

Powrót do biur: nowe oczekiwania pracowników

Raport Mindgram

Spis treści

Wstęp	2
Rynek pracownika czy pracodawcy?	3
Czego obawiają się pracownicy?	5
Wyzwania dla działów HR	7
Nowe oczekiwania pracowników	9

Wstęp

Minęło prawie 1,5 roku od wybuchu globalnego kryzysu spowodowanego pandemią. Obecnie coraz więcej ludzi przyjmuje szczepionki, po lockdownie otworzyły się hotele, restauracje i biura. Pracownicy zdalni przygotowują się do powrotu do pracy stacjonarnej, a pracodawcy i działy HR zastanawiają się, jak przystosować firmy do funkcjonowania w nowej rzeczywistości. To okres niepewności na rynku pracy, zaburzeń w *work-life balance*, braku stabilności zatrudnienia, zmiany oczekiwań i chaosu informacyjnego. Jak zmieniły się oczekiwania pracowników w tych niepewnych czasach?



Rynek pracownika czy pracodawcy?

Obecny rynek pracy charakteryzuje się niepewnością przede wszystkim ze względu na wynikające z pandemii spowolnienie gospodarcze i koszty prowadzenia firmy. Pracodawcy są bardzo ostrożni i sceptyczni w swoich działaniach - aż 45% z nich obawia się, że w tym roku **spowolnienie gospodarcze będzie większe niż rok wcześniej**. Z tego też względu prawie co czwarta firma planuje redukcję poziomu zatrudnienia¹.

Czy to znaczy, że to pracodawcy będą dyktowali warunki na rynku pracy w post-pandemicznym świecie? Niekoniecznie. Niska stopa bezrobocia w Polsce oznacza, że pracodawcom wcale nie jest tak łatwo znaleźć odpowiedniego kandydata na stanowisko.

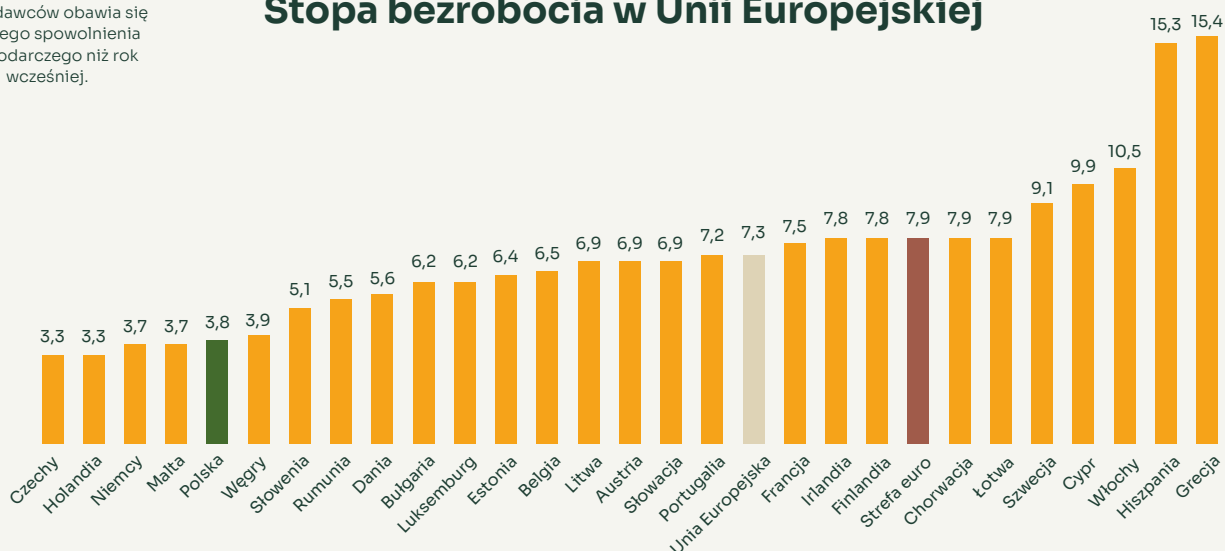
Według danych Eurostatu z maja 2021 roku **nasz kraj ma jeden z najniższych wskaźników bezrobocia - znajdujemy się na 5. miejscu z wynikiem 3,8%** (średnia w Unii Europejskiej wynosi 7,3%)². Malejące bezrobocie potwierdzają statystyki GUS, które wskazują, że **liczba nieobsadzonych miejsc pracy zmalała w IV kwartale 2020 roku o 7,4%** w porównaniu do wcześniejszych miesięcy³. Wniosek? Firmy wciąż zatrudniają nowych pracowników, nawet w czasie pandemii.



