



RAPORT:

AKTUALNY MODEL PRACY W FIRMACH A SYSTEM PRACY WORK-LIFE FIT



SPIS TREŚCI

1. Wstęp	4
1.1 O badaniu - metodologia	4
2. Work-life fit według firm	5
2.1 Praca zdalna, stacjonarna czy hybrydowa?	6
2.2 Ustalanie czasu i modelu pracy	7
2.3 Rozliczanie czasu pracy	8
2.4 Udogodnienia dla pracowników	9
2.5 Załatwianie spraw prywatnych	11
2.6 System Work-life fit	12
2.7 Stosunek do systemu Work-life fit	13
3. Work-life fit według pracowników	16
3.1 Aktualny model pracy badanych	18
3.2 Wpływ obowiązków zawodowych na inne aktywności życiowe	23
3.3 Prywatne sprawy w godzinach pracy	25
3.4 Praca biurowa i poza biurem	26
3.5 Nadgodziny	28
3.6 Benefity w pracy	29
4. Koncepcja Work-life fit	30
5. Podsumowanie	34

1. Wstęp

Obecnie wiele aspektów życia prywatnego można elastycznie dopasować do swoich potrzeb. Ostatnim bastionem była praca – większość zmian w ostatnich latach skupiało się na Work-life balance, czyli rozdzieleniu życia prywatnego od zawodowego. Tymczasem praca nastawiona na cel, nie na liczbę godzin spędzonych przy biurku to coś, o czym pracownicy mówili od lat. Dziś wreszcie staje się to rzeczywistością, a pracodawcy wychodzą naprzeciw tym potrzebom. Coraz częściej oferują pracę zdalną, elastyczną i w oparciu o różnorodne formy zatrudnienia.

Work-life fit to nowa kultura organizacyjna i odpowiedź na potrzeby współczesnego rynku pracy. Dlaczego? Dopasowanie pracy do stylu życia i potrzeb pracownika to trend przyszłości, który zaczyna być widoczny w nowoczesnych firmach. Milennisi mogą w ten sposób pracować na własnych zasadach, pasjonaci łączyć hobby i pracę, realizując projekty z dowolnego miejsca na świecie, a rodzice pozwolić sobie na więcej czasu dla siebie i dzieci. Również osoby 50+ zyskują dzięki takiej organizacji pracy więcej możliwości w porównaniu do tradycyjnego modelu.

Nowatorskie podejście do pracy – to już się dzieje!

1.1 O badaniu – metodologia



Cel badania:

FIRMY

Głównym celem badania było określenie aktualnych modeli pracy w firmach oraz poznanie stosunku do wdrażania w nich koncepcji Work-life fit.



Metoda badawcza:

Wywiady telefoniczne (CATI)



Próba badawcza:

W ramach badania przeprowadzono 120 wywiadów ze zróżnicowaną próbą pracowników na określonych stanowiskach pracy.



Respondent:

Pracownicy określonych segmentów sektora prywatnego w firmach liczących co najmniej 10 pracowników.



Termin realizacji badania:

18/03–22/03.2022

PRACOWNICY

Głównym celem badania było określenie obecnego modelu pracy i jakości łączenia życia zawodowego z prywatnym oraz poznanie stosunku do koncepcji Work-life fit.

Wywiady on-line (CAWI) na panelu internetowym SW Panel

W ramach badania przeprowadzono 1053 ankiet z aktywnymi zawodowo Polkami i Polakami.

Polki i Polacy powyżej 18 roku życia, aktywni zawodowo.

18/03–23/03.2022

Badanie przeprowadzone przez:



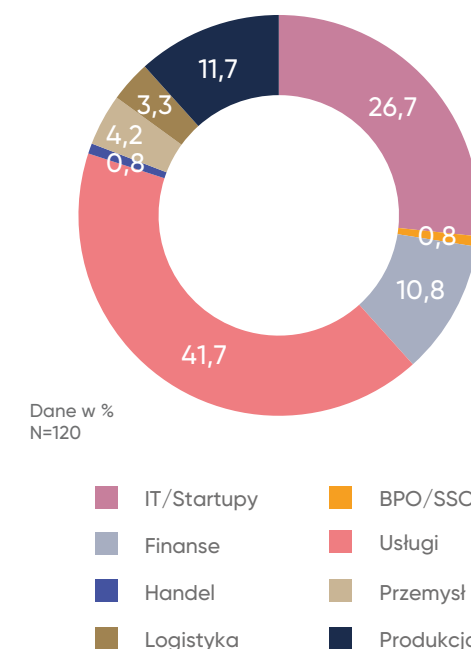
2. Work-life fit według firm

talentplace

Do badania zaprosiliśmy przedstawicieli firm, w których ze względu na charakter biznesu praca zdalna jest możliwa, o zróżnicowanej liczebności zespołów oraz działających w różnych branżach. Najwięcej uczestników pracuje w sektorze usługowym (41%) oraz IT (26%). Wśród badanych znajdują się osoby na stanowiskach o różnym poziomie seniority: menedżerowie wyższego szczebla (30%), specjaliści (29%), menedżerowie średniego lub niższego szczebla (17%), kierownicy działów (12%) czy właściciele 10%.

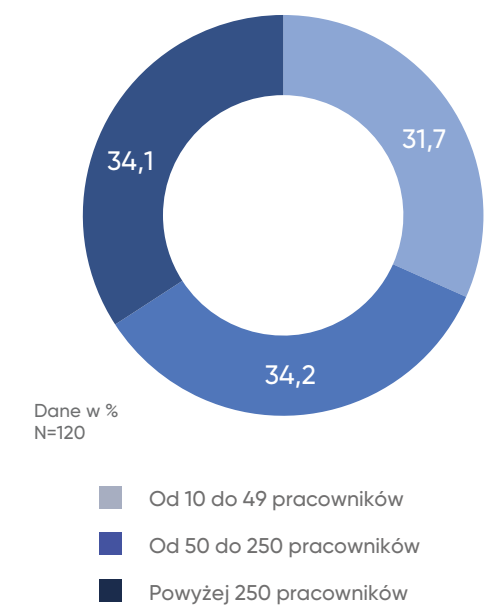
Celem wywiadu było **sprawdzenie, na ile badane firmy mają już wdrożoną bardziej elastyczną organizację pracy**, która wpisuje się w założenia koncepcji Work-life fit.

W jakim sektorze działa Pana/Pani firma?



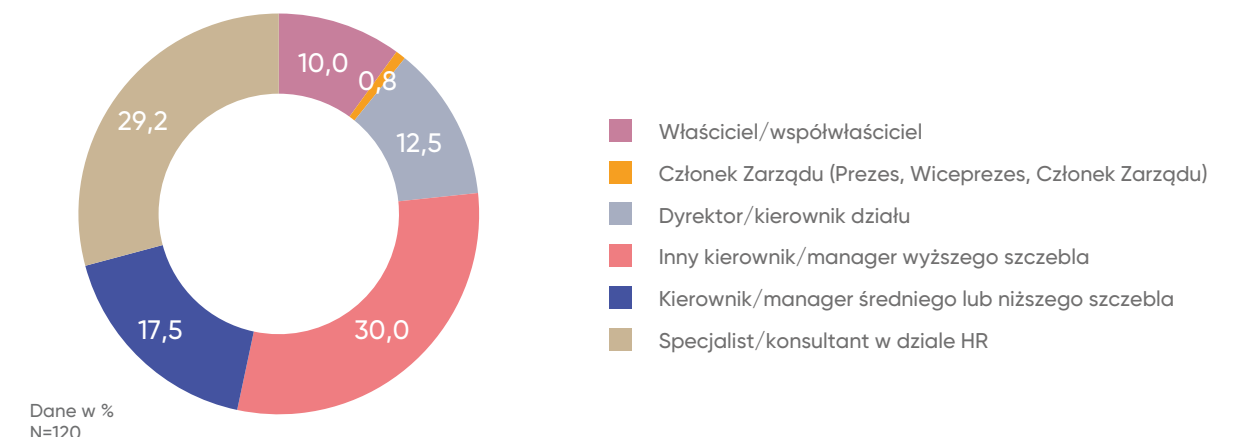
Dane w %
N=120

Ilu pracowników zatrudnia Pana/Pani firma?



Dane w %
N=120

Jakie stanowisko w firmie obecnie Pan/Pani zajmuje?

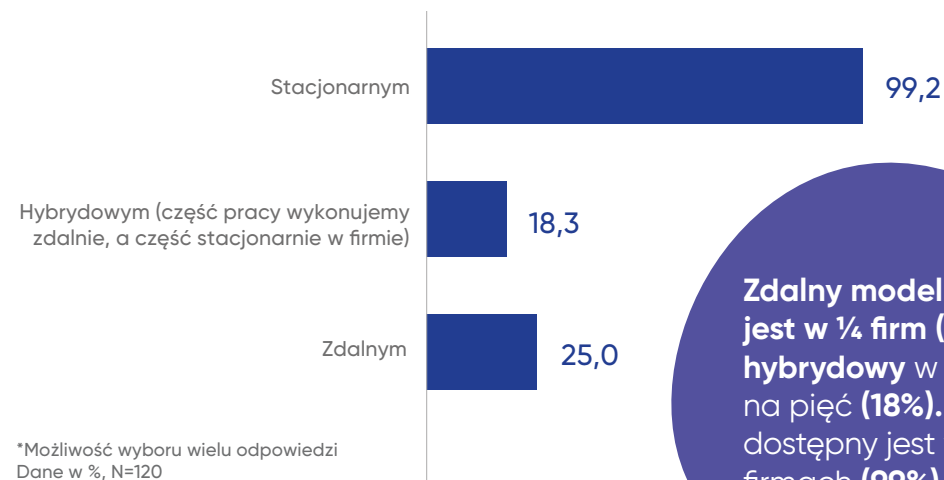


Dane w %
N=120

2.1 Praca zdalna, stacjonarna czy hybrydowa?

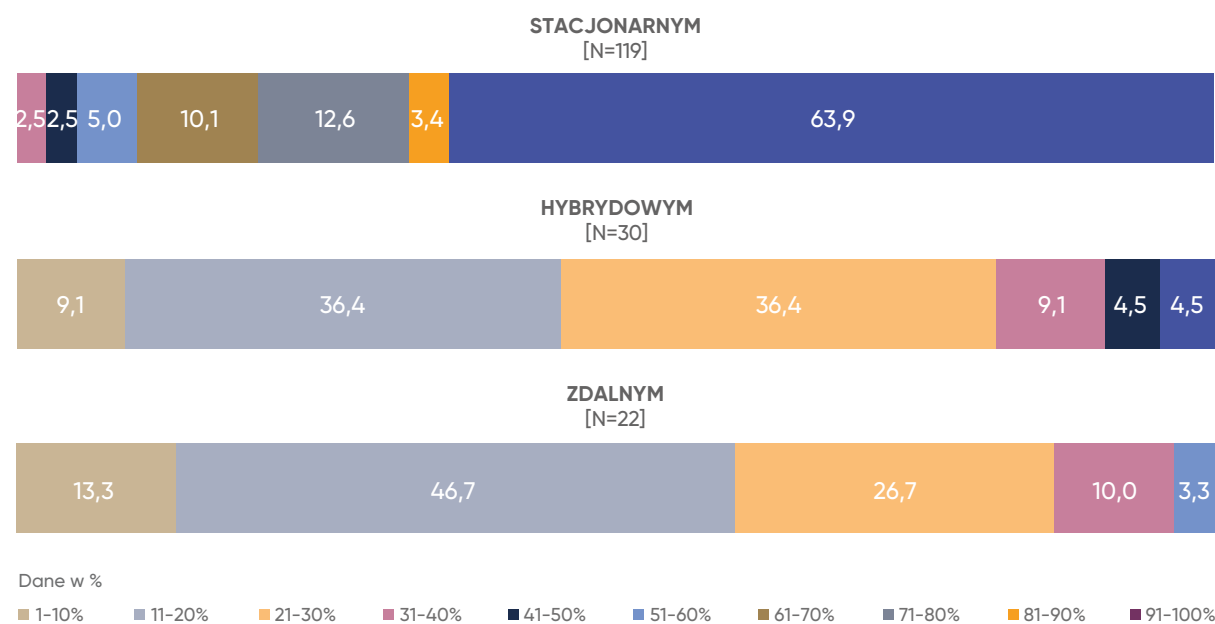
W modelu Work-life fit pracodawca daje wybór pracownikom, w jakim trybie mogą świadczyć pracę i oferuje możliwość jego zmiany w trakcie zatrudnienia.

W jakim modelu obecnie mają możliwość pracy pracownicy umysłowi w Pana/Pani firmie?*



Zdalny model pracy dostępny jest w ¼ firm (25%), natomiast hybrydowy w niespełna jednej na pięć (18%). Model stacjonarny dostępny jest w prawie wszystkich firmach (99%).

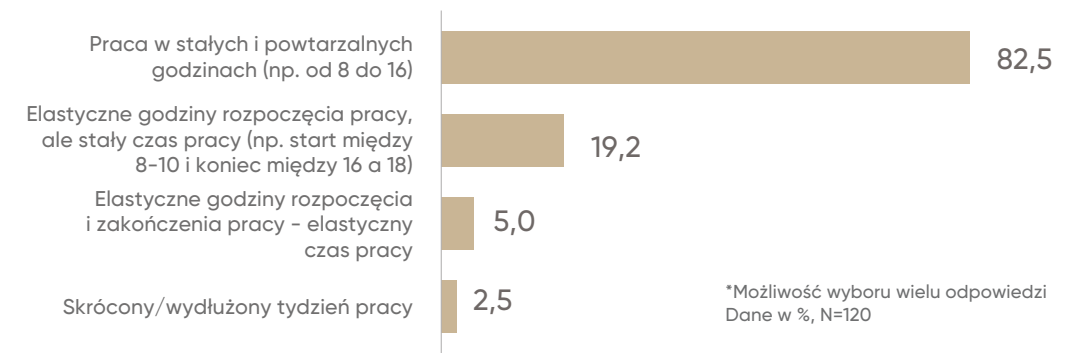
Proszę oszacować, jaki odsetek pracowników umysłowych w Pana/Pani firmie pracuje w każdym z poniższych modeli:



➔ **W większości firm (64%) odsetek pracowników umysłowych pracujących stacjonarnie sięga 91-100%. Najczęściej (73%), w firmach, w których obecny jest model zdalny, odsetek pracujących w tym trybie znajduje się w przedziale 11-30%. Również w większości firm (72%), w których obecny jest model hybrydowy, odsetek pracowników umysłowych pracujących w tym modelu pozostaje w przedziale 11-30%.**

Elastyczny model pracy w duchu Work-life fit to taki, w którym pracodawca daje pracownikom możliwość wyboru w jakich godzinach chcą pracować, a nawet ile czasu w ciągu dnia spędzają w pracy.

