

Polscy przedsiębiorcy nie zamierzają kontynuować modelu pracy zdalnej i deklarują, że 88% pracowników wróci do wykonywania zadań w siedzibie firmy. Propozycję pracy w modelu hybrydowym otrzyma tylko 9% kadry, przy czym zaledwie 5% z tej grupy będzie miało możliwość realizowania obowiązków poza organizacją przez większą część tygodnia. Wynika to przede wszystkim z obaw o dobre samopoczucie pracowników oraz jakość współpracy w zdalnych zespołach.

Prawie co czwarty pracodawca w Polsce boi się, że wykonywanie zadań poza biurem niekorzystnie wpływa na samopoczucie pracowników (źródło: raport „Niedobór talentów” ManpowerGroup). Co piątego martwi jakość współpracy w zespołach zdalnych. Obawy firm dotyczą również spadku produktywności (18%) i innowacyjności (2%) oraz kultury organizacyjnej (2%). 22% przedsiębiorców nie zgłasza niepokoju związanego z pracą poza siedzibą firmy.

Przedsiębiorcy zwracają również uwagę, że ze względu na charakter wykonywanych zadań wiele funkcji nie może być realizowanych poza miejscem pracy. Blisko 8 na 10 pracodawców w Polsce twierdzi, że codziennej obecności w firmie wymaga większość (76 – 100%) stanowisk w ich organizacji. 13% stwierdza, że jest to konieczne w przypadku ponad połowy miejsc pracy (51 – 75%). Zaledwie 1% deklaruje, że w organizacji nie ma funkcji, obligujących zatrudnione osoby do przychodzenia do siedziby firmy każdego dnia.

Pracodawcy chcą jednak uelastycznić stanowiska, które wymagają codziennego pojawiania się w miejscu pracy. W jaki sposób zamierzają osiągnąć ten cel? Przede wszystkim poprzez wprowadzenie elastycznych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Takie rozwiązanie chce zaproponować pracownikom w przyszłości 39% przedsiębiorców. Plany organizacji obejmują też połączenie pracy zdalnej z wykonywaniem zadań w siedzibie firmy (33%), wprowadzenie elastycznych godzin pracy (15%), wybór miejsca pracy (12%) i podział stanowiska pomiędzy kilka osób (5%). Aż 42% w ogóle nie widzi możliwości uelastycznienia tych ról.

- Pracownicy oczekują od pracodawców dużej elastyczności w zakresie wyboru modelu, miejsca czy godzin pracy. Bardzo zależy im na stabilności zatrudnienia, przy jednoczesnym zachowaniu balansu pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Kadra nie chce utracić uzyskanej w czasie pandemii elastyczności. Kompromisem wydaje się wprowadzanie lub utrzymanie na szerszą skalę hybrydowego modelu pracy. Kluczowe jest również dokładne zbadanie oczekiwań i potrzeb pracowników oraz odpowiadanie na nie – między innymi poprzez wprowadzanie elastycznych rozwiązań, a także dbałość o bezpieczeństwo zdrowotne i dobrostan psychiczny zatrudnionych osób. Kolejnym ważnym elementem jest stały rozwój pracowników w zakresie kompetencji miękkich i twardych, tak żeby mogli sprostać dynamicznie zmieniającym się potrzebom rynku pracy – stwierdza Katarzyna Pączkowska, dyrektor ds. rekrutacji stałej w Manpower. Ekspertka dodaje, że kandydaci pytani w trakcie procesów rekrutacyjnych o oczekiwania wobec pracodawców wyraźnie podkreślają potrzebę pracy zdalnej lub hybrydowej – zwłaszcza w przypadku stanowisk z obszaru IT, obsługi klienta czy sprzedaży i marketingu. - Często w przypadku braku takiej możliwości kandydaci nie decydują się na przyjęcie oferty pracy. Elastyczność pracodawcy staje się na obecnym rynku ważną przewagą konkurencyjną i może zapewnić szerszy dostęp do pożądanych talentów – podsumowuje Katarzyna Pączkowska.

Chęć sprowadzenia kadry do biur jest silna nie tylko wśród polskich, ale także zagranicznych pracodawców. Firmy globalnie przewidują, że 69% zatrudnionych osób wróci do tradycyjnego modelu pracy. Wykonywanie zadań w pełni zdalnie będzie możliwe tylko w przypadku 6% pracowników. Organizacje na świecie są jednak zdecydowanie bardziej otwarte na hybrydowy model pracy niż polscy

Polscy Pracodawcy nie chcą kontynuować pracy zdalnej. Większość pracowników wróci do siedzib firm

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 30, lipiec 2021 10:39

Ewelina Kocemba

Odsłony: 381

pracodawcy. Możliwość naprzemiennego realizowania obowiązków w domu i w siedzibie firmy będzie miało 22% pracowników – czyli ponad dwa razy więcej niż w kraju nad Wisłą.

Źródło: ManpowerGroup