45%

pracodawców obawia się wyższego spowolnienia gospodarczego niż rok wcześniej.

Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej



Źródło: Eurostat, maj 2021

¹ Barometr Polskiego Rynku Pracy, Service Personnel, 2021

² Dane Eurostat, maj 2021

³ Popyt na pracę w IV kwartale 2020 roku, GUS



23%

Prawie 1/4 pracowników
zmieniła pracę
w ciągu ostatnich
6 miesięcy.

Obserwujemy pik rekrutacyjny na rynku, zapotrzebowanie jest duże, więc do zmian zatrudnienia będzie dochodziło coraz częściej, zwłaszcza w drugiej połowie tego roku. Mimo że rosną oczekiwania pracodawców, a niektóre firmy planują zwolnienia, pandemia spowodowała, że wzrosło zapotrzebowanie na ekspertów w takich dziedzinach, jak IT, e-commerce czy marketing. A wykwalifikowanych specjalistów z doświadczeniem w Polsce brakuje. Ze względu na pandemię przed pracownikami otworzyło się wiele nowych możliwości, takich jak praca zdalna czy elastyczność zatrudnienia. Ekspertki w swoich dziedzinach mogą pracować w innym mieście lub szukać pracy oferującej lepsze warunki za granicą. Tylko **w ostatnim półroczu pracę zmieniło 23% pracowników**. Głównymi przyczynami zmiany były:

- wyższe wynagrodzenie (38%),
- chęć rozwoju zawodowego (36%),
- korzystniejsza forma zatrudnienia u nowego pracodawcy (30%)⁴.

58%

Co drugi
polski pracownik
szuka nowej pracy.

O kandydatów na rynku pracy może być coraz trudniej, dlatego organizacje będą musiały sięgać po dodatkowe zasoby. Według badań Microsoftu⁵ przeprowadzonych w 31 krajach na 30 tys. pracowników, aż 41% z nich planuje w tym roku zmienić miejsce zatrudnienia. Natomiast w Polsce, według najnowszych badań firmy Randstad, **prawie 58% polskich pracowników aktywnie szuka nowej pracy lub rozgląda się za ofertami**⁶.

Jeśli pracodawcy nie zadbają o pracownika, jego komfort pracy, kondycję psychiczną czy atmosferę i kulturę organizacyjną, istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, że niezadowolony pracownik z takiej pracy zrezygnuje.

⁴ Monitor rynku pracy, Randstad, 2021

⁵ The Future of Work is Here, Microsoft, 2021

⁶ Monitor rynku pracy, Randstad, 2021



Czego obawiają się pracownicy?

Biorąc pod uwagę długość trwania pandemii i czas, jaki spędziliśmy na pracy zdalnej, to naturalne, że obawiamy się powrotu do “tradycyjnego” modelu pracy. Ogólnosiwiatowy kryzys spowodował spustoszenie w wielu aspektach naszego życia, ale wniósł również wiele dobrego: wzmocniły się nasze relacje z bliskimi, mieliśmy więcej czasu dla rodziny i czworonożnych przyjaciół czy zaoszczędziliśmy czas na dojazdach do pracy.

Dla wielu z nas **dom jest najbezpieczniejszym miejscem podczas pandemii**, dlatego nic dziwnego, że wielu pracowników obawia się powrotu do biura. Przyczyny niepokoju mogą być różne: dla niektórych to po prostu przyzwyczajenie i wygodny styl pracy, dla innych może to być kwestia związana z zarządzaniem ogniskiem domowym, przeplataniem pracy z nauką dzieci i opieką nad starszymi członkami rodziny. Do tego dochodzi także lęk przed zarażeniem wirusem po powrocie do biura.

Brak stabilizacji w firmie i niepewna sytuacja na rynku negatywnie wpływają na nastroje pracowników - 50% nie ma nadziei na zmiany na rynku pracy, a 44% już teraz planuje zdobywać nowe kompetencje, aby dostosować się do potrzeb pracodawców. Szczególnie mocno nastawiona jest na to najmłodsza grupa ludzi w wieku 18-24 lata (60%). Obecna sytuacja powoduje, że pracownicy odczuwają silne emocje i stres związane z obawą o swoją przyszłość zawodową i sytuację finansową - 64% polskich pracowników w związku z pandemią chciałoby znaleźć dodatkową pracę, aby mieć zabezpieczenie finansowe na przyszłość⁷.

Dla pracowników wracających do biur ważna jest również **perspektywa zdrowia i bezpieczeństwa pracy - 44% pracowników zdalnych obawia się z tego względu powrotu do pracy stacjonarnej**. Do lęku przed zakażeniem dochodzi niepewność, czy współpracownicy są zaszczepieni oraz czy firma wdraża odpowiednie procedury covidowe⁸.