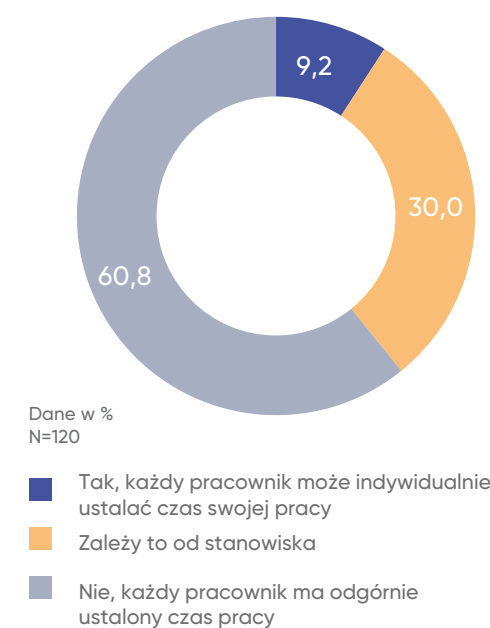
W jaki sposób jest zorganizowany czas pracy dla pracowników umysłowych w Pana/Pani firmie?*



2.2 Ustalanie czasu i modelu pracy

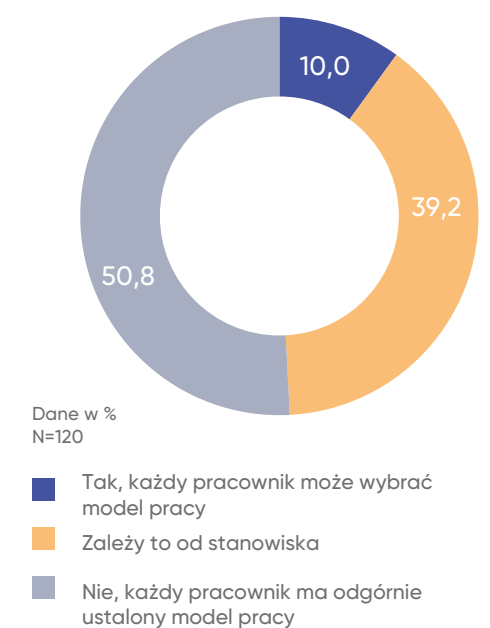
Wybór to słowo klucz. Potrzeby życiowe pracownika są różne i często ulegają zmianie. Praca w biurze w sztywnych godzinach sprawia, że aby załatwić swoje prywatne sprawy między 8 a 16, pracownik musi wziąć dzień wolny lub poprosić przełożonego o pozwolenie na wcześniejsze wyjście z pracy. Gdy pracownicy mają większy wpływ na to jak i kiedy pracują, mogą bardziej dopasować do siebie sferę zawodową i prywatną.

Czy pracownicy umysłowi Pana/Pani firmy mają możliwość wyboru ram czasowych, w których będą pracować?



Pracownicy większości firm (61%) mają ogólnie ustalony czas pracy, natomiast w 30% firm możliwość wyboru ram czasowych pracy zależy od stanowiska.

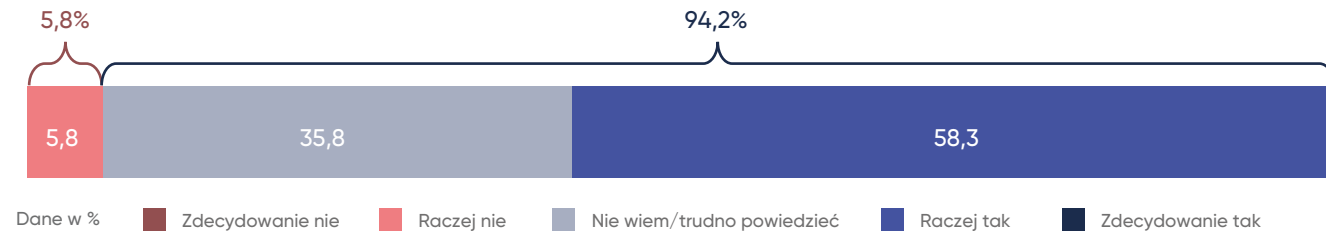
Czy pracownicy umysłowi Pana/Pani firmy mają możliwość wyboru modelu, w którym będą pracować np. praca zdalna, stacjonarna, hybrydowa?



➔ **W co drugiej firmie (51%) każdy pracownik ma ogólnie ustalony model pracy. W innych firmach możliwość wyboru (np. praca zdalna, stacjonarna, hybrydowa) zależy od stanowiska (39%), a tylko w co dziesiątej (10%) każdy pracownik może wybrać model pracy.**

Elastyczne modele pracy sprawdzają się tam, gdzie jest jasny podział obowiązków, zaufanie i partnerskie relacje między pracodawcą i pracownikiem. Gdy pracownik jest rozliczany bardziej z efektów swojej pracy niż czasu spędzonego na jej wykonanie, z większą świadomością podchodzi do organizacji swojego czasu.

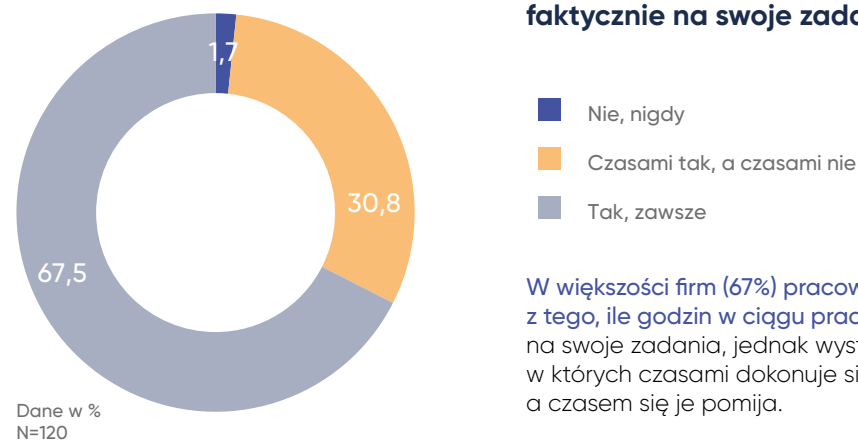
Czy uważa Pan/Pani, że obowiązki pracowników w Pana/Pani firmie są jasno określone?



Jasne określenie obowiązków w pracy charakteryzuje prawie wszystkie firmy (94%).

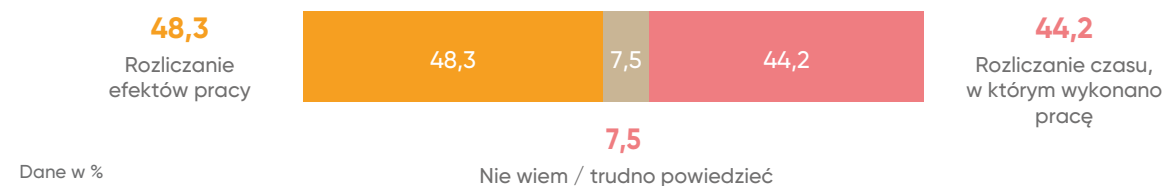
2.3 Rozliczanie czasu pracy

Czy pracownicy Pana/Pani firmy są rozliczani z tego, ile godzin w ciągu pracy poświęcają faktycznie na swoje zadania?



W większości firm (67%) pracownicy są zawsze rozliczani z tego, ile godzin w ciągu pracy poświęcają faktycznie na swoje zadania, jednak występują też firmy (31%), w których czasami dokonuje się takiego rozliczenia, a czasem się je pomija.

Jaki sposób rozliczania pracy jest Pana/Pani zdaniem bardziej sprawiedliwy?

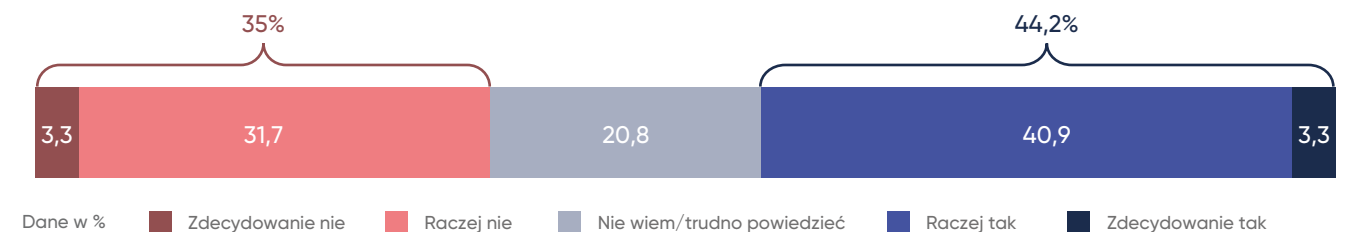


Zdania respondentów są podzielone, jeśli chodzi o sprawiedliwy sposób rozliczania pracy. Prawie połowa (48%) uważa za bardziej sprawiedliwe rozliczanie efektów pracy. Natomiast 44% osób traktuje rozliczanie czasu, w którym wykonano pracę, jako rozwiązanie bardziej sprawiedliwe.

2.4 Udogodnienia dla pracowników

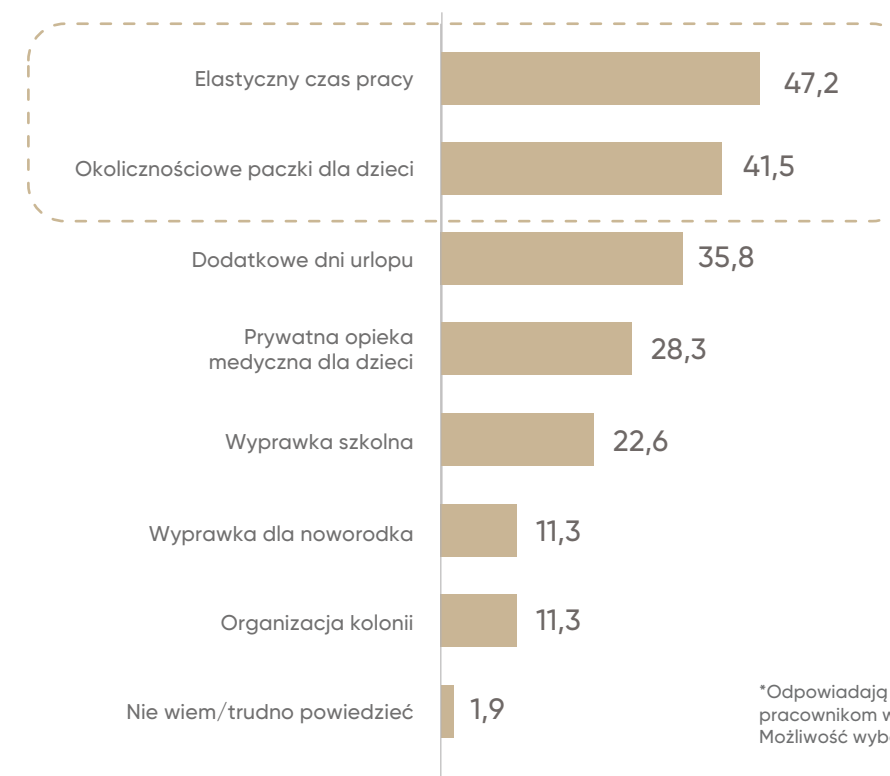
Coraz więcej firm w Polsce zauważa potrzebę i zalety wspierania swoich pracowników, którzy wychowują dzieci. Mimo tego, według badań fundacji „Rodzic w mieście” blisko 50 % kobiet nie wraca do pracy po urlopie macierzyńskim aż do 3. urodzin swojego dziecka. Work-life fit to koncepcja, w której pracownik może dopasować swoją pracę do życia prywatnego. Dlatego wiele rozwiązań tego modelu w szczególności sposób wspiera młodych rodziców. Praca zdalna w elastycznych godzinach może stanowić alternatywę dla rodziców, którzy chcą pracować, ale woleliby uniknąć konieczności korzystania ze żłobka lub czasochłonnnych dojazdów do biura. Work-life fit jednak to nie tylko model dla rodziców. Może być on również atrakcyjny dla osób lubiących podróżować (workation) lub chcących poszerzać swoje horyzonty (dofinansowanie szkoleń, elastyczny czas pracy, dodatkowe dni urlopu na naukę).

Czy uważa Pan/Pani, że Pana/Pani firma ułatwia pracę pracownikom, którzy wychowują niepełnoletnie dzieci?



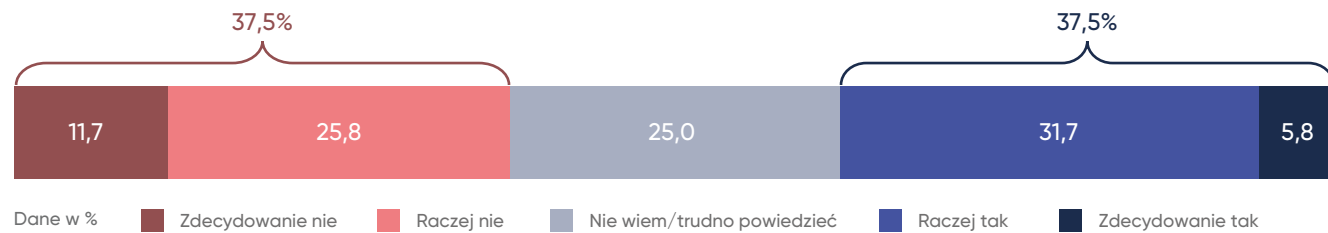
W części firm (44%) występują udogodnienia dla pracowników wychowujących niepełnoletnie dzieci. W takich firmach przyjmują one najczęściej formę **elastycznego czasu pracy (47%)**, **okolicznościowych paczek dla dzieci (42%)** czy **dodatkowych dni urlopu (36%)**.

