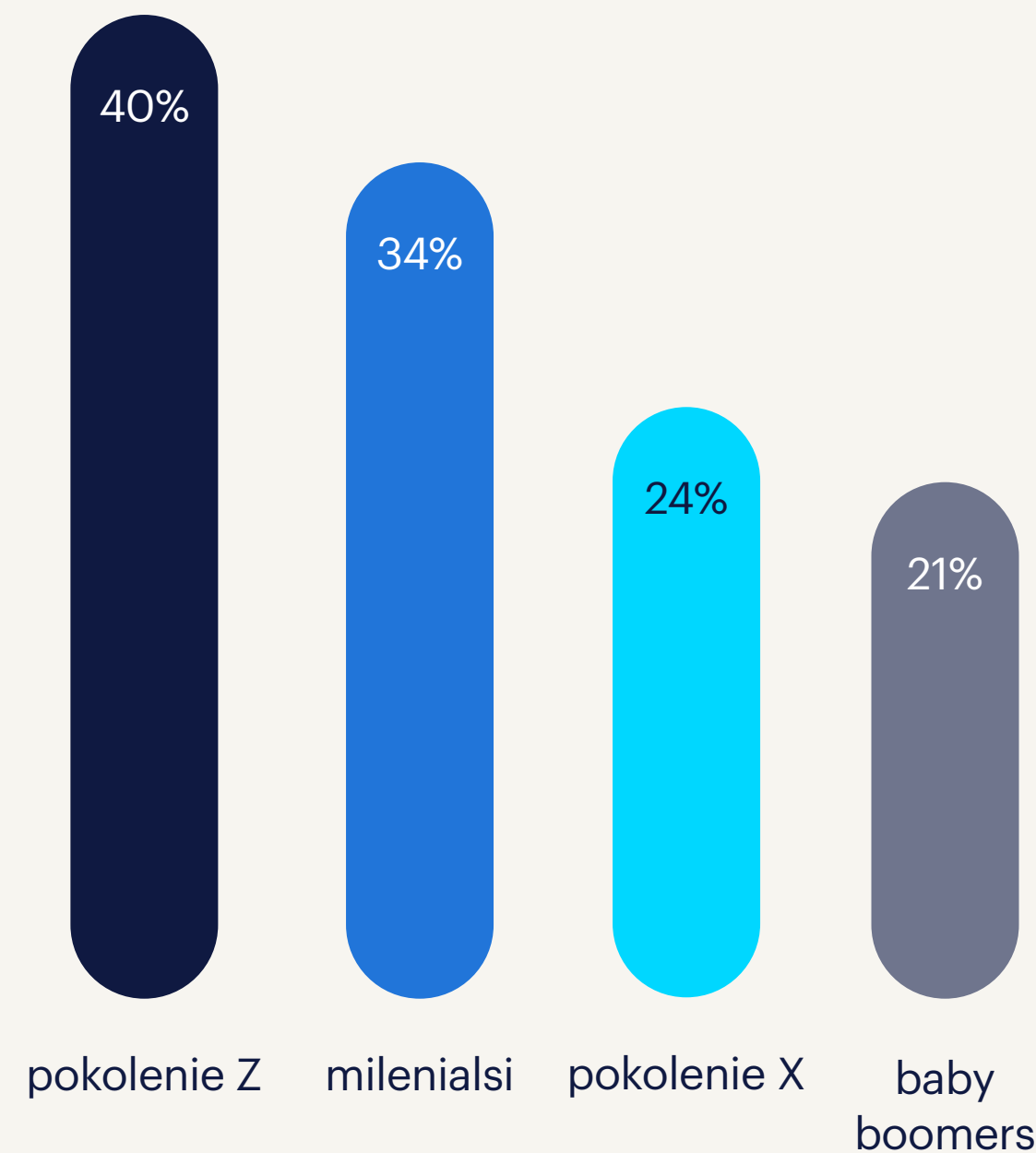
zgodność światopoglądu.

Choć zgodność światopoglądowa straciła nieco na znaczeniu od 2023 roku, dla 2/3 respondentów pozostaje istotna. 7 na 10 osób uważa, że wartości ich pracodawcy są zgodne z ich własnymi w obszarach zrównoważonego rozwoju, różnorodności i transparentności. Na tym tle wyróżniają się rynki obu Ameryk, gdzie blisko 3/4 respondentów potwierdza zgodność tych wartości (Ameryka Łacińska: 74%, Ameryka Północna: 73%).

W przypadku kolejnego kroku w karierze 38% ankietowanych nie przyjęłoby pracy, gdyby nie zgadzali się z poglądami liderów organizacji, przy czym odsetek ten był najwyższy w regionie Azji i Pacyfiku (43%).

Taki sam odsetek (38%) nie zdecydowałby się na pracodawcę, którego wartości w kwestiach społecznych i środowiskowych nie są zgodne z ich własnymi (spadek z 42% w 2023 roku). Najsilniej wyrażano to w regionie Azji i Pacyfiku oraz w Ameryce Łacińskiej (46% i 45%).

mój pracodawca nie rozumie
mojego pokolenia



wspólna odpowiedzialność. brak zrozumienia.

W skali globalnej ponad 1/3 respondentów nie chciałaby pracować dla firm, które nie pracują nad różnorodnością i równością (37%) lub zrównoważonym rozwojem (35%). Te wyniki oznaczają spadek o 7 p.p. w porównaniu z rokiem ubiegłym.

Jednocześnie pracownicy nie przerzucają całego ciężaru realizacji tych ambicji na pracodawców. Badani twierdzą co prawda, że firmy powinny przejąć inicjatywę w obszarze równości, różnorodności i wpływu na środowisko, ale większość zgadza się, że odpowiedzialność za dobrostan i motywację do pracy spoczywa bezpośrednio na pracownikach. W obszarach takich jak work life-balance i rozwój kariery badani widzą bardziej równomierny podział.

Zrozumienie - istotna kwestia w obszarze wartości i zgodności światopoglądu.