44%

pracowników obawia się powrotu do pracy ze względu na swoje zdrowie i bezpieczeństwo pracy.

⁷ Barometr Polskiego Rynku Pracy, Service Personnel, 2021

⁸ Prudential's Pulse of the American Worker Survey, Morning Consult, 2021



50%

Co drugi pracodawca przyznaje, że wywiera zbyt duży nacisk na pracowników.

Z kolei pracownicy, którzy wciąż wykonują zadania zdalnie, obawiają się nadmiernej kontroli ze strony organizacji. Nawet sami pracodawcy są tego świadomi – **aż 50% z nich przyznaje, że wywiera zbyt duży nacisk na pracowników**. Praca zdalna wciąż w Polsce raczkuje; brak zasad dotyczących tej formy zatrudnienia sprawia, że firmy mają wygórowane wymagania wobec pracowników dotyczące dyspozycyjności, kompetencji, elastyczności czy tempa pracy⁹.

Osobną kwestią jest **brak informacji otrzymywanych od organizacji lub chaos informacyjny**. Pracownicy często nie otrzymują wystarczających komunikatów od firmy dotyczących nowych procedur lub po prostu przepływ informacji jest niezorganizowany, co powoduje dodatkowy stres i niepokój. Do tego wszystkiego dochodzi dotychczasowe **zaburzenie work-life balance, stres** związany z organizacją pracy oraz **brak integracji z zespołem**, do czego przyznaje się prawie 34% pracowników¹⁰.

Wyżej wspomniane problemy będą się pogłębiały, jeśli potrzeby osób zatrudnionych nie zostaną spełnione, a pracownicy nie zostaną odpowiednio przygotowani przez organizacje do funkcjonowania w nowej rzeczywistości.

⁹ Badanie wśród Pracodawców i Pracowników w ramach kampanii "Zrozum. Poczuj. Działaj!": Zdrowie psychiczne w środowisku pracy, 2021

¹⁰ jw.



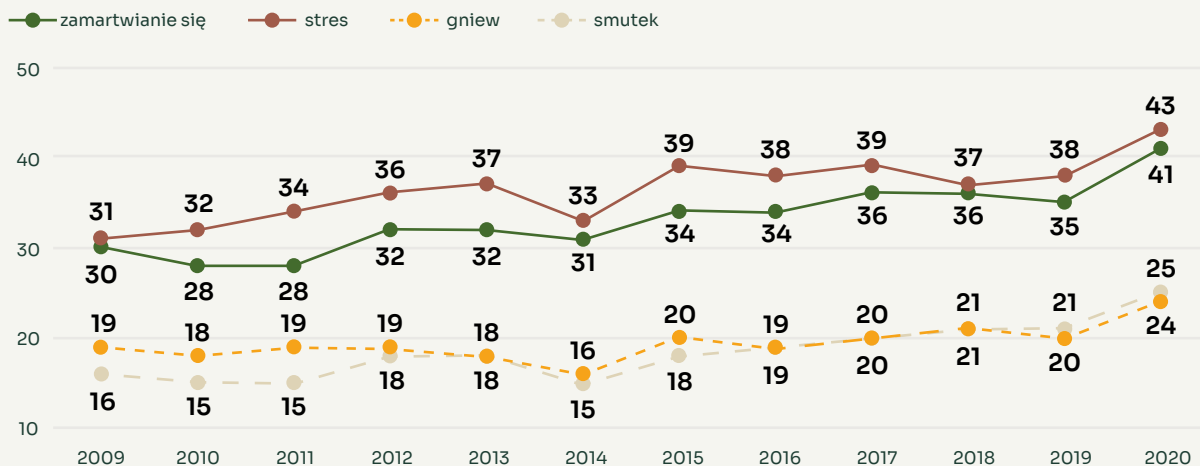
Wyzwania dla działów HR

Już wkrótce przedsiębiorstwa będą musiały zmierzyć się z nie lada wyzwaniami. Pracownicy czują się niedoceniani, niewysłuchani, a jednocześnie kontrolowani, dlatego firmy, oprócz jasnej komunikacji, muszą wykazać się kreatywnością, elastycznością i zrozumieniem, aby pracownicy czuli się komfortowo i bezpiecznie.

Pracodawców nie może zmylić wysoka produktywność pracowników. Z badań wynika, że **54% pracowników jest przepracowanych**¹¹. Pracownicy pracują więcej i dłużej kosztem własnego dobrostanu. Bez względu na formę pracy niemal połowa pracowników pracuje obecnie w nadgodzinach (46%) – przy czym 14% częściej niż przed pandemią¹². Pracodawca widzi jedynie, że pracownik jest wydajny, wykonuje wszystkie zadania na czas i bardzo efektywnie, ale zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą nie być świadomi, jak taki długoterminowy stan będzie wpływał na pracownika i jakie mogą być tego konsekwencje.