W jaki sposób Pana/Pani firma ułatwia pracę pracownikom, którzy wychowują niepełnoletnie dzieci?*



*Odpowiadają osoby, których firma ułatwia pracę pracownikom wychowującym niepełnoletnie dzieci. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %, N=53

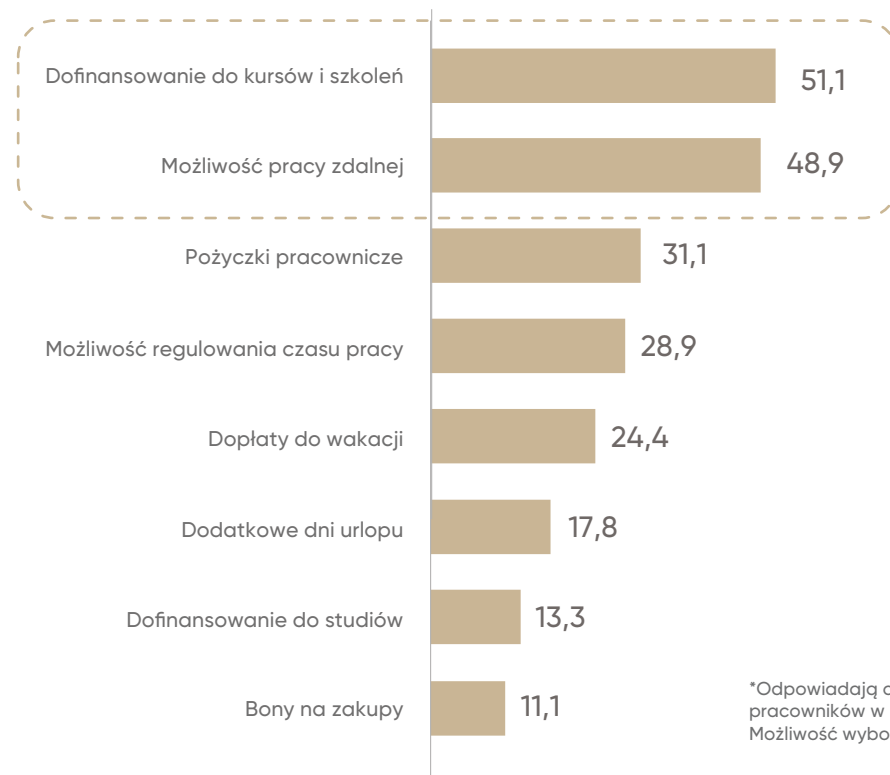
Czy uważa Pan/Pani, że Pana/Pani firma ułatwia swoim pracownikom realizowanie prywatnych celów?



Realizowanie prywatnych celów ułatwiane jest w 37% firm, ale taki sam odsetek firm (37%) nie wspiera tego w szczególny sposób.

Występujące udogodnienia zwykle polegają na **dofinansowaniu do kursów i szkoleń (51%)**, zapewnieniu możliwości **pracy zdalnej (49%)**, pożyczkach pracowniczych (31%) czy możliwości regulowania czasu pracy (29%).

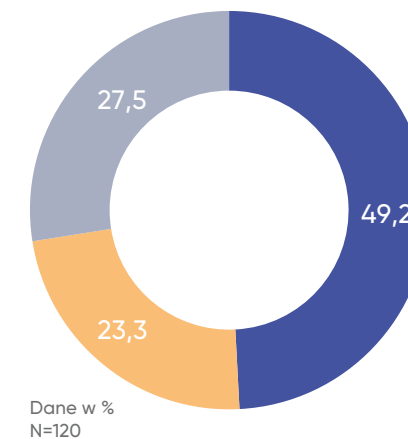
W jaki sposób Pana/Pani firma wspiera pracowników w realizacji ich celów prywatnych?*



*Odpowiadają osoby, których firma wspiera pracowników w realizacji ich celów prywatnych. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %, N=45

2.5 Załatwianie spraw prywatnych

W modelu Work-life fit jest miejsce na załatwianie spraw prywatnych w czasie pracy według określonych przez pracodawcę zasad. Powinno to jednak odbywać się po partnersku, bez szkody dla wykonywanej pracy.

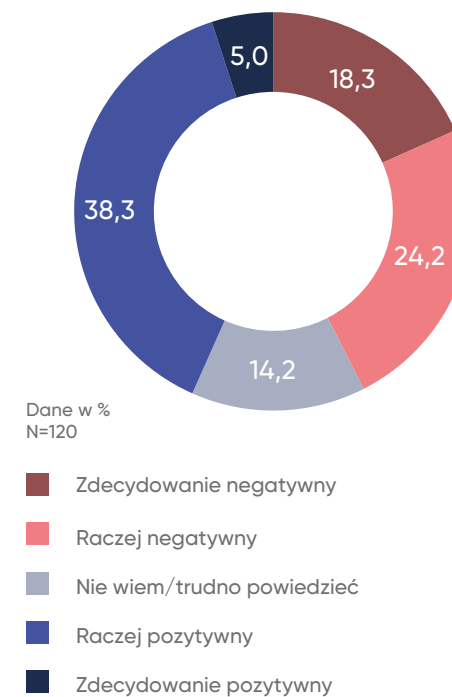


Jaki w Pana/Pani firmie panuje stosunek do załatwiania przez pracowników prywatnych spraw w czasie pracy?

- Jest to dozwolone jedynie w wyjątkowych sytuacjach
- Jest to dozwolone, o ile pracownik wykona swoje obowiązki
- Jest to kategorycznie zabronione

Załatwianie spraw prywatnych w czasie pracy jest w niemal połowie firm (49%) dozwolone jedynie w wyjątkowych sytuacjach.

Jaki jest Pana/Pani osobisty stosunek do załatwiania przez pracowników spraw prywatnych w czasie pracy?



Osobisty stosunek respondentów do załatwiania spraw prywatnych w pracy jest stosunkowo często (38%) „raczej pozytywny”, ale dla 42% raczej lub zdecydowanie negatywny. Powodem negatywnej oceny takiego postępowania jest głównie brak wiary w możliwość rzetelnego wykonywania obowiązków w pracy przy jednoczesnym zajmowaniu się sprawami prywatnymi (67%).

Z jakich przyczyn negatywnie ocenia Pan/Pani załatwianie przez pracowników spraw prywatnych w czasie pracy?*



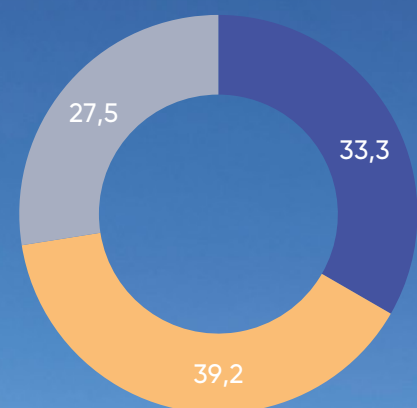
*N=51 Odpowiadają osoby, które negatywnie oceniają załatwianie spraw prywatnych w czasie pracy. Możliwość wyboru max. 2 odpowiedzi. N=120, Dane w %

2.6 System Work-life fit



Co trzecia osoba (33%) deklaruje, że zna termin Work-life fit. Tacy respondenci rozumieją go jako balans między pracą a życiem prywatnym (35%), organizację czasu przeznaczonego na pracę i życie prywatne (30%) lub organizację pracy z uwzględnieniem potrzeb pracownika (22%). Tylko niemal co czwarta osoba, znająca termin Work-life fit, rozumie go w sposób bliższy jego założeniom. Większość traktuje go jako poszerzenie pojęcia Work-life balance o większą elastyczność (np. możliwość pracy zdalnej).

Czy wie Pan/Pani co oznacza termin Work-life fit?



■ Tak
■ Nie
■ Trudno powiedzieć

Proszę opisać, jak rozumie Pan/Pani termin Work-life fit?*



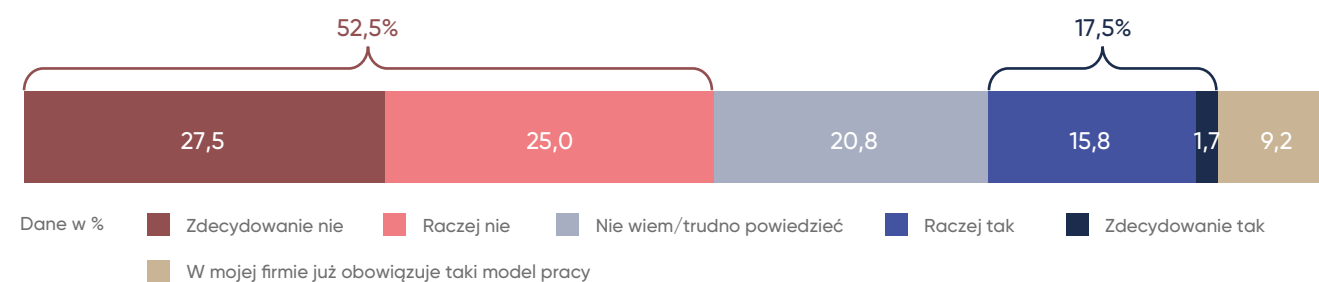
*N=40 Odpowiadają osoby, które zadeklarowały znajomość terminu „Work-life fit”;
N=120, Dane w %

2.7 Stosunek do systemu Work-life fit



Połowa respondentów jest przeciwna wdrażaniu systemu Work-life fit w ich firmie. Niespełna co piąta osoba (17%) chciałaby wdrożenia systemu pracy Work-life fit, a 9% uważa, że w ich firmie już obowiązuje taki model pracy.

Work-life fit to sposób organizacji pracy, który opiera się na elastycznym dopasowaniu sfery zawodowej i prywatnej w taki sposób, by można było jednocześnie realizować cele zawodowe, pogłębiać więzi rodzinne i realizować zainteresowania bez względu na tradycyjne granice czasu i miejsca. Czy chciał(a)by Pan/Pani, aby Pana/Pani firma wdrożyła taki system pracy?



Dane w %
■ Zdecydowanie nie ■ Raczej nie ■ Nie wiem/trudno powiedzieć ■ Raczej tak ■ Zdecydowanie tak
■ W mojej firmie już obowiązuje taki model pracy

W Talent Place umożliwiamy każdemu pracę z dowolnego miejsca na świecie, w elastycznych godzinach, ale również różnorodne formy współpracy dopasowane do sytuacji życiowej. O elastycznym dopasowaniu pracy do stylu życia mówiło się u nas od początku istnienia firmy.

Cieszymy się, że promowany przez nas model Work-life fit zyskuje na popularności wśród pracodawców w Polsce i za granicą.

PRZEMYSŁAW KADULA
CEO TALENT PLACE



Dlaczego nie chciał(a)by Pan/Pani rozwiązań tego typu w swojej firmie?*



*N=63 Odpowiadają osoby, które zadeklarowały, że nie chciałyby wdrożenia w ich firmie systemu „Work-life fit”. Możliwość wyboru max. 2 odpowiedzi. Dane w %

Krytycy systemu podnoszą przede wszystkim kwestię **utrudnienia kontroli nad wydajnością pracowników (49%)** oraz **zadowolenie pracowników z dotychczasowych rozwiązań (36%)**. Te argumenty podnoszone są jak widać częściej niż kwestia braku odpowiedniego sprzętu do zapewnienia pracownikom wysokiego standardu pracy (21%) czy wysokie koszty takich rozwiązań (21%). Prawie co czwarta osoba (24%) wspominała dodatkowo, że system WorkWlife fit jest niemożliwy do wprowadzenia ze względu na specyfikę pracy w danej branży.

Jakie widzi Pan/Pani korzyści z pracy w systemie Work-life fit?*



*N=21 Odpowiadają osoby, które zadeklarowały, że chciałyby wdrożenia w ich firmie systemu „Work-life fit”. Możliwość wyboru max. 2 odpowiedzi. Dane w %



Korzyści, jakie dostrzegają zwolennicy Work-life fit, są różnorodne: **bardziej wypoczęci pracownicy (62%)**, **bardziej produktywni pracownicy (48%)**, **mniej konfliktów w pracy (48%)** oraz **oszczędności związane z prowadzeniem biura (38%)**.

W jakim czasie Pana/Pani firma mogłaby wdrożyć odpowiednie rozwiązania umożliwiające pracę w trybie Work-life fit?*



■ W ciągu roku ■ W ciągu 2 – 3 lat ■ Powyżej 3 lat

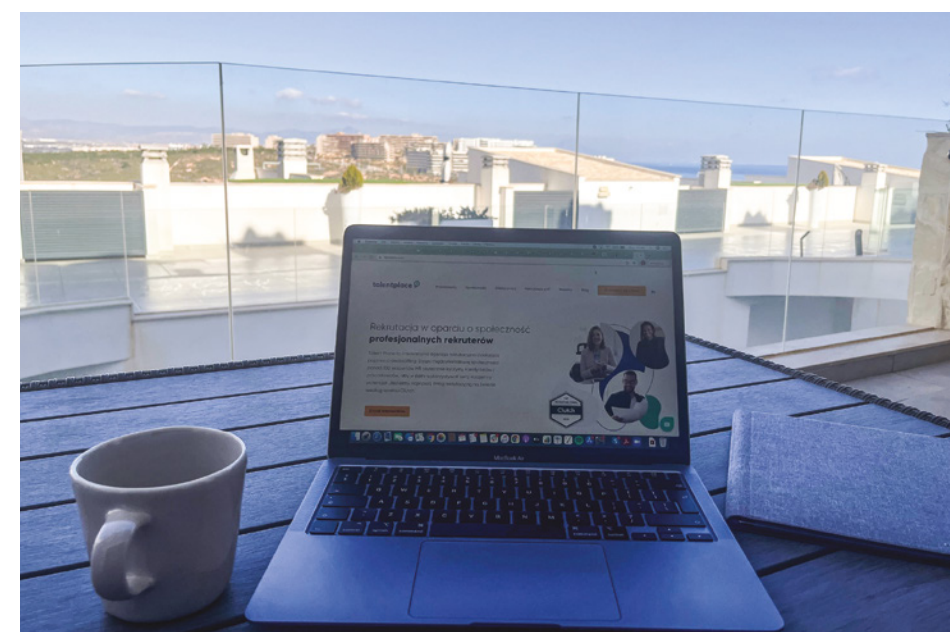
*N=21 Odpowiadają osoby, które zadeklarowały, że chciałyby wdrożenia w ich firmie systemu „Work-life fit”. Dane w %



Zwolennicy systemu Work-life fit szacują, że wprowadzenie odpowiednich rozwiązań umożliwiających pracę w tym trybie zajęłoby w ich firmie 2–3 lata (67%) lub powyżej 3 lat (29%).

„Jeśli praca współgra z życiem prywatnym, to pracownicy są bardziej zaangażowani w projekty i zmotywowani. Potwierdzają to wszyscy, którzy do nas dołączają – szybko stają się częścią naszej kultury i czerpią z pracy satysfakcję. Przy okazji realizując swoje pasje, poświęcając czas rodzinie czy realizując własne pasje.

ALEKSANDRA KUPIEC
HR & COMMUNITY MANAGER



3. Work-life fit według pracowników

Członkowie zespołów zaproszeni do badania to osoby w wieku od 24 do 50+, o różnym poziomie wykształcenia, mieszkające głównie na terenach wiejskich (30%), w małych miastach liczących 20–99 tys. mieszkańców oraz dużych miast powyżej 500 tys. mieszkańców.

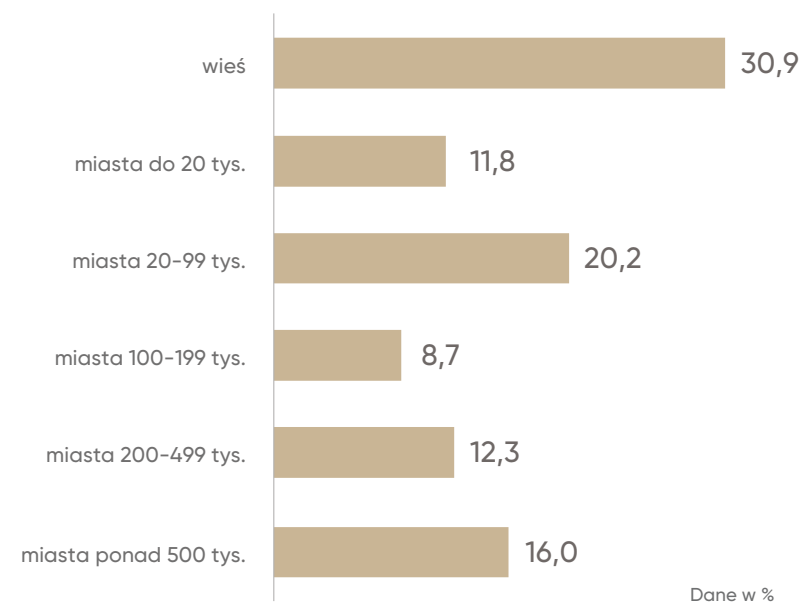
Zdecydowana większość respondentów pracuje w oparciu o umowę o pracę (83%), ale pojawiają się też zatrudnienia, a umowę zlecenie (9%) czy w oparciu o kontrakt B2B (6%).

Celem przeprowadzonego wywiadu było **sprawdzenie, na ile pracownicy mają zapewnioną elastyczną organizację pracy**, która wpisuje się w założenia koncepcji Work-life fit.

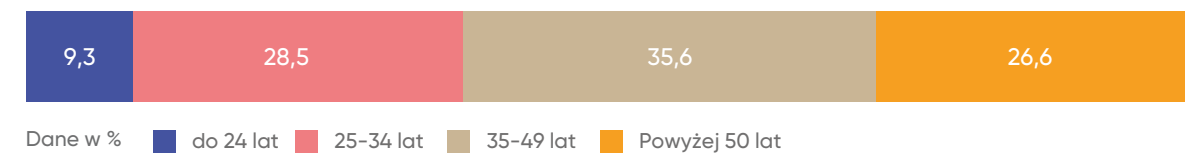
Płeć



Wielkość miejscowości



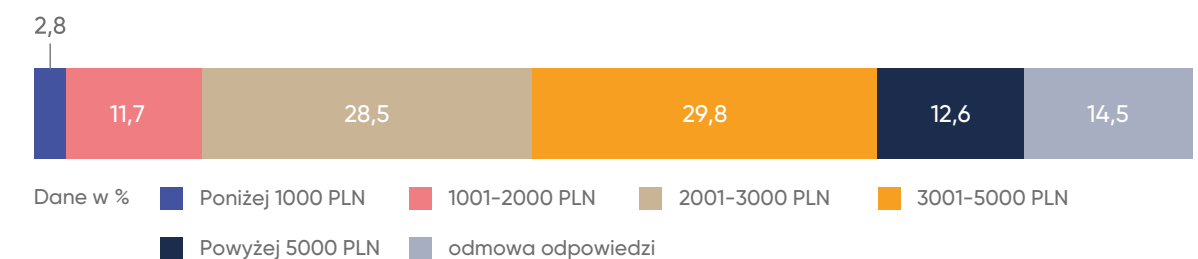
Kategoria wiekowa



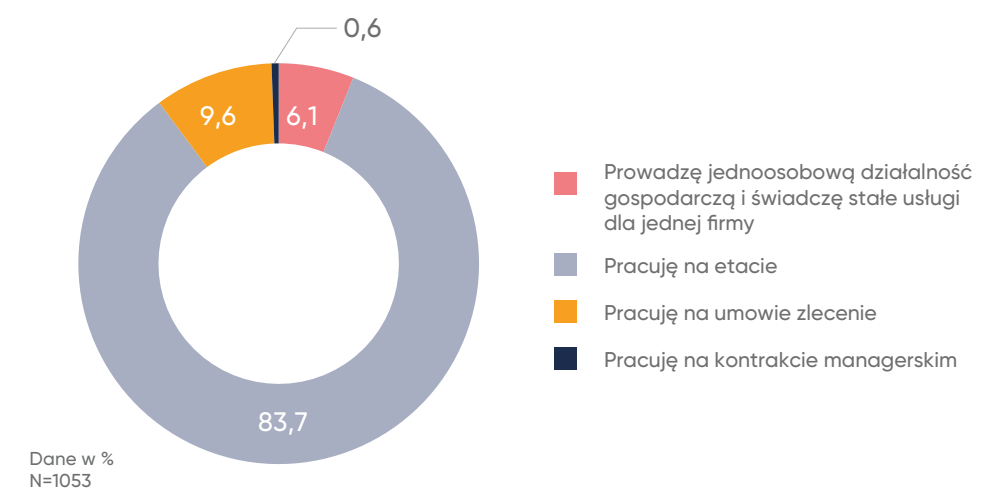
Wykształcenie



Miesięczny dochód netto

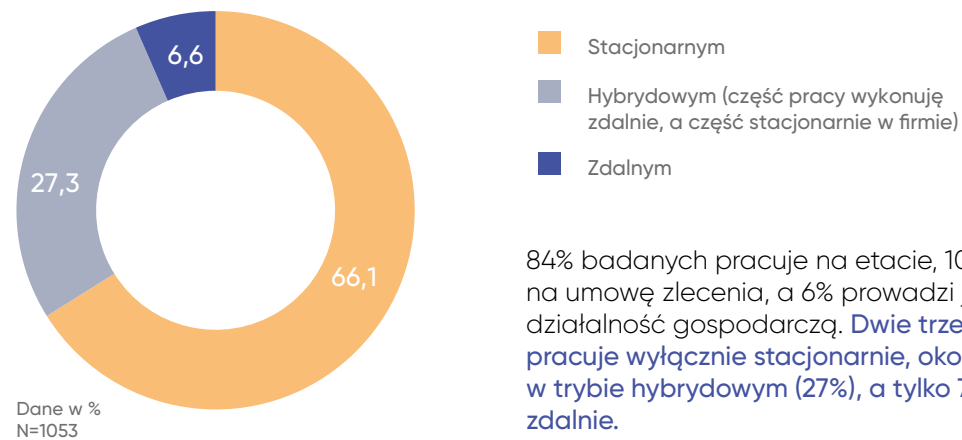


Jaki jest Pana/Pani obecny status zawodowy?



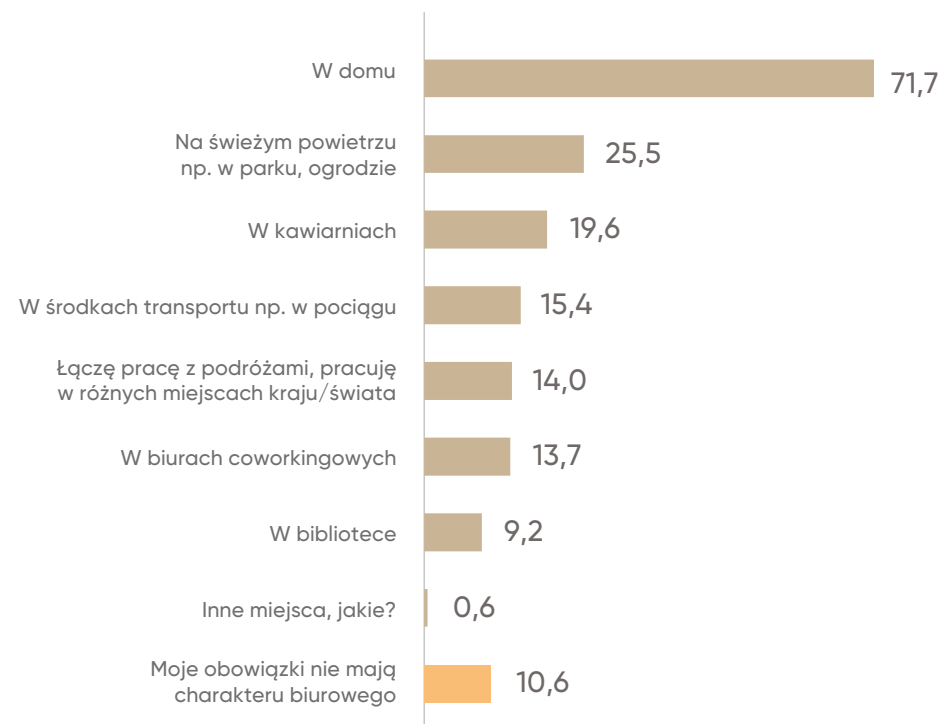
3.1 Aktualny model pracy badanych

W jakim modelu obecnie Pan/Pani pracuje?



84% badanych pracuje na etacie, 10% pracuje na umowę zlecenia, a 6% prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą. **Dwie trzecie badanych pracuje wyłącznie stacjonarnie, około co czwarty w trybie hybrydowym (27%), a tylko 7% wyłącznie zdalnie.**

Proszę pomyśleć o swoich obowiązkach zawodowych dotyczących pracy biurowej. W jakich miejscach poza biurem je Pan/Pani wykonuje?*

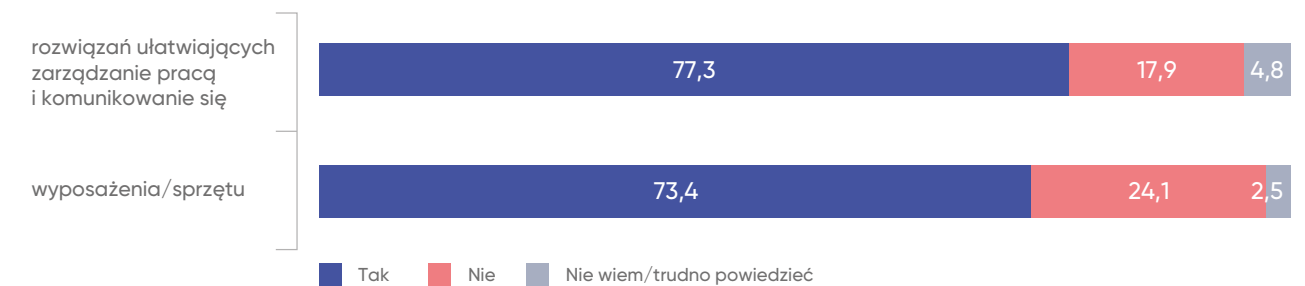


*Pytanie skierowane tylko do osób pracujących w modelu hybrydowym lub zdalnym. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %, N=357



Spośród pracujących przynajmniej częściowo poza biurem blisko trzy czwarte wykonuje pracę w domu (72%), co czwarty na świeżym powietrzu (26%), a co piąty w kawiarniach.

Czy Pana/Pani firma udostępnia pracownikom odpowiednie rozwiązania do pracy zdalnej dotyczące następujących kwestii:*

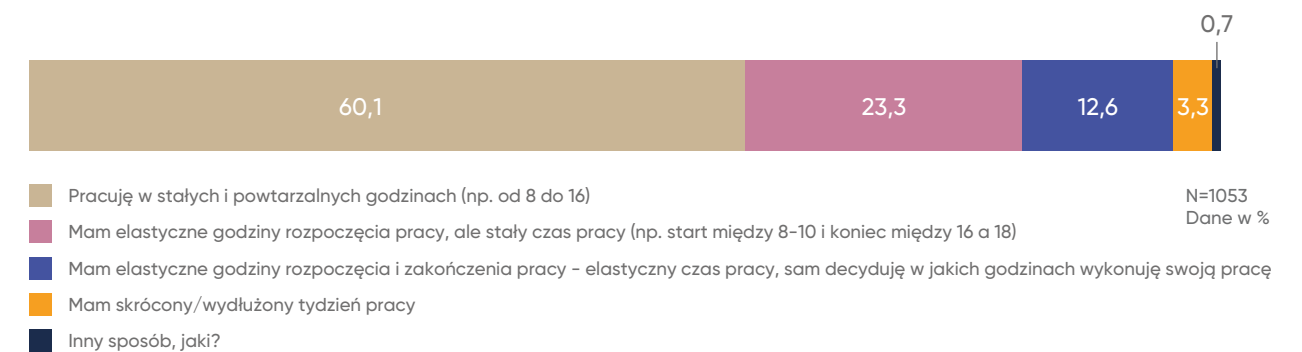


*Pytania skierowane tylko do osób pracujących w modelu hybrydowym lub zdalnym. Dane w %, N=357



Zdecydowana większość z nich deklaruje, że **firma udostępnia im odpowiednie rozwiązania do pracy zdalnej** – dotyczące zarówno wyposażenia/sprzętu (73%), jak i rozwiązań ułatwiających zarządzanie pracą i komunikowanie się (77%). Co czwarty pracujący w tym trybie wskazuje jednak, że pracodawca nie zapewnia sprzętu (24%), a 18% – rozwiązań do zarządzania pracą i komunikacji.

W jaki sposób określone są ramy czasowe Pana/Pani pracy:

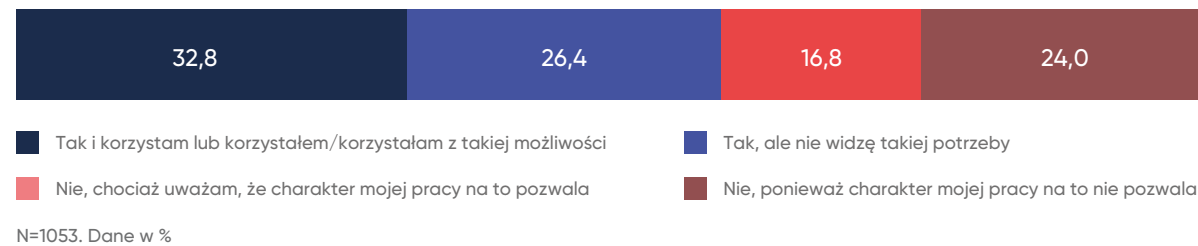


A jaki sposób organizacji pracy najbardziej by Panu/Pani odpowiadał:



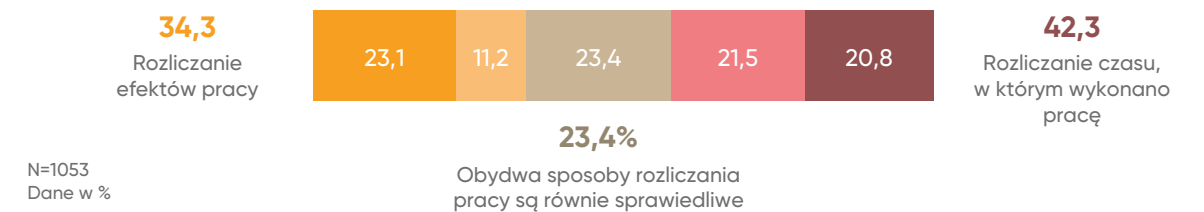
Trzech na pięciu badanych pracuje w stałych i powtarzalnych godzinach pracy. Elastyczne godziny rozpoczęcia, ale stały czas pracy ma co czwarty badany (23%), elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy deklaruje 13%. Inaczej wyglądają preferowane godziny pracy: za stałymi i powtarzalnymi godzinami jest blisko połowa (46%) pracowników, a za elastycznymi godzinami rozpoczęcia i zakończenia co czwarty. Zbliżony odsetek do tego, jaki jest obecnie, preferuje pracę z elastycznymi godzinami rozpoczęcia i stałym czasem (24%).

Czy pracodawca daje Panu/Pani możliwość zmiany ram czasowych wykonywania Pana/Pani pracy np. rozpoczęcia pracy o innej godzinie niż pozostali pracownicy?



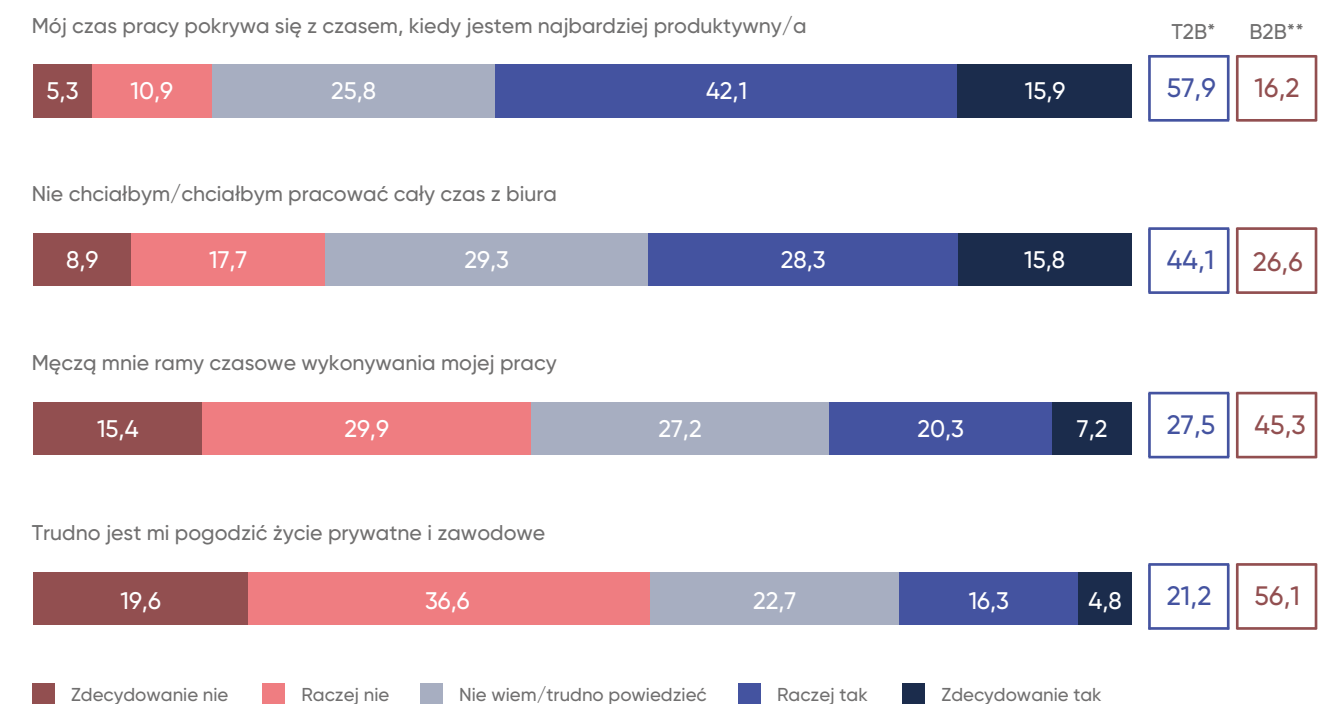
Trzech na pięciu badanych deklaruje, że pracodawca umożliwia im zmiany ram pracy – z tego 33% korzysta z tego rozwiązania, pozostałe 26% nie widzi takiej potrzeby. 17% nie ma takiej możliwości, mimo, że charakter ich pracy na to pozwala. Co czwarty badany nie może skorzystać z takiej opcji ze względu na charakter jego pracy (24%).

Jaki sposób rozliczania pracy jest Pana/Pani zdaniem bardziej sprawiedliwy?



Badani są podzieleni w ocenie, który system rozliczania jest bardziej sprawiedliwy: ocenianie poprzez efekty pracy preferuje 34%, a według czasu pracy – 42%, co czwarty nie ma w tej sprawie zdania (24%).

W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami:



*TOP 2 BOXES: suma odsetka osób, które wybrały „raczej tak” lub „zdecydowanie tak”
 **BOTTOM 2 BOXES: suma odsetka osób, które wybrały „raczej nie” lub „zdecydowanie nie”
 Dane w %, N=1053



Ponad połowa badanych (58%) zgadza się ze stwierdzeniem, że czas ich pracy pokrywa się z czasem ich największej produktywności, a tylko 16% z tym się nie zgadza. Co czwarty pracownik zgadza się ze stwierdzeniem, że męczą go obecne ramy czasowe jego pracy (28%), ale blisko połowa się z tym nie zgadza (45%).

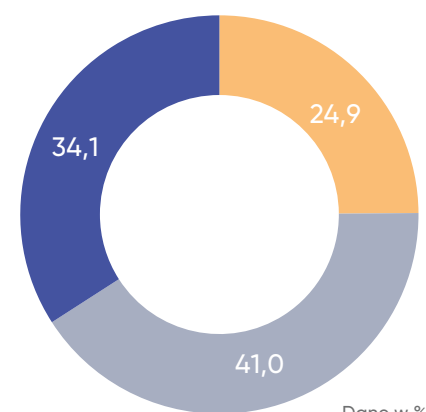
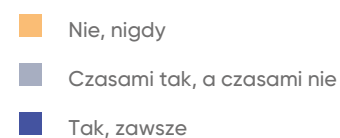


Tylko co piąty badany (21%) potwierdza, że trudno jest mu pogodzić życie prywatne i zawodowe; przeciwnego zdania jest ponad połowa (56%). 44% pracowników nie chce pracować cały czas z biura, a co czwarty preferuje taką formę pracy (27%).

Czy jest Pan/Pani rozliczany/a z tego ile czasu poświęca Pan/Pani na wykonywanie pracy?



Co trzeci pracownik jest rozliczany z tego, ile czasu poświęca na wykonywanie pracy (34%), 41% jest rozliczane z tego czasami, a co czwarty badany – nigdy.



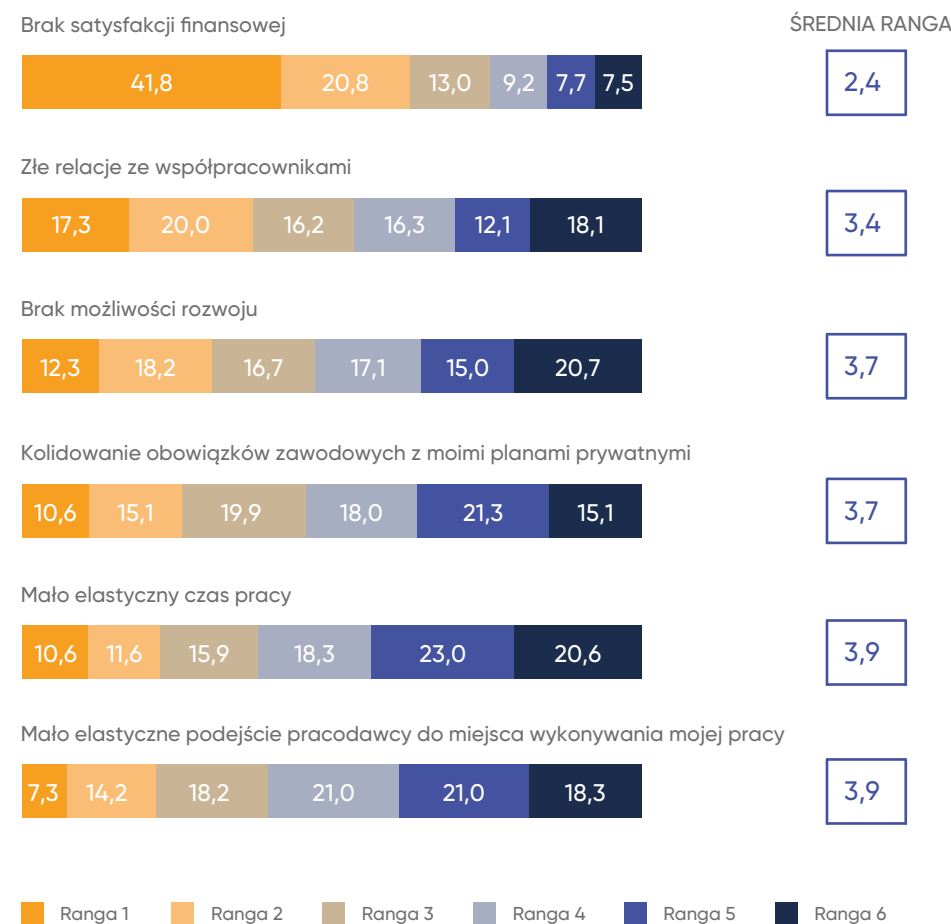
Dane w %
N=1053

Czy uważa Pan/Pani, że Pana/Pani obowiązki i zadania w pracy są jasno określone?



Ponad trzy czwarte badanych ocenia, że ich obowiązki w pracy są jasno określone (w tym 28% zdecydowanie tak), a tylko 9% twierdzi przeciwnie.

Które z poniższych czynników w największym stopniu skłoniłyby Pana/Panią do podjęcia decyzji o zmianie obecnego miejsca pracy? Proszę uporządkować czynniki zaczynając od najistotniejszego.



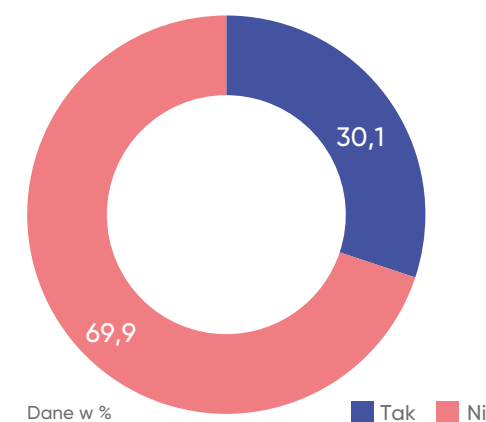
Najważniejszym czynnikiem, który skłoniłby pracowników do podjęcia decyzji o zmianie obecnego miejsca pracy jest **brak satysfakcji finansowej**, wskazuje go na pierwszym miejscu 42% badanych. Kolejne wskazywane czynniki to **złe relacje ze współpracownikami** (17% wskazań na pierwszym miejscu) oraz **brak możliwości rozwoju** (12%).

3.2 Wpływ obowiązków zawodowych na inne aktywności życiowe

Ludzie podejmują pracę, by zarabiać, a dzięki zarobionym pieniądзом móc realizować swoje cele prywatne. Chęć wyższych zarobków jest jednym z głównych motywatorów zmiany pracy, gdyż niskie zarobki są wymieniane często jako przeszkoda w spełnianiu życiowych planów. Jak pokazują wyniki badań, również mało elastyczne miejsce i czas pracy są powodem trudności w realizacji celów prywatnych.

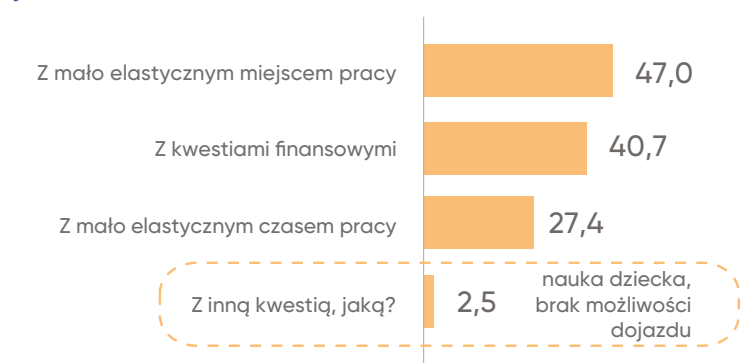
Czy kiedykolwiek obowiązki zawodowe utrudniły Panu/Pani realizację któregośkolwiek z tych celów:

Zmiany miejsca zamieszkania



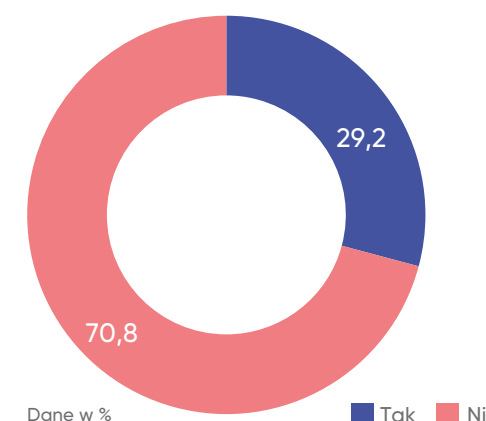
Blisko co trzeci badany deklaruje, że obowiązki zawodowe utrudniły mu zmianę miejsca zamieszkania (30%). Głównymi przyczynami tego było mało elastyczne miejsce pracy (47%) bądź kwestie finansowe (41%).

Z czym związane były utrudnienia dotyczące zmiany miejsca zamieszkania:*



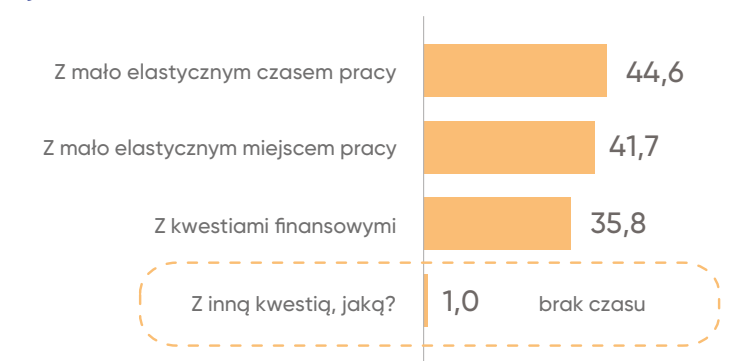
*N=317 Odpowiadają osoby, którym kiedykolwiek obowiązki zawodowe utrudniły zmianę miejsca zamieszkania. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %

Podjęcia/kontynuowania nauki



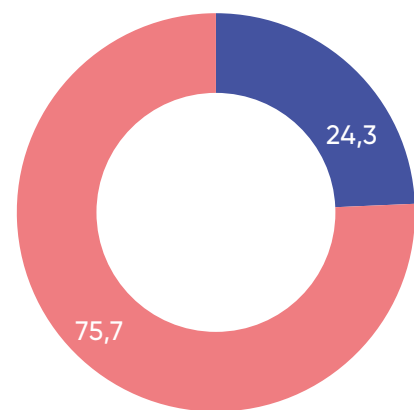
Obowiązki zawodowe utrudniły podjęcie bądź kontynuowanie nauki 29% respondentów. Najważniejsze powody tego to: mało elastyczny czas pracy (45%) lub mało elastyczne miejsce pracy (42%). Istotne były także kwestie finansowe (dla 36% tych, którzy deklarowali utrudnienia w zakresie nauki).

Z czym związane były utrudnienia dotyczące podjęcia/kontynuowania nauki:*



*N=307 Odpowiadają osoby, którym kiedykolwiek obowiązki zawodowe utrudniły podjęcie/kontynuowanie nauki. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %

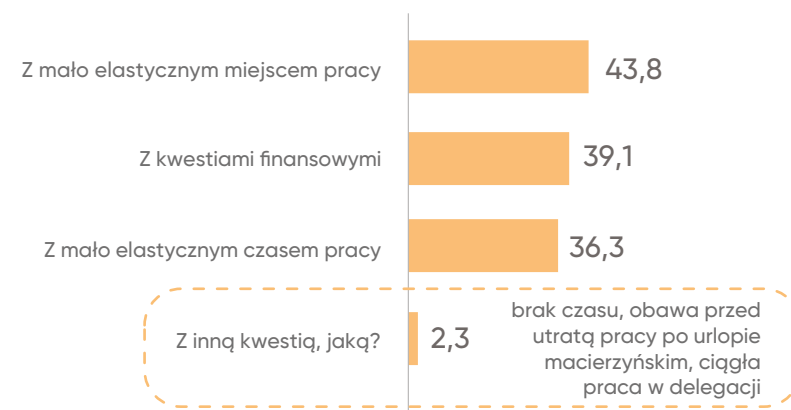
Założenia rodziny/rodzicielstwa



Dane w %

■ Tak ■ Nie

Z czym związane były utrudnienia dotyczące założenia rodziny/rodzicielstwa:*

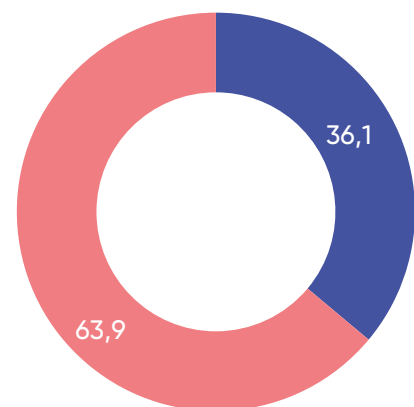


*N=256 Odpowiadają osoby, którym kiedykolwiek obowiązki zawodowe utrudniły założenie rodziny/rodzicielstwo. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %



Utrudnienia w zakresie założenia rodziny lub rodzicielstwa deklaruje co czwarty badany (24%). Powodami tych trudności są: mało elastyczne miejsce pracy (44%), kwestie finansowe (39%) lub mało elastyczny czas pracy (36%).

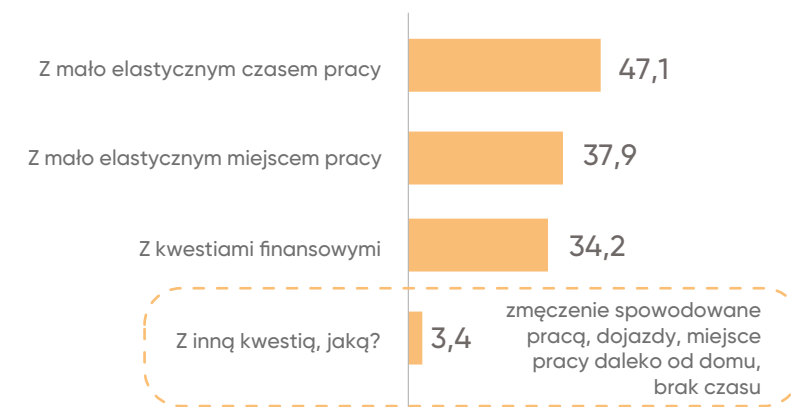
Rozwijania swoich zainteresowań



Dane w %

■ Tak ■ Nie

Z czym związane były utrudnienia dotyczące rozwijania swoich zainteresowań:*



*N=380 Odpowiadają osoby, którym kiedykolwiek obowiązki zawodowe utrudniły rozwijanie ich zainteresowań. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %



Praca utrudniała rozwijanie zainteresowań co trzeciemu badanemu (36%), z powodu mało elastycznego czasu (47%) bądź miejsca pracy (38%), a także spraw finansowych (34%).

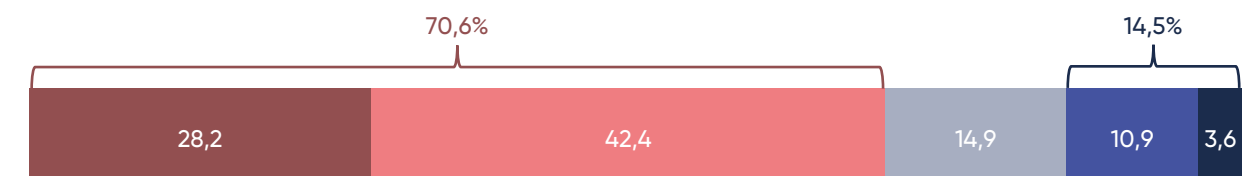
3.3 Prywatne sprawy w godzinach pracy

Czy załatwia Pan/Pani swoje prywatne sprawy wymagające dużego zaangażowania w czasie przeznaczonym na pracę?

N=1053
Dane w %

■ Tak, za zgodą pracodawcy ■ Tak, ale pracodawca o tym nie wie
■ Nie, chociaż pracodawca nie ma nic przeciwko temu ■ Nie, chociaż pracodawca nie ma nic przeciwko temu

Czy uważa Pan/Pani, że załatwianie w czasie pracy spraw osobistych negatywnie wpływa na jakość Pana/Pani pracy?*



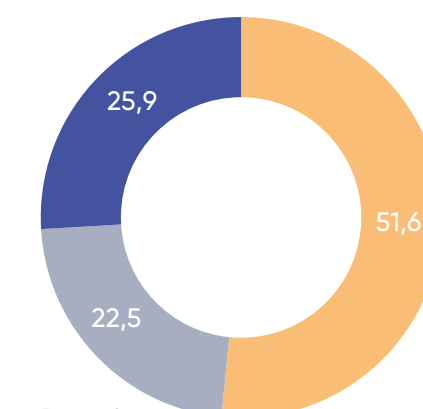
■ Zdecydowanie nie ■ Raczej nie ■ Nie wiem/trudno powiedzieć ■ Raczej tak ■ Zdecydowanie tak

*N=531 Odpowiadają osoby, które załatwiają swoje prywatne sprawy wymagające dużego zaangażowania w czasie przeznaczonym na pracę. Dane w %



Półowa badanych przyznaje, że w czasie pracy załatwia prywatne sprawy wymagające dużego zaangażowania, w tym 29% robi to za zgodą pracodawcy. Jednocześnie 29% nie robi tego, mimo że ich pracodawca nie ma nic przeciwko temu. Co piąty respondent deklaruje, że nie przeznaczają czasu pracy na prywatne sprawy, ponieważ pracodawca na to się nie zgadza/nie daje takiej możliwości (21%). Spośród osób, załatwiających swoje sprawy w czasie pracy, tylko 15% uważa, że wpływa to negatywnie na jakość ich pracy, a aż 71% jest przeciwnego zdania.

Czy kiedykolwiek musiał/a Pan/Pani wziąć specjalnie dzień wolnego, żeby załatwić swoje prywatne sprawy, mimo, że mógłby/mogłaby je Pan/Pani załatwić w trakcie pracy?

Dane w %
N=1053

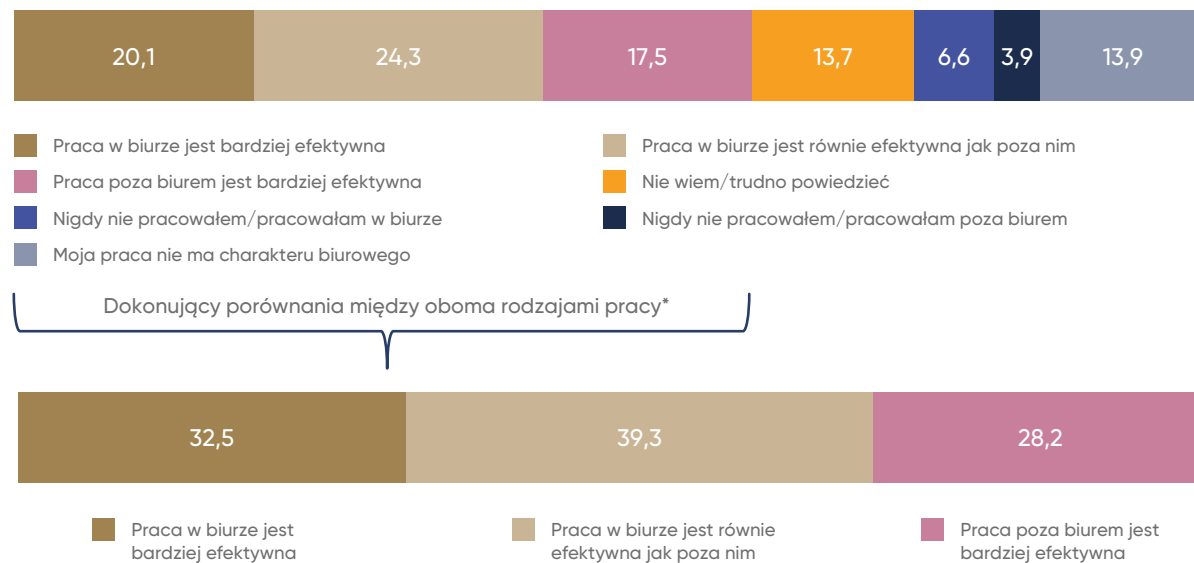
■ Tak, zdarza się to sporadycznie
■ Tak, zdarza się to często
■ Nie, nigdy nie brałem/am wolnego w tym celu

Trzech na czterech badanych przyznaje, że musiało wziąć specjalnie dzień wolnego, żeby załatwić swoje prywatne sprawy, mimo, że mogliby załatwić je w trakcie pracy: 52% robi to sporadycznie, a 23% często, co czwarty badany deklaruje, że nigdy nie brało wolnego w tym celu.

3.4 Praca biurowa i poza biurem

Koncepcja pracy Work-life fit umożliwia dopasowanie nie tylko czasu, ale i miejsca pracy według potrzeb pracowników. Tym samym osoby zatrudnione mogą pracować z biura, domu, kawiarni, a nawet plaży.

Jak ocenia Pan/Pani efektywność swojej pracy w biurze w porównaniu do pracy poza nim np. w domu?

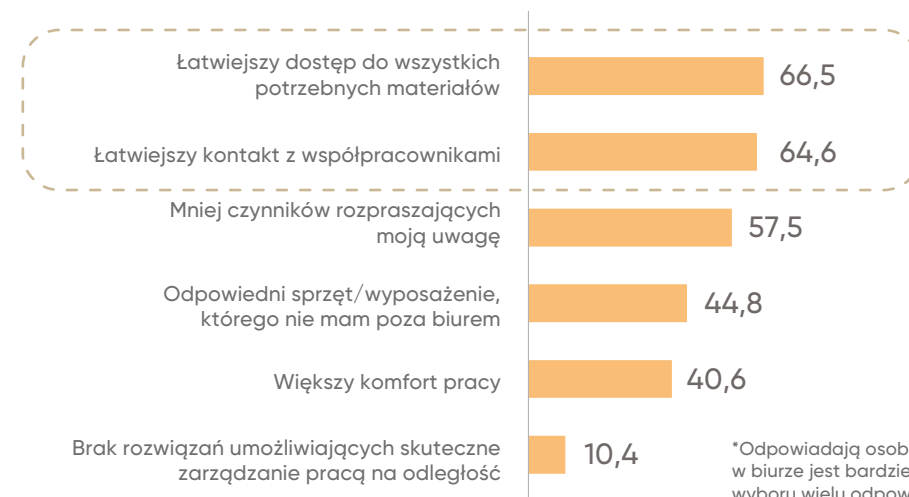


N=1053 *Dolny wykres przedstawia wyłącznie odpowiedzi osób, które w pytaniu 18 dokonały porównania między oboma rodzajami pracy (wybrały jedną z trzech pierwszych opcji odpowiedzi) N=652. Dane w %



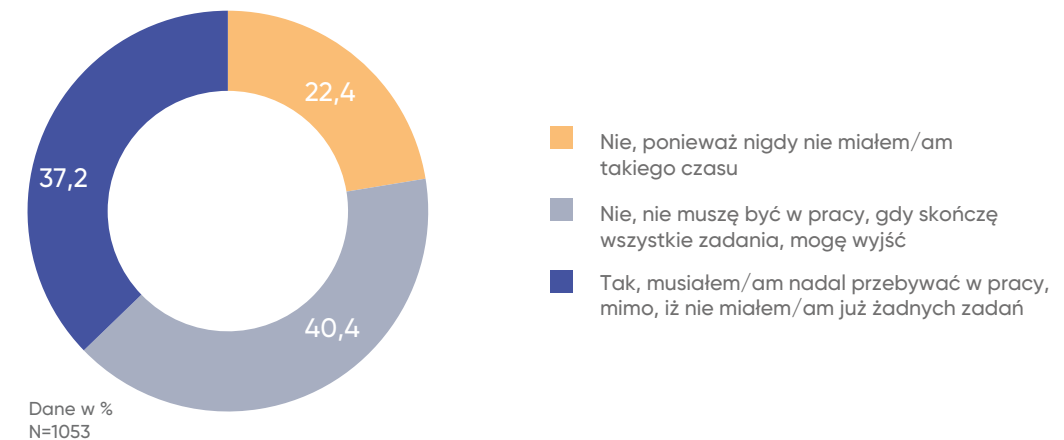
Pracownicy nie mają sprecyzowanego poglądu na temat, który rodzaj pracy jest bardziej efektywny: 20% uważa, że jest to praca w biurze, 18% – poza biurem, a 24%, że oba rodzaje pracy mają taką samą efektywność. Oceniający jako bardziej efektywną pracę w biurze wymieniają jako powody takiej oceny: łatwiejszy dostęp do wszystkich potrzebnych materiałów (67%), łatwiejszy kontakt z współpracownikami (65%), mniej czynników rozpraszających uwagę (58%), a także odpowiedni sprzęt/wyposażenie, którego nie mają poza biurem (45%).

Co w Pana/Pani ocenie wpływa na lepsze efekty pracy w biurze?*



*Odpowiadają osoby, które uważają, że praca w biurze jest bardziej efektywna. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %, N=212

Czy kiedykolwiek musiał/a Pan/Pani przebywać dalej w pracy mimo, że wykonał/wykonała już Pan/Pani wszystkie zadania?

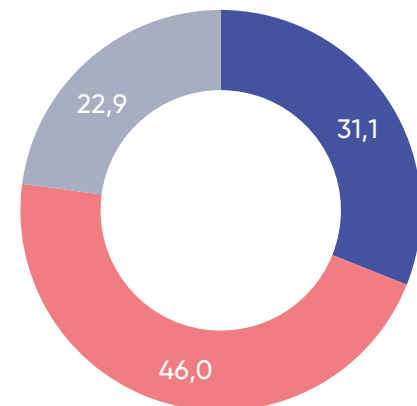


Zbliżone odsetki badanych wskazują, że musieli przebywać dalej w pracy mimo, że wykonali już wszystkie zadania (37%), jak i że w takiej sytuacji mogli wyjść (40%). 22% twierdzi, że nigdy nie było w takiej sytuacji.



3.5 Nadgodziny

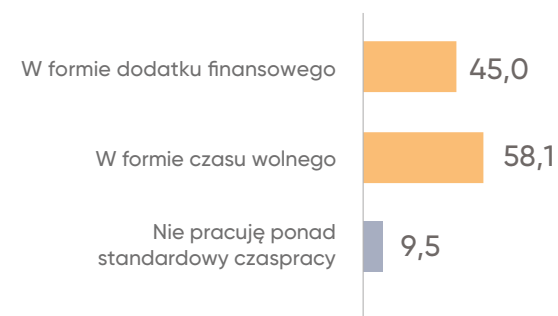
Czy pracownicy w Pana/Pani miejscu pracy mają dowolność w wyborze formy (dodatek finansowy lub czas wolny) odbioru nadgodzin?



- Tak, jedynie od pracownika zależy forma odbioru nadgodzin
- Nie, pracodawca sam ustala odbiór nadgodzin
- Nie wiem/trudno powiedzieć

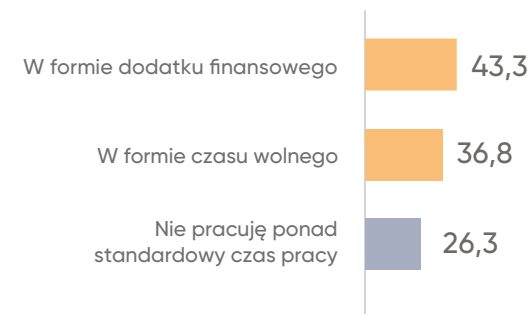
W jakiej formie odbiera Pan/Pani nadgodziny w pracy?*

FORMA ODBIORU NADGODZIN ZALEŻY OD PRACOWNIKA



*N=327 Odpowiedzi osób, w których miejscu pracy forma odbioru nadgodzin zależy od pracownika. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %

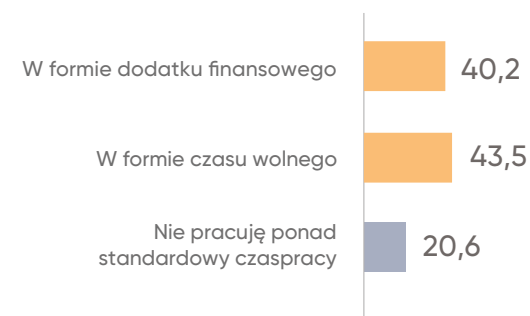
W jakiej formie odbiera Pan/Pani nadgodziny w pracy?*



*N=1053. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %

W jakiej formie odbiera Pan/Pani nadgodziny w pracy?*

PRACODAWCA SAM USTALA ODBIÓR NADGODZIN



**N=485 Odpowiedzi osób, w których miejscu pracy pracodawca sam ustala odbiór nadgodzin. Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %

Najczęściej badani odbierają nadgodziny w postaci dodatku finansowego (43%), 37% otrzymuje czas wolny. Co czwarty pracownik deklaruje, że nie pracuje ponad standardowy czas pracy (26%). Prawie połowa osób (46%) przyznaje, że w ich miejscu pracy pracodawca sam ustala formę odbioru nadgodzin.

3.6 Benefity w pracy

W kulturze Work-life fit ważne jest wsłuchiwanie się pracodawcy w potrzeby pracowników i reagowanie na nie. Tyczy się to również systemu benefitów, który powinien być dopasowany do tego, co ważne dla członków zespołu. W szczególności tych, którzy mają pod opieką dzieci.

Jakiego rodzaju benefity w pracy wspierałyby według Pana/Pani opiekę nad dzieckiem i/lub Pana/Pani prywatne cele?

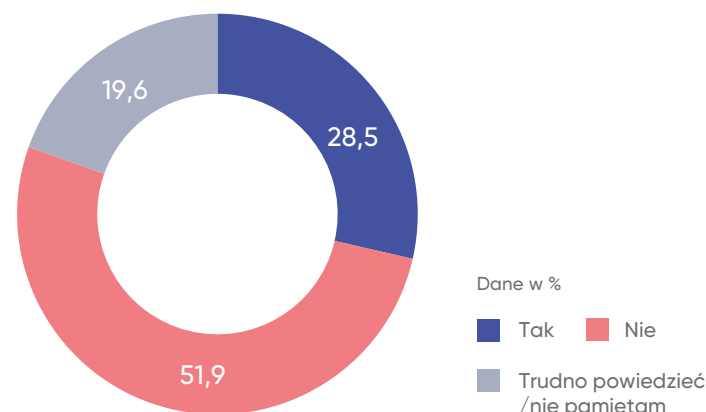


Możliwość wyboru wielu odpowiedzi. Dane w %, N=1053

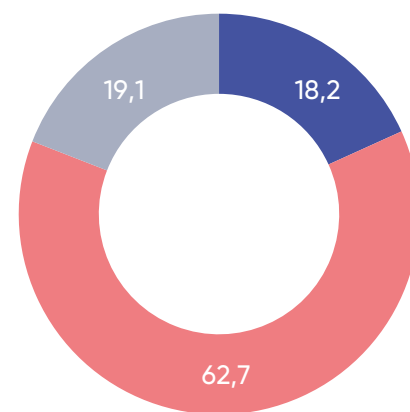
Pytani o ewentualne benefity w pracy, które wspierałyby opiekę nad dzieckiem i/lub ich prywatne cele, badani wymieniali najczęściej: **dopłaty do wakacji (42%), elastyczny czas pracy (39%), dodatkowe dni urlopu (34%), bony na zakupy (34%)** czy **możliwość regulowania czasu pracy (30%)**.

4. Koncepcja Work-life fit

Czy słyszał/a Pan/Pani o idei Work-life balance?



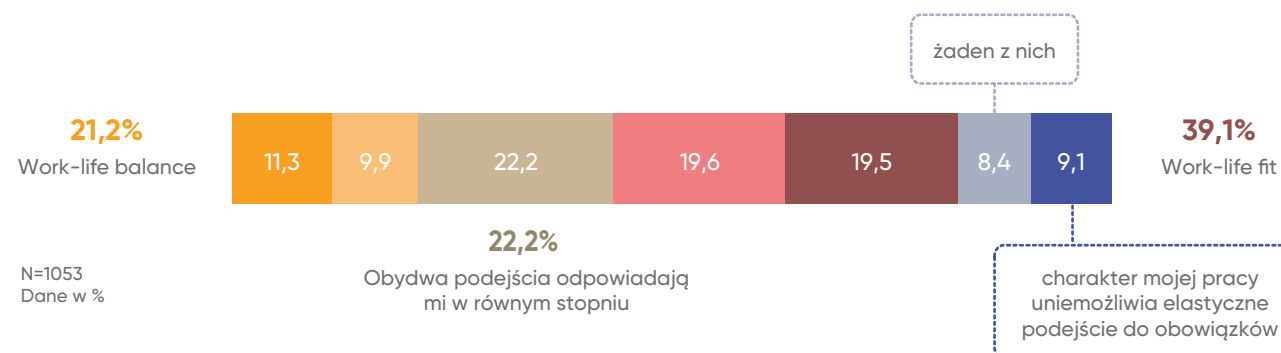
Czy słyszał/a Pan/Pani o idei Work-life fit?



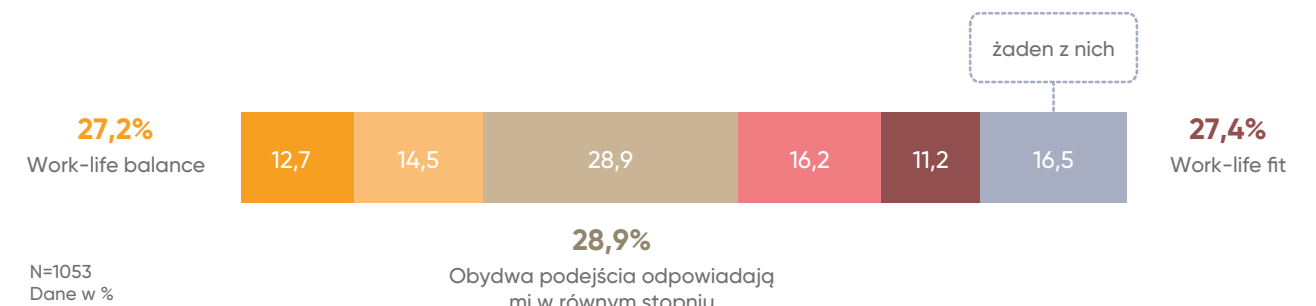
Ideę Work-life balance zna więcej respondentów (29%) niż ideę Work-life fit (18%). Zapoznani z obiema ideami **respondenci częściej wskazują jako odpowiadającą im Work-life fit** (39% wobec 21% preferujących Work-life balance). Co piąty nie jest w stanie wybrać żadnej (22% ocena 3 na pięciostopniowej skali), a 8% twierdzi, że nie odpowiada im żadna z nich.

Work-life balance to idea utrzymywania wyraźnych granic między życiem zawodowym a prywatnym. Work-life fit opiera się na elastycznym dopasowaniu sfery zawodowej i prywatnej w taki sposób, by można było jednocześnie realizować cele zawodowe, pogłębiać więzi rodzinne i realizować zainteresowania bez względu na tradycyjne granice czasu i miejsca.

Który z tych dwóch typów relacji między życiem zawodowym a prywatnym w większym stopniu Panu/Pani odpowiada?

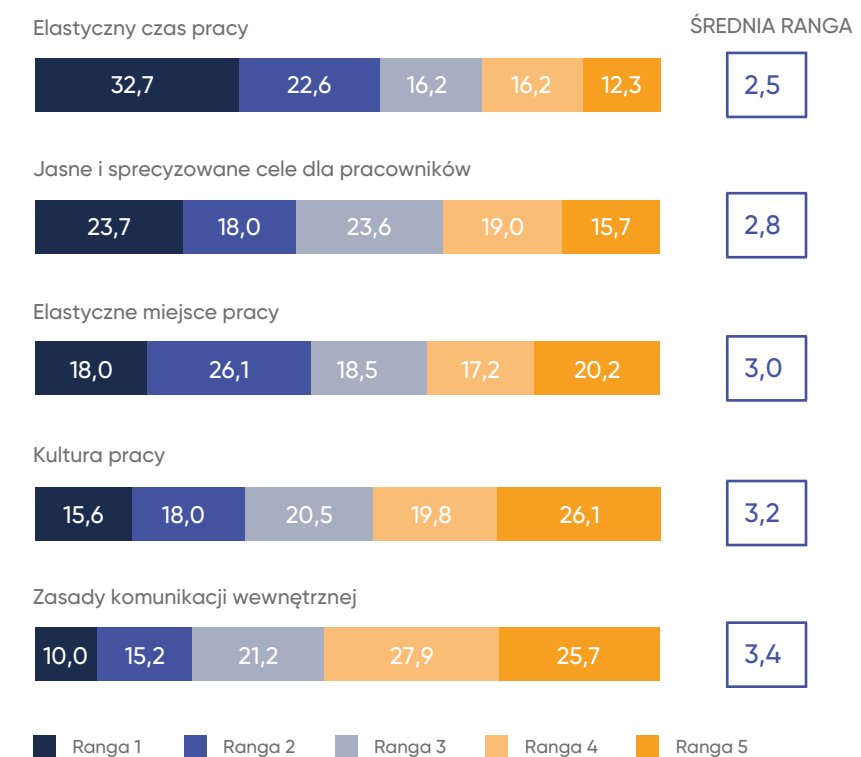


A który z nich bardziej pasuje do opisu Pana/Pani obecnych relacji między życiem zawodowym a prywatnym?



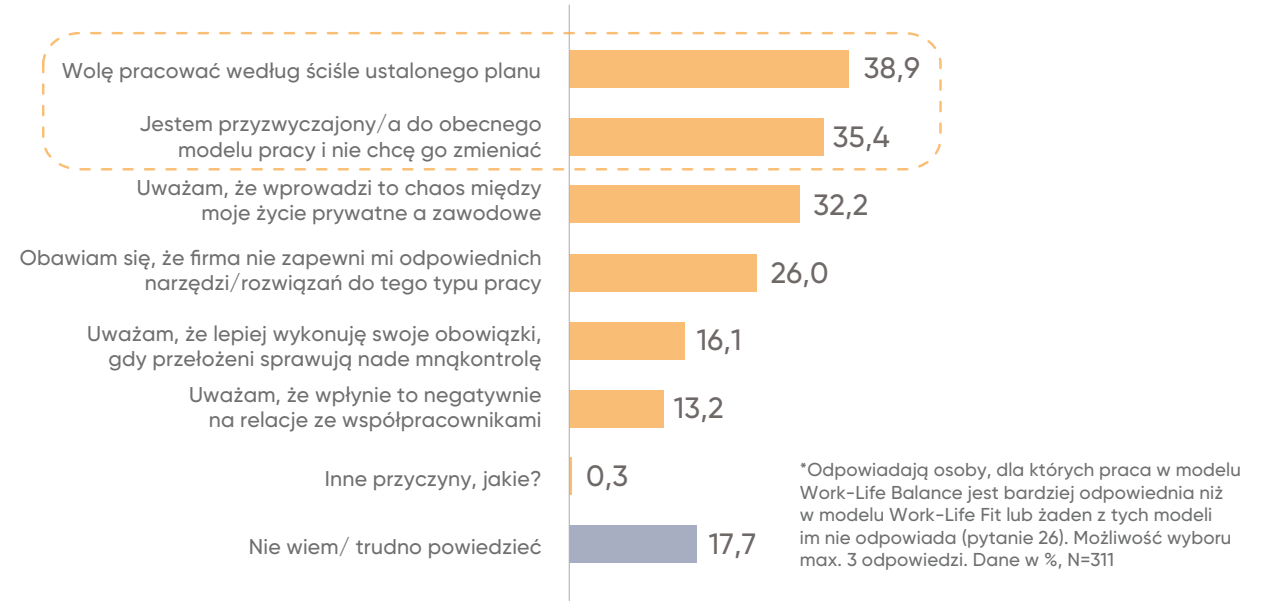
Odpowiadając na pytanie, który z tych modeli bardziej pasuje do opisu obecnych relacji pracownika między życiem zawodowym, a prywatnym **badani w równym stopniu wskazali Work-life fit (27%), jak i Work-life balance (27%)**, a 29% odpowiedziało, że oba te modele pasują do ich sytuacji w równym stopniu.

Proszę uporządkować od najważniejszej do najmniej ważnej cechy jakie organizacja powinna wdrożyć w ramach Work-life fit



Sortowanie wg częstości wskazań na pierwszym miejscu. Średnia rang to średnie wskazanie w rankingu, im mniejsza średnia tym odpowiedź częściej była wskazywana jako ważna.
Dane w %, N=1053

Dlaczego uważa Pan/Pani, że praca zgodnie z założeniami Work-life fit nie byłaby dla Pana/Pani odpowiednia?*



Uwielbiam podróżować, a dzięki temu, że pracuję w elastycznych godzinach, mogę cieszyć się urokami miejsca, w którym jestem. Ostatnio spędziłam miesiąc na Teneryfie!

BOGNA SAYNA
PR & MARKETING SPECIALIST

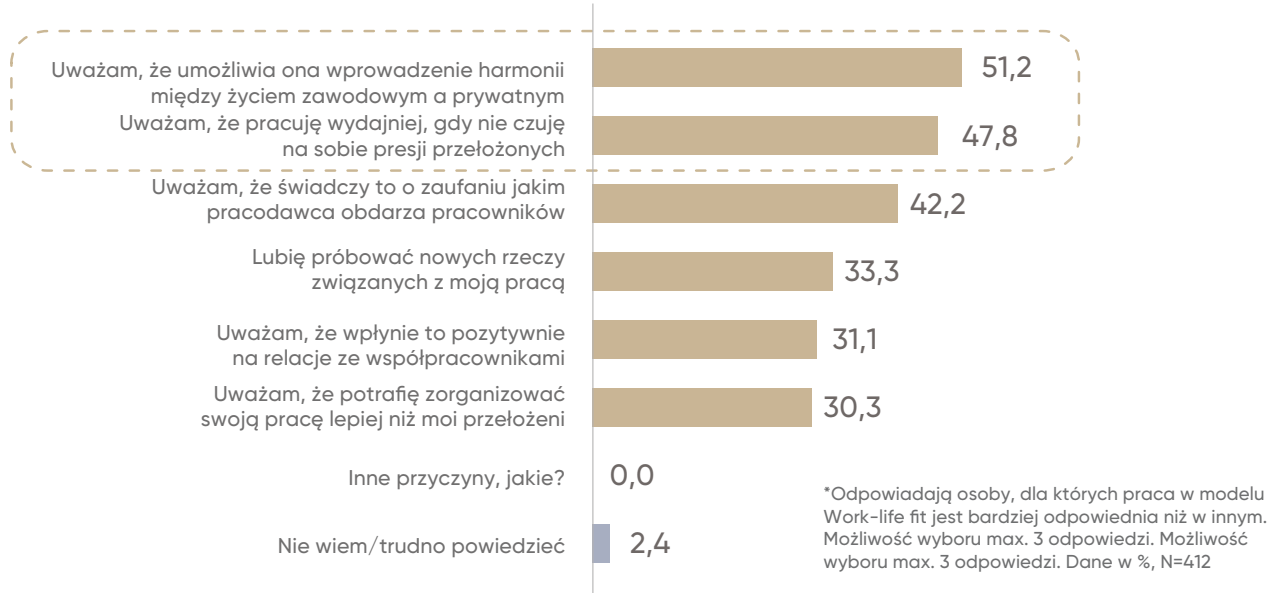
➡ Badani, którzy nie wybrali Work-life fit stwierdzają, że nie byłaby dla nich odpowiednia, ponieważ **wolą pracować według ściśle ustalonego planu** (39% tych, którzy nie wskazali na Work-life fit i **są przyzwyczajeni do obecnego modelu pracy i nie chcą go zmieniać** (35%). Co trzeci uważa, że wprowadzi to chaos między życie prywatne a zawodowe (32%) a co czwarty ma obawy, że firma nie zapewni odpowiednich narzędzi/rozwiązań do tego typu pracy (26%).



Work-life fit to dobry sposób na połączenie przyjemnego z pożytecznym i zadbanie o wellbeing, gdy potrzebuję zmienić otoczenie/klimat. Super, że mogę wyjeżdżać w fajne miejsce nie tylko w ramach dni urlopowych.

MAŁGORZATA JABŁOŃSKA
COMMUNITY ENGAGEMENT SPECIALIST

Jakie widzi Pan/Pani główne zalety koncepcji Work-life fit?



➡ Zwolennicy koncepcji Work-life fit **jako główne jej zalety wskazują to, że umożliwia ona wprowadzenie harmonii między życiem zawodowym a prywatnym** (51% wskazujących na Work-life fit jako bardziej im odpowiadających), **pracując oni wydajniej, gdy nie czują na sobie presji przełożonych** (48%), świadczy to o zaufaniu, jakim pracodawca obdarza pracowników (42%).

5. Podsumowanie

Work-life fit to już nie tylko teoria. To praktyka, coraz bardziej widoczna wśród pracodawców w Polsce. Nowy trend na rynku pracy, wnoszący niespotykane wcześniej podejście do czasu i miejsca pracy, benefitów czy budowania zespołów.

Rozpowszechnianie się modelu Work-life fit, choć wciąż mało znanego, pokazuje, jak duże zmiany zachodzą na rynku pracy. Na znaczeniu zyskuje praca zdalna, elastyczna i dopasowana do aktualnych potrzeb pracowników oraz zwinne podejście. Pracodawcy myślący o przyszłości już dziś wdrażają elementy Work-life fit w swoich organizacjach – budując zespoły oparte na zaufaniu, dobrych relacjach, uważnie wsłuchując się w potrzeby swoich pracowników i reagując na nie.

Work-life fit z pewnością można określić jako nowy trend na rynku pracy w Polsce. Jego obecny zasięg i znaczenie sprawiają, że jest to model pracy, który dopiero zyskuje szersze zainteresowanie, a oceny jego wpływu na firmy i pracowników wymagają dalszych obserwacji i badań.

talentplace 

Talent Place to innowacyjna agencja rekrutacyjna działająca poprzez crowdstaffing.

Dzięki międzynarodowej społeczności ponad 150 ekspertów HR skutecznie łączymy kandydatów i pracodawców, aby w pełni wykorzystywali swój wzajemny potencjał.

Jesteśmy najlepszą firmą rekrutacyjną na świecie według serwisu Clutch.



kontakt@talentplace.pl
www.talentplace.pl



Zautomatyzuj onboarding pracowników dzięki platformie specjalizującej się w szkoleniach online!



Dołącz do ponad 200 firm szkolących się dzięki Skillveo!

Dlaczego efektywny onboarding pracowników jest tak ważny?

46%

CZASU MANAGERÓW
firmy tracą przez standardowy proces wdrażania nowych pracowników

23%

NOWO ZATRUDNIONYCH
rezygnuje z pracy z powodu niewłaściwie przeprowadzonego onboardingu

91%

PRACOWNIKÓW
zostaje w firmie dłużej, jeśli na początkowym etapie otrzyma właściwe wdrożenie

Podaruj swoim pracownikom dostęp do szkoleń online!

Zdalne szkolenia to dla zespołu szansa na zwiększenie efektywności oraz rozwój kompetencji w elastyczny i wygodny sposób.

Dzięki innowacyjnym rozwiązaniom IT możesz przygotować i zarządzać szkoleniami na platformie e-learningowej Skillveo.



Co Twoja firma zyska dzięki onboardingowi ze Skillveo?

- Indywidualne ścieżki onboardingowe dopasowane do stanowiska.
- Interaktywne testy i materiały audiowizualne.
- Dostęp do onboardingu na dowolnym urządzeniu.
- Praktyczne ćwiczenia do samodzielnej realizacji.
- Panel managera i raporty postępów.
- Możliwość dodania własnych materiałów szkoleniowych.

Korzystając ze Skillveo, możesz:

- Obserwować postępy pracowników, badać ich zaangażowanie i sprawdzać zdobytą wiedzę w Panelu Managera.
- Przygotować dla pracowników spersonalizowane ścieżki rozwoju dla każdego stanowiska.
- Automatycznie wystawić certyfikaty na LinkedIn dla wszystkich uczestników szkoleń.
- Skorzystać z gotowych kursów Skillveo lub dodać własne materiały szkoleniowe.
- Zbierać feedback odnośnie szkoleń online, by jeszcze bardziej dopasować je do potrzeb pracowników.
- Ułatwić wdrożenie nowym pracownikom dzięki materiałom dostępnym w dowolnym miejscu i czasie.

OFERTA ONBOARDING



29 zł

os./miesiąc,
plan roczny,
płatność z góry

platforma +
kursy Skillveo

1950 zł

1 dzień nagrań
wraz z postprodukcją

Skillveo to:
339 kursów online
799 godzin szkoleń
6011 mikrolekcji

OFERTA SZKOLENIA



19 zł

os./miesiąc, plan roczny,
płatność z góry

dostęp do bazy
kursów Skillveo

19 zł

os./miesiąc,

moduł wiedzy
własnej





www.talentplace.pl