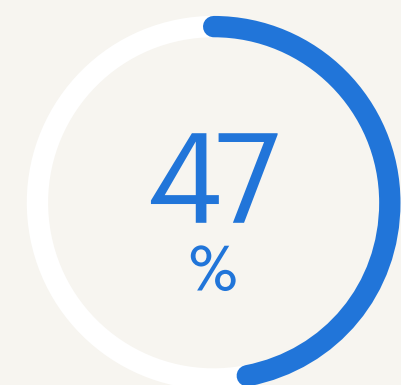
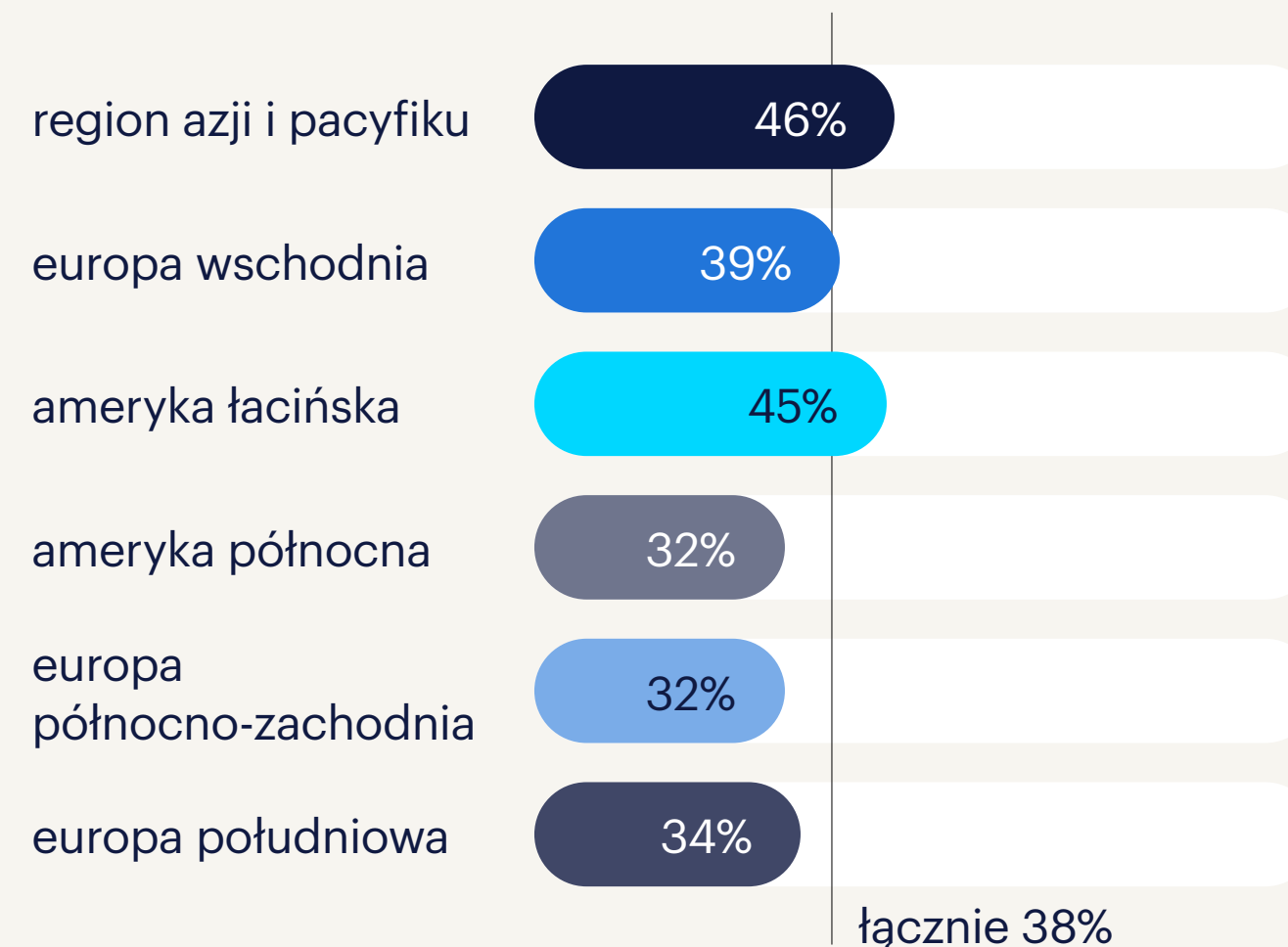
Prawie 1/3 trzecia (29%) respondentów twierdzi, że ich pracodawca nie rozumie ich pokolenia. To poczucie braku zrozumienia może w pewnym stopniu wyjaśniać, dlaczego 1/4 respondentów czuje się niekomfortowo, dzieląc się swoimi poglądami z obawy przed osądem lub dyskryminacją (26%). Ponadto ponad 1/2 wszystkich badanych (55%) ukrywa w pracy pewne aspekty swojej osobowości. Ten trend wyraźnie rysuje się w przypadku pokolenia Z i mileniarsów, co pokazuje, że pracodawcy powinni zjednać sobie szczególnie te grupy.

równość i zrozumienie

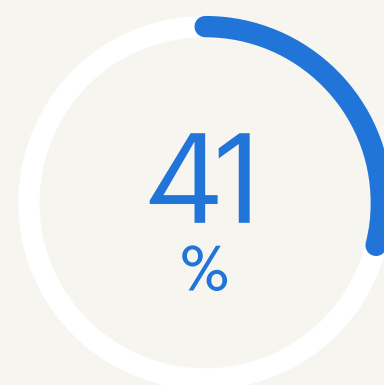
w liczbach.

czas na refleksję?

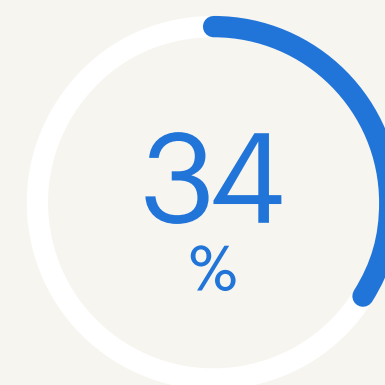
Znaczna liczba pracowników nie przyjęłaby pracy, gdyby firma nie podzielała ich wartości społecznych i środowiskowych. Chociaż nie stanowią oni większości populacji pracowników, jest to wystarczający odsetek, by organizacje zwróciły na to uwagę, jeśli chcą skutecznie pozyskiwać talenty.