Odsetek pracowników zmagających się z negatywnymi emocjami



Źródło: Instytut badawczy Gallupa, 2021

¹¹ The Future of Work is Here, Microsoft, 2021

¹² Monitor rynku pracy, Randstad, 2021



73%

pracowników chce
pracy zdalnej.

67%

pracowników
potrzebuje kontaktu
z innymi ludźmi.

Przepracowanie odbija się na naszym zdrowiu fizycznym i psychicznym. **W ciągu ostatniego roku ponad 60% pracowników nie miało energii bądź chęci do działania, a połowa dużo bardziej się zamartwiała i stresowała. Co 2 pracownik cierpiał z tego powodu na bezsenność lub nadmierną senność, a co 4 na zaburzenia odżywiania**¹³. Instytut Gallupa¹⁴ podkreśla, że ogólne wyczerpanie i słabnąca kondycja psychiczna pracowników (czyli spadek zaangażowania, zwiększony poziom stresu, niepokoju i innych silnych emocji) to nie wynik pandemii, a trendy globalne, których nasilenie można zauważyć w ciągu ostatniej dekady.

Hybrydowa i zdalna praca stają się stałym modelem funkcjonowania wielu przedsiębiorstw, co stanowi ogromne wyzwanie. Z jednej strony pracownicy chcą pracy zdalnej (73%), z drugiej potrzebują kontaktów z innymi ludźmi (67%)¹⁵. Działy HR będą musiały **zmierzyć się z dużą rotacją i absencją wśród pracowników** oraz sprostać rosnącym oczekiwaniom ze strony pracowników i dostosować model pracy do potrzeb całej organizacji, co bezpośrednio wpłynie na budowę całej kultury firmy.

Wprowadzanie szybkich i nieprzemyślanych strategii negatywnie wpłynie na pracowników, którzy już teraz borykają się z brakiem energii do działania, gorszym samopoczuciem, mniejszą motywacją, mają problemy z koncentracją, stresem czy nawet wypaleniem. Do tego dochodzą kwestie bezpośrednio związane z koronawirusem, takie jak presja na szybkie wyzdrowienie czy lęk przed zakażeniem.

¹³ Badanie wśród Pracodawców i Pracowników w ramach kampanii "Zrozum. Poczuj. Działaj!": Zdrowie psychiczne w środowisku pracy, 2021

¹⁴ State of the Global Workplace, Instytut Badawczy Gallup, 2021

¹⁵ The Future of Work is Here, Microsoft, 2021



Nowe oczekiwania pracowników

Badania konsekwentnie pokazują, że praca pięć dni w tygodniu od 8:00 do 16:00 schodzi na dalszy plan. **68% pracowników uważa, że model hybrydowy jest idealnym modelem pracy**, a 1 na 3 pracowników nie chciałby pracować dla pracodawcy, który wymaga od niego 100% pracy stacjonarnej¹⁶. Pracownicy twierdzą, że taki model pracy nie tylko jest dla nich korzystny finansowo, ale przede wszystkim wpływa na ich dobrostan społeczny, fizyczny i psychologiczny. Dzięki pracy w domu mogą spędzić więcej czasu z rodziną (oszczędzają czas na dojazdach do pracy), dłużej śpią, czują się lepiej i ogólnie doświadczają mniej stresu.

W związku ze zmianą oczekiwań pracowników modyfikacjom ulegają również benefity pracownicze - w najbliższym czasie **aż 74% firm planuje je dostosować do potrzeb organizacji**¹⁷. Okazało się, że świadczenia, które kiedyś się świetnie sprawdzały, nie spełniają już obecnych oczekiwań pracowników. Coraz więcej firm planuje wprowadzenie wirtualnych benefitów, które prawdopodobnie już na stałe zagospodzą w ofercie większości przedsiębiorstw - **75% pracodawców twierdzi, że w tym roku ich strategie benefitowe będą zależały w dużym stopniu od zasobów online**¹⁸.

Dla firm, które jeszcze nie oferują świadczeń z zakresu utrzymania kondycji psychicznej lub świadczeń dostosowanych do potrzeb pracujących rodziców czy osób dojeżdżających do pracy, to najlepszy moment, żeby włączyć je do swojej oferty. Biorąc pod uwagę wszystkie czynniki stresogenne, z jakimi borykają się obecnie pracownicy, zapewnienie im świadczeń wspierających w codziennych wyzwaniach może mieć ogromny wpływ na powrