

Polacy chcieliby pracować zdalnie w większym wymiarze, niż planują to im zaoferować w przyszłości pracodawcy. Podczas gdy połowa firm chciałaby proponować swoim pracownikom pracę zdalną, w różnym wymiarze, tak o potrzebie home-office mówi dziewięciu na 10 zatrudnionych. Najpopularniejszym rozwiązaniem wskazywanym zarówno przez pracowników, jak i pracodawców jest model hybrydowy – pracę w biurze oraz w domu chciałoby łączyć 75% osób, zastosowanie tego rozwiązania planuje 53% firm. To informacje płynące z jeszcze nieopublikowanego raportu ManpowerGroup i HRlink o tym, jak pandemia zmieniła podejście Polaków oraz pracodawców do pracy.

Firmy ManpowerGroup oraz HRlink zapytały polskich pracowników oraz pracodawców o to, jak pandemia zmieniła ich podejście do pracy, również w kontekście planów i oczekiwań dotyczących zdalnego wykonywania obowiązków. Pierwsze wnioski potwierdzają duże różnice w zakresie tego, co zamierzają wdrożyć firmy, a czego oczekują od nich pracownicy.

Aż 88% zapytanych przez ManpowerGroup i HRlink zatrudnionych chciałoby pozostać, w różnym zakresie, przy home-office. W tej grupie 13% osób oczekuje, że będzie mogło pracować z domu w pełnym wymiarze swojego czasu pracy. O modelu hybrydowym, czyli częściowo w biurze i częściowo w trybie zdalnym, mówi 75% ankietowanych. Wśród pracowników stawiających na pracę rotacyjną 54% chciałoby pracować zdalnie do 10 dni w miesiącu, a 46% preferowałoby większą liczbę dni pracy w zaciszu domowym. 12% badanych chciałoby powrócić do biura w pełnym wymiarze swojego czasu pracy.

– Polscy pracownicy dobrze zaadaptowali się do pracy zdalnej i oczekują, aby ten model został wprowadzony przez pracodawców na stałe. Dzięki możliwości home-office zatrudnieni zyskują większą elastyczność, która jest jednym z kluczowych oczekiwań na rynku pracy – mówi Katarzyna Pączkowska, dyrektor rekrutacji stałej w Manpower. – Organizacje wyrażają jednak mniejszą gotowość zaimplementowania rozwiązań z czasów pandemii w nowej rzeczywistości. Może się to wiązać z potrzebą głębszej integracji zespołu i budowania kultury organizacyjnej poprzez wspólną pracę w biurze. Tradycyjna formuła pracy daje poczucie większej kontroli nad pracownikami i łatwiejszej możliwości weryfikowania realizacji obowiązków czy wyznaczonych celów – dodaje ekspert.

55% pracodawców planuje pozostać przy pracy zdalnej, w różnym zakresie, z czego 2% chce kontynuować home-office w pełnym wymiarze czasu pracy, a 53% planuje zastosowanie modelu rotacyjnego. Wśród organizacji, które myślą o pracy hybrydowej, 54% chce zaproponować swoim pracownikom do 10 dni pracy z domu, a 46% zamierza oferować większy wymiar dni na home-office. Co czwarta organizacja planuje powrót do pracy do biura w pełnym zakresie, a co piąta nie zna jeszcze swoich planów.

– W „starej rzeczywistości”, przed pojawieniem się wirusa COVID-19, niewiele organizacji pracowało w trybie pracy zdalnej. Wynikało to z różnych przekonań lub stereotypów, z małej wiary w efektywność takiego modelu oraz z niewystarczającego zaufania do pracowników. Pandemia i lockdown zmusiły firmy do nagłego, często z dnia na dzień i bez wcześniejszego przygotowania, przejścia do pracy w pełni zdalnej lub hybrydowej – mówi Arkadiusz Kuchto, założyciel i prezes HRlink. – Po kilku miesiącach okazało się, że ten model sprawdza się oraz dodatkowo poprawia efektywność i wyniki. Ponad połowa ankietowanych przez nas firm i kandydatów deklaruje, że chce pozostać w modelu pracy zdalnej lub hybrydowej oraz wprowadzić to rozwiązanie na stałe. Model pracy zdalnej lub hybrydowej niesie jednak za sobą wiele wyzwań. Wymaga zmiany nastawienia, reorganizacji procesów i zespołów. Przede wszystkim oznacza stałą zmianę w dotychczasowych trendach na przykład dotyczących przeznaczenia powierzchni biurowej i

Tylko co dziesiąty pracownik chciałby wrócić z home-office do biura na stałe

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: środa, 09, wrzesień 2020 09:43

Tomasz Smaś

Odśloni: 169

potrzeby bycia w biurze, stosowanych narzędzi i form komunikacji, zmian w systemach motywacyjnych i benefitach, innego podejścia do rekrutacji oraz zupełnie nowego podejścia do budowania i utrzymania relacji w zespole. W nowej rzeczywistości coraz więcej firm będzie sięgało po ten model, jednocześnie coraz lepiej radząc sobie z wyzwaniami i doceniając korzyści wynikające z pracy zdalnej – dodaje przedstawiciel HRlink.

Źródło: mp