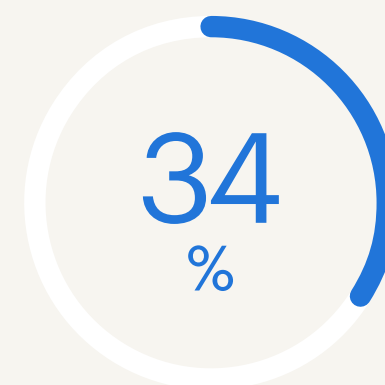
pokolenie Z



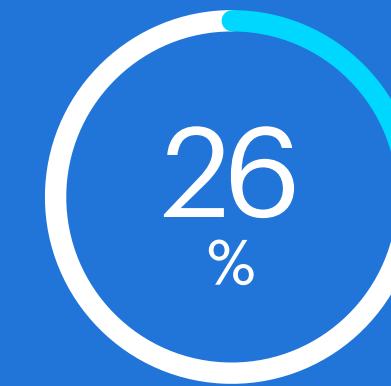
milenialsi



pokolenie X

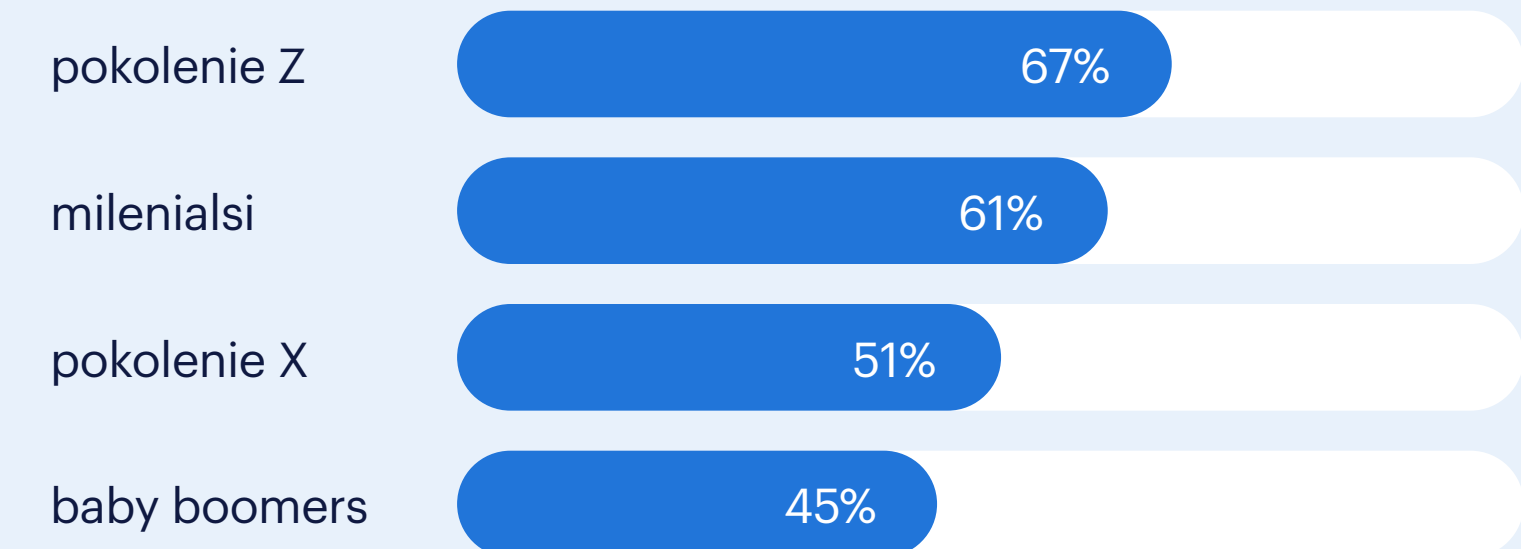


baby boomers



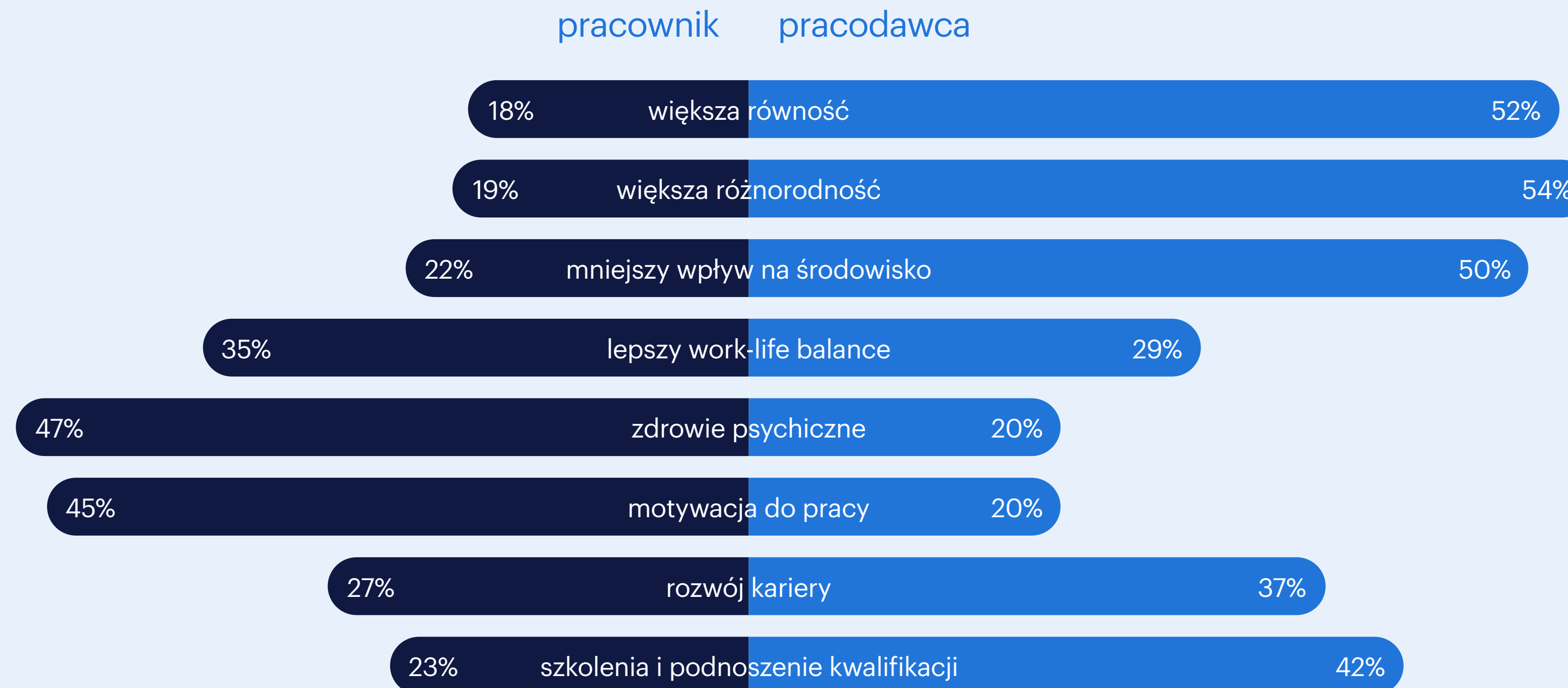
nie czuję się komfortowo dzieląc się osobistymi poglądami, z obawy przed osądem bądź dyskryminacją

w pracy nie jestem w pełni sobą



równość i zrozumienie

w liczbach.



wzajemne zrozumienie.

Pracownicy mają jasne poglądy na temat tego, czy to oni sami, czy pracodawcy są odpowiedzialni za sprostanie określonym wyzwaniom. W tym przypadku znalezienie właściwej równowagi także będzie wymagać od organizacji bardziej zindywidualizowanego podejścia.

równość i zrozumienie

wnioski.

1.

poczucie przynależności ważne dla wszystkich pokoleń.

Talenty chcą identyfikować się z organizacją, dla której pracują. Pomimo niewielkiego spadku, silna pozostaje potrzeba miejsca pracy, które zapewnia równość, troskę o pracowników i kwestie, które cenią. Poznanie zróżnicowanych motywacji i potrzeb różnych grup demograficznych będzie miało kluczowe znaczenie dla przyciągania i zatrzymywania talentów w organizacji.

Podobnie jak w przypadku wielu wyzwań zidentyfikowanych w tegorocznym raporcie Workmonitor, tworzenie przestrzeni do rozmów i reagowanie na informacje zwrotne może pomóc pracodawcom lepiej zarządzać zróżnicowanymi wiekowo i kulturowo zespołami.

2.

realizowanie siebie w pracy jest fundamentalną potrzebą.

1/3 pracowników nie czuje, że może w pełni realizować się w pracy, a 1/5 twierdzi, że w sytuacji zawodowej zachowuje się inaczej niż prywatnie. Częściowo może to wynikać z braku możliwości dzielenia się swoimi poglądami w obawie przed stygmatyzacją. To może być sygnał zachwiania równowagi w kulturze korporacyjnej, z którym organizacje powinny aktywnie się zmierzyć.

I chociaż talenty są bardziej ostrożne w zmianach pracy w tym okresie niepewności, nasze doświadczenia wskazują, że gdy tylko kondycja gospodarki na to pozwoli, staną się bardziej aktywne. Dlatego, z uwagi na retencję pracowników, ważna staje się długoterminowa perspektywa.

3.

talenty chcą relacji partnerskich z pracodawcami.

Pracownicy nie zamierzają siedzieć z założonymi rękami, gdy pracodawcy samotnie będą szukać rozwiązań w obszarze równości, zrozumienia potrzeb i wartości społecznych i środowiskowych. Nasze dane pokazują, że są gotowi pomóc w niezbędnych przemianach. Ta gotowość umożliwi pracodawcom czerpanie z tej energii i angażowanie pracowników w różne działania, od employee advocacy po kształtowanie polityk.

Tworząc możliwości takiego zaangażowania, firmy mogą zrobić wiele na rzecz równości i inkluzywności.



sztuczna inteligencja i kwalifikacje.



72%

szkolenia i rozwój
są ważne dla
mojej obecnej
i przyszłej pracy

sztuczna inteligencja i kwalifikacje.

Szanse, ale i zagrożenia związane z AI są coraz większe - twierdzą pracownicy.

Jeśli zestawimy to z dynamicznymi zmianami w opisach ról i zestawach poszukiwanych umiejętności, nie będzie zaskoczeniem, że nasze dane pokażą, jak priorytetowo pracownicy traktują swój rozwój zawodowy. W ten sposób mają nadzieję przygotować się na transformację świata pracy.

Rosnąca popularność AI wywarła szczególnie silny wpływ na potrzeby upskillingu i reskillingu, ale nie jest to jedyny obszar, który interesuje pracowników.

rozwój AI jest priorytetem dla pracowników.

Prawie 3/4 respondentów stwierdziło, że cenią sobie szkolenia i rozwój zarówno w obecnej, jak i przyszłej pracy (72%).

W ujęciu regionalnym, najsilniej widzimy ten trend w Ameryce Łacińskiej (87%). Częściej pojawia się też wśród respondentów z pokolenia Z i milenialsów (odpowiednio 80% i 79%).

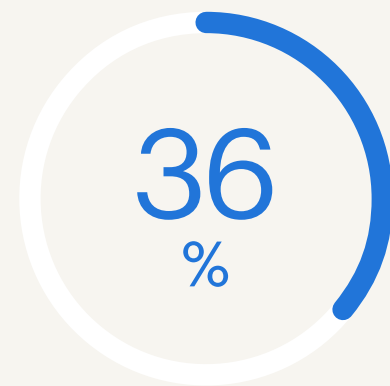
Podobne podejście mają osoby pracujące w branży IT (79%) i usługach finansowych (76%).

Umiejętności z obszaru AI, IT i technologii stanowią łącznie prawie 60% najważniejszych umiejętności, które pracownicy chcą rozwijać. Na kolejnym miejscu znajduje się troska o siebie, co odzwierciedla znaczenie równowagi między

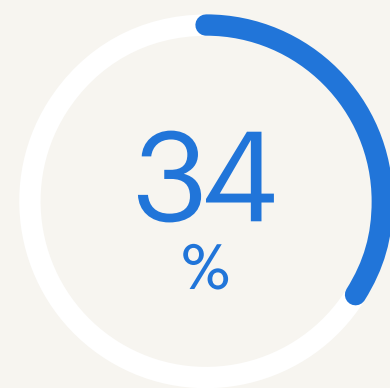
życiem zawodowym a prywatnym - ponad 1/2 pracowników nie podjęłaby pracy, która negatywnie wpływa na ten aspekt.

1/5 respondentów umieściła umiejętności komunikacji i prezentacji (22%) oraz zarządzania i przywództwa (21%) wśród 3 najistotniejszych kwalifikacji, które chcieliby podnosić.

Spośród 5 umiejętności najważniejszych dla talentów, tylko 2 z nich to umiejętności twarde (AI i IT), a pozostałe to umiejętności miękkie.



nie przyjąłbym/przyjęłabym pracy, która nie oferowałaby możliwości rozwoju



zrezygnowałbym/zrezygnowałabym z pracy, gdyby nie oferowała możliwości rozwoju przyszłościowych umiejętności



52%

mój pracodawca pomaga mi rozwijać umiejętności ważne dla przyszłej kariery (np. w obszarze AI)

możliwość rozwoju umiejętności przyszłości nie podlega negocjacom.

Ponad 1/3 pracowników (36%) twierdzi, że nie przyjęłaby pracy, gdyby nie oferowała ona możliwości nauki i rozwoju.

Na tym tle ponownie wyróżniają się region Azji i Pacyfiku oraz Ameryka Łacińska, gdzie ponadprzeciętna liczba pracowników wyraziła taką opinię (odpowiednio 41% i 45%). Większy nacisk na naukę i rozwój kładą także młodsze generacje - pokolenie Z (48%) i milenialsi (41%).

Biorąc pod uwagę wpływ cyfryzacji i automatyzacji na przedsiębiorstwa produkcyjne, nie jest zaskakujące, że więcej pracowników operacyjnych (39%) uważa, że nauka i rozwój są bardziej istotne

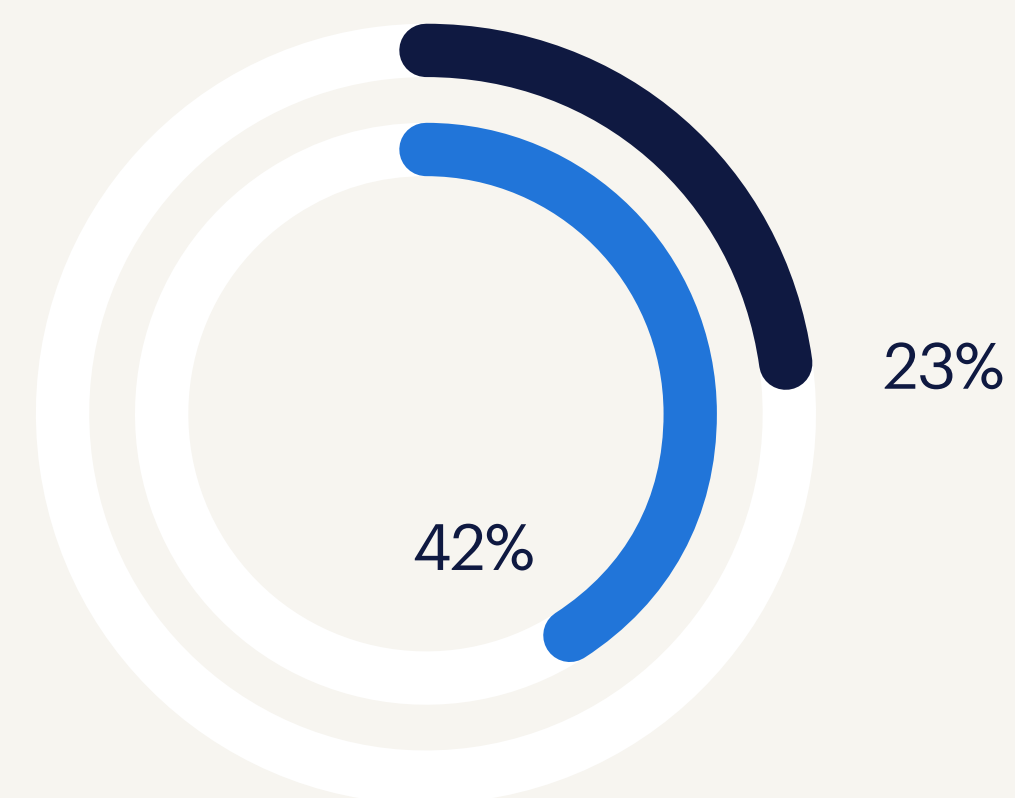
dla ich kariery niż wśród pracowników z sektorów specjalistycznych. Przyglądając się szczegółowo, widzimy, że pracę, w której brakuje wsparcia rozwoju najczęściej odrzuciliby pracownicy IT (47%), sektora budowlanego (44%) i usług finansowych (42%).

29% wszystkich ankietowanych nie tylko nie przyjęłoby takiej pracy, ale nawet zrezygnowało z obecnej, jeśli nie otrzymaliby możliwości zdobywania umiejętności przyszłości.



pracownicy są gotowi wziąć
współodpowiedzialność
za szkolenia i upskilling:

w Twojej obecnej roli, kto
według Ciebie ponosi
odpowiedzialność za szkolenia
i podnoszenie kwalifikacji,
Ty czy Twój pracodawca?



● pracownik
● pracodawca

rozwój umiejętności w partnerstwie.

Oferta większości pracodawców w obszarze rozwoju wydaje się zgodna z tym, czego szukają pracownicy. Ponad 2/3 respondentów (69%) jest zadowolonych z poziomu szkoleń, a 52% jest przekonanych, że pracodawca pomoże im rozwinąć umiejętności przyszłości.

1/3 respondentów twierdzi wręcz, że w ciągu ostatniego roku mają więcej możliwości szkoleń i rozwoju. Wciąż jednak warto zwrócić uwagę na pracowników, którzy czują, że brakuje im odpowiedniego wsparcia.

W obszarze rozwoju pracownicy również dostrzegają swoją rolę, wskazując na znaczenie relacji partnerskich w rozwijaniu wiedzy i umiejętności.

sztuczna inteligencja i kwalifikacje

w liczbach.

pożądane umiejętności.

Pracownicy zapytani o to, jakimi możliwościami nauki i rozwoju są najbardziej zainteresowani, dostrzegali znaczenie umiejętności miękkich na dzisiejszym rynku pracy:

29% sztuczna inteligencja

29% IT i technologie

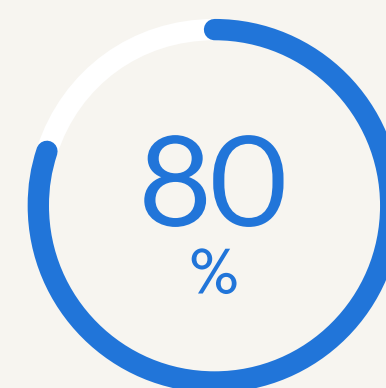
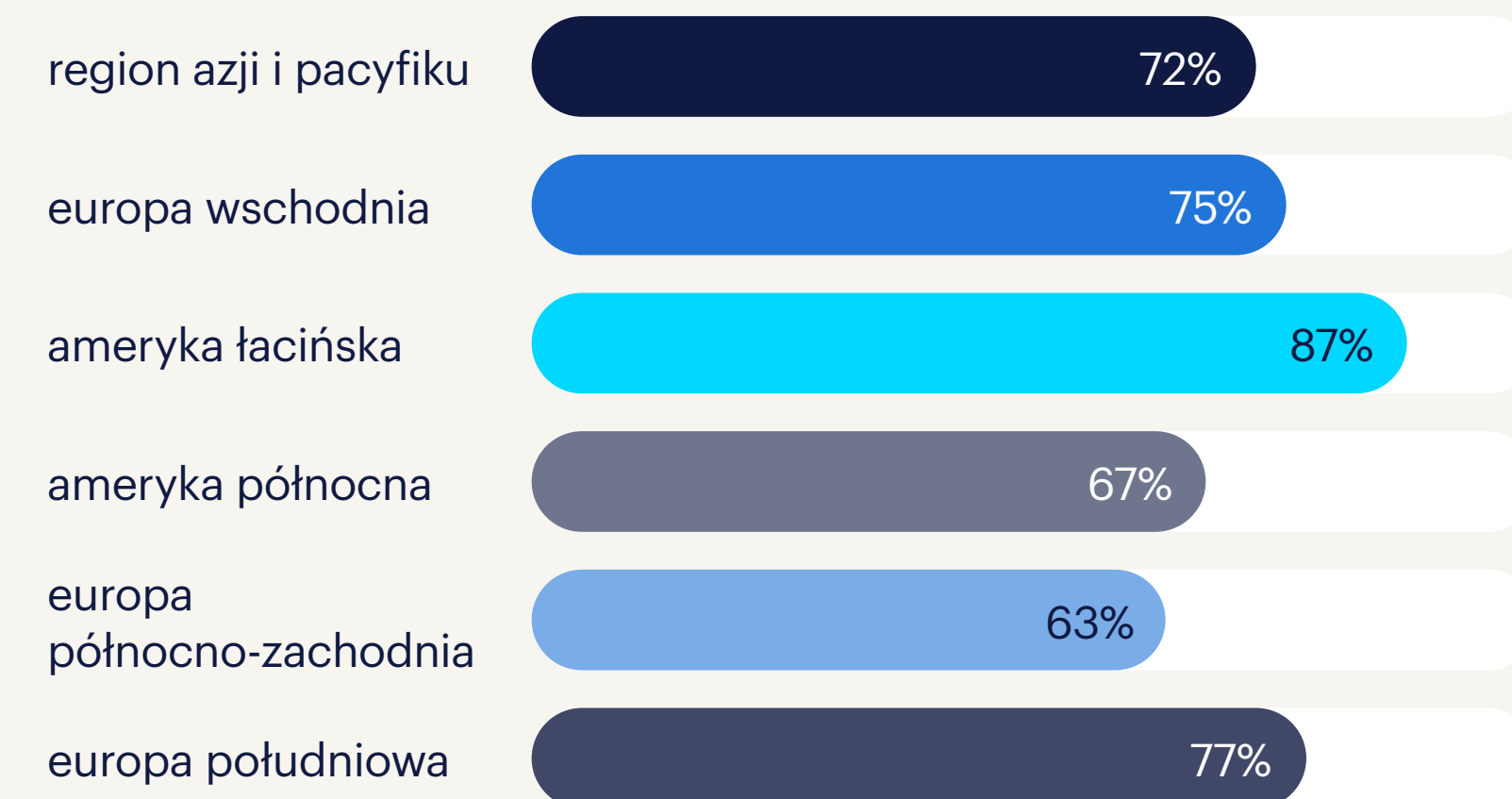
23% dobrostan i uważność

22% umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne

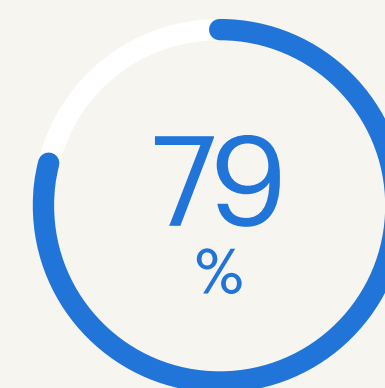
21% umiejętności zarządzania i przywództwa

rozwój wysoko na liście priorytetów.

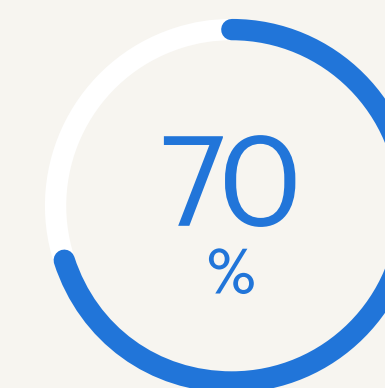
Szkolenia i rozwój są ważne dla pracowników zarówno w ich obecnej, jak i przyszłej pracy, choć istnieją pewne różnice regionalne i pokoleniowe.



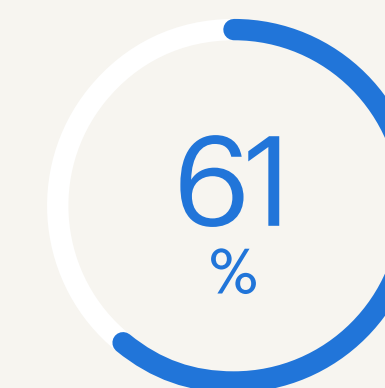
pokolenie Z



mileniarsi



pokolenie X



baby boomers

sztuczna inteligencja i kwalifikacje

w liczbach.



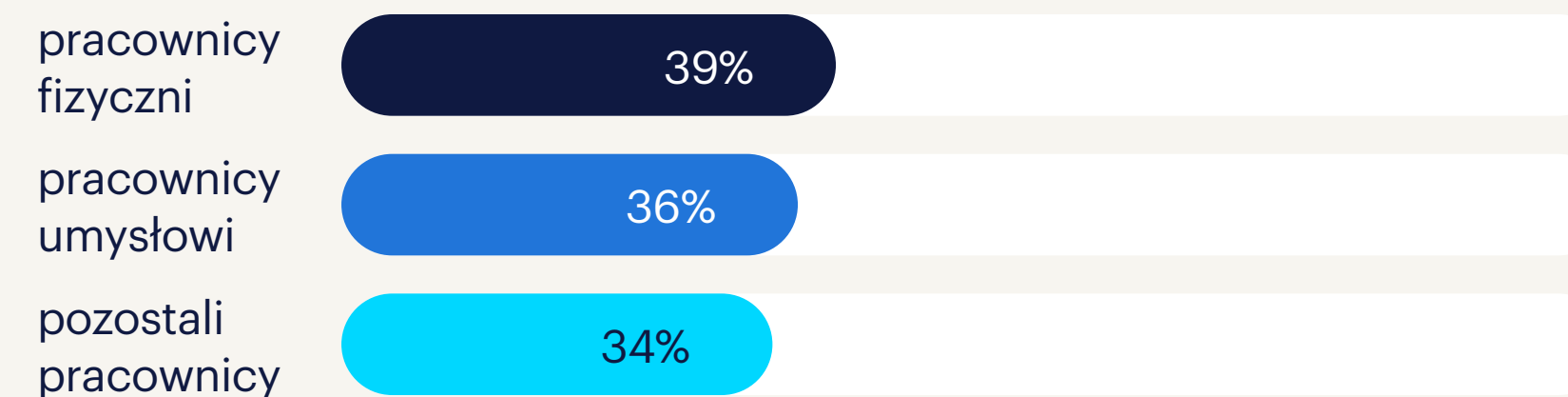
wg sektorów.

Podczas gdy pracownicy operacyjni i specjaliści wykazywali podobne pragnienie rozwoju, niektóre branże traktowały szkolenia i rozwój bardziej priorytetowo niż inne. Pracownicy branży IT,

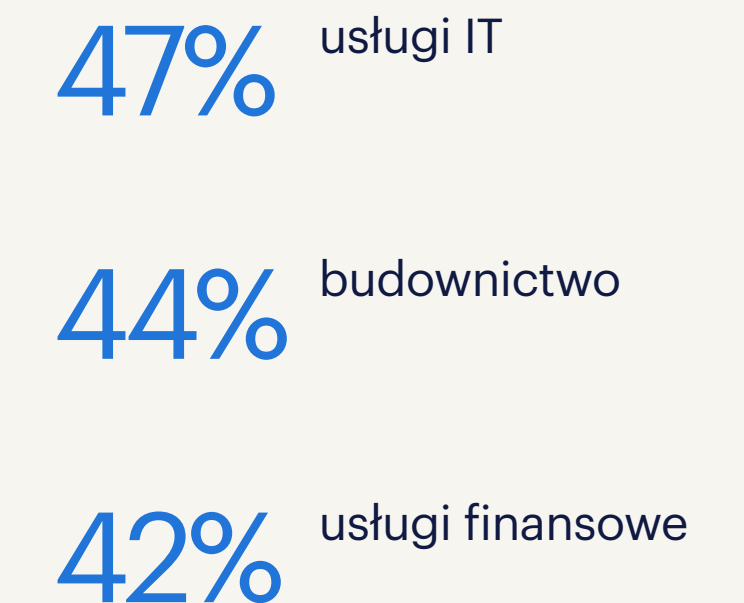
budowlanej i usług finansowych byli najbardziej skłonni twierdzić, że nie przyjęliby pracy, gdyby nie oferowała ona możliwości nauki i rozwoju umiejętności przyszłości.

nie przyjąłbym/przyjęłabym pracy, która nie oferowałaby możliwości nauki i rozwoju

rodzaj stanowiska



trzy najważniejsze sektory



sztuczna inteligencja i kwalifikacje

wnioski.

1.

upskilling zwiększa retencję.

Możliwości rozwoju nie podlegają negocjacom - twierdzą talenty. Wiele z nich rozważyłoby nawet odejście z obecnej pracy lub odrzucenie oferty, gdyby nie mieli ich gwarancji. Dla pracodawców może to oznaczać konieczność weryfikacji, czy zapewniają wszystkim pracownikom odpowiednie możliwości reskillingu lub upskillingu. To kwestia odpowiedzi na dynamikę współczesnego świata.

Spersonalizowany program nauczania pomoże pracownikom ocenić luki w ich umiejętnościach i systematycznie je uzupełniać.

2.

AI w centrum uwagi.

Szkolenia są ważne, ponieważ cyfryzacja i automatyzacja – w tym AI – zmieniają tradycyjne miejsca pracy, szczególnie pracowników operacyjnych. Pracodawcy powinni przyjść w sukurs potrzebom talentów w zakresie utrzymania swoich miejsc pracy. Dla firm to kluczowe, bo pozwala utrzymać odpowiedni poziom umiejętności potrzebnych w dynamicznym świecie.

Firmy powinny zidentyfikować obszary swojej działalności, na które sztuczna inteligencja może mieć największy wpływ, następnie zdiagnozować luki kompetencyjne i zapewnić ich uzupełnienie.

3.

partnerzy w rozwoju.

Pracownicy nie obarczają rozwojem wyłącznie swojego pracodawcy. Są gotowi wziąć na siebie część odpowiedzialności za ten obszar we współpracy z organizacjami.

Stworzenie przez pracodawcę skutecznych mechanizmów przekazywania informacji zwrotnych, dzięki którym pracownicy mogą uzyskać wiedzę o dostępnych szkoleniach i innych rozwiązaniach podnoszących kwalifikacje, może pomóc w ulepszeniu programów rozwojowych i zwiększeniu zaangażowania w nie.

Budując w tym obszarze partnerstwo z pracownikami, pracodawcy zapewniają obu stronom dostęp do umiejętności i wiedzy, których potrzebują w nadchodzących latach.



przyszłość.

przyszłość.

Choć od początku pandemii minęły ponad 3 lata, nasze miejsca pracy wciąż ewoluują.

Dziś firmy mogą przededefiniować swoje podejście. Zmiany jeszcze przyspieszą w miarę jak AI, cyfryzacja i ewolucja postaw pracowników będą przekształcać gospodarkę i rynek pracy. Potrzeba przyciągania, rozwijania i zatrzymywania talentów staje się silniejsza niż dotychczas. Nie ma jednak uniwersalnego rozwiązania w tym obszarze, ponieważ ambicje, motywacje i priorytety pracowników są coraz bardziej zróżnicowane.

Wciąż istotne pozostaną trzy filary wzmacniające współdziałanie pracodawców i pracowników oraz zwiększające równe szanse w miejscu pracy: indywidualizacja, komunikacja i partnerstwo.

indywidualizowane podejście.

Zamiast polegać na ogólnych strategiach, organizacje powinny tworzyć spersonalizowane ścieżki dla talentów, które pokierują ich ku odpowiednim umiejętnościom, przyspieszą rozwój ich kariery i pomogą im osiągnąć zarówno zawodowe, jak i osobiste cele. Pracodawcy powinni zadbać o pracowników zadowolonych ze swojej roli, poszukujących jedynie rozwoju umiejętności, ale także o tych z bardziej ambitnymi celami zawodowymi.

ułatwianie komunikacji.

Jak sygnalizują uczestnicy badania, w organizacjach brakuje rozmów na temat rozwoju kariery. Tymczasem pracodawcy

powinni poznać motywacje i cele pracowników, a także wspierać ich w zdobywaniu umiejętności, aby zmniejszyć rotację talentów. Organizacje powinny rozważyć przeformułowanie procesów feedbacku, aby dostosować się do bardziej elastycznego świata pracy. To nie jest trudne zadanie, ale wymaga od managerów więcej czasu na budowanie relacji i zaufania.

partnerstwo w realizacji celów.

Kluczowym wnioskiem płynącym z raportu Workmonitor 2024 jest to, że talenty szukają relacji partnerskich z pracodawcami i wspólnoty wartości. Pracownicy chcą dzielić odpowiedzialność z pracodawcami w wielu obszarach, od rozwoju kariery po tworzenie zapewniających równe szanse, zrównoważonych miejsc pracy.

„Aby pozostać atrakcyjnym pracodawcą, warto przede wszystkim być partnerem dla talentów”.

Działania we wszystkich trzech obszarach nie tylko przyniosą efekty w zarządzaniu talentami i realizacji celów biznesowych firmy, ale także wzmocnią kulturę organizacyjną i poczucie przynależności pracowników.

Pracodawcy, którym uda się to wdrożyć, mogą wyróżnić się na tle innych. W świecie niedoboru talentów to okazja, którą warto wykorzystać.



polska.

polska.

64%

badanych podchodzi ambitnie do swojej kariery



motywacja i ambicje

Ambicje to coś więcej niż wspinanie się po szczeblach kariery, a motywacja talentów niekoniecznie opiera się na awansach.

- 64% pracowników w Polsce podchodzi ambitnie do swojej kariery (56% globalnie)
- 33% badanych chce podjąć się obowiązków kierowniczych (47% globalnie)
- 37% badanych obawia się utraty pracy (45% globalnie)
- 53% badanych chętnie zostanie na stanowisku, które im się podoba, nawet jeśli nie ma tam przestrzeni na awans albo rozwój (51% globalnie)
- 29% badanych zrezygnowałoby z pracy, w której nie ma możliwości rozwoju kariery (35% globalnie)
- 42% badanych uważa, że może z pracodawcą mówić otwarcie o potrzebie dynamicznego rozwoju kariery (46% globalnie)
- 57% badanych nie przyjęłoby stanowiska, gdyby miało negatywnie wpłynąć na równowagę między pracą a życiem prywatnym (57% globalnie)
- 48% badanych zrezygnowałoby z pracy, gdyby uniemożliwiła ona korzystanie z życia (48% globalnie)
- 3 najważniejsze czynniki przy rozważaniu obecnego lub przyszłego zatrudnienia to:

→ równowaga między życiem prywatnym a zawodowym: 94% (93% globalnie)

- wynagrodzenie: 92% (93% globalnie)
- stabilność zatrudnienia: 89% (89% globalnie)

elastyczność

Pracownicy nadal oczekują i poszukują elastyczności, aby móc realizować wszystkie swoje priorytety.

- Badani, którzy nie przyjęliby oferty pracy, gdyby nie zapewniała im elastyczności w zakresie:
 - miejsca wykonywania pracy: 28% (37% globalnie)
 - czasu pracy: 35% (41% globalnie)
- 32% badanych rozważałoby odejście z pracy, gdyby musieli więcej czasu spędzać w biurze (37% globalnie)

→ 43% badanych twierdzi, że możliwość pracy z domu nie podlega dla nich negocjacom (39% globalnie)

- 36% badanych uważa, że ich pracodawca nie zapewnia im wystarczającej elastyczności w zakresie pracy z domu (42% globalnie)
- 28% badanych twierdzi, że w ciągu ostatnich kilku miesięcy ich pracodawca stał się bardziej rygorystyczny w kwestii obecności pracowników w biurze (41% globalnie)
- 22% badanych dokonało pewnych zmian w swoim życiu, zakładając, że będą mieli niezmiennie możliwość pracy z domu (37% globalnie)
- 28% badanych twierdzi, że ich pracodawca częściej niż pół roku temu oczekuje, że będą pracować z biura (35% globalnie)
- 82% pracowników pracuje w tym samym miejscu, co ich koledzy (82% globalnie)

równość i zrozumienie

Talenty preferują pracodawców, którzy podzielają ich poglądy i wartości oraz podejmują działania na rzecz równych szans w miejscu pracy.

- Badani, którzy nie przyjęliby oferty pracy:
 - gdyby nie zgadzali się z punktem widzenia liderów organizacji: 38% (38% globalnie)
 - gdyby organizacja nie podejmowała aktywnych działań na rzecz większej różnorodności i równości: 34% (37% globalnie)
 - w firmie, której wartości nie są zgodne z ich wartościami w kwestiach społeczno-środowiskowych: 36% (38% globalnie)
- 3 najważniejsze inicjatywy EDIB u obecnego lub przyszłego pracodawcy:
 - 68% równość kobiet i mężczyzn w zakresie wynagrodzeń (65% globalnie)
 - 51% urlop rodzinny dla wszystkich pracowników (45% globalnie)

→ 43% polityka antydyskryminacyjna (na stronie www/w ofertach pracy) (30% globalnie)

- Badani o odpowiedzialności za:
 - wyrównywanie szans - 6% pracownik/68% pracodawca (18%/52% – globalnie)
 - lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym - 21% pracownik/38% pracodawca (35%/29% – globalnie)
 - motywację w pracy - 39% pracownik/24% pracodawca (45%/20% – globalnie)
 - rozwój kariery zawodowej - 12% pracownik/51% pracodawca (27%/37% – globalnie)
- 24% badanych twierdzi, że ich pracodawca nie rozumie ich pokolenia (29% globalnie)
- 49% badanych nie wyraża w pełni siebie w pracy (55% globalnie)

sztuczna inteligencja i kwalifikacje

Pracownicy nadal traktują priorytetowo rozwój umiejętności przyszłości, szczególnie wobec upowszechniania się sztucznej inteligencji.

- 44% badanych twierdzi, że ich pracodawca pomaga im rozwijać umiejętności przyszłości (52% globalnie)
- 36% badanych nie przyjęłoby pracy, która nie oferowałaby możliwości nauki i rozwoju umiejętności przyszłości (36% globalnie)
- 25% badanych zrezygnowałoby z pracy, która nie oferuje możliwości nauki i rozwoju umiejętności przyszłości (29% globalnie)
- Badani o odpowiedzialności: Kto ponosi odpowiedzialność za:
 - szkolenia i podnoszenie kwalifikacji - 10% pracownik/55% pracodawca (23%/42% – globalnie)
- Możliwości kształcenia i rozwoju, którymi pracownicy są najbardziej zainteresowani:

→ IT i technologie: 30% (29% globalnie)

- AI: 28% (29% globalnie)
- programowanie/kodowanie: 25% (18% globalnie)
- myślenie kreatywne i analityczne: 23% (15% globalnie)
- analiza danych oraz umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne: po 21% (17% i 22% globalnie)

masz sugestie?

zachęcamy do rozmowy.

randstad

instytut badawczy

www.randstad.pl/dla-pracodawcy/kontakt/

kontakt dla mediów

Mateusz Żydek

mateusz.zydek@randstad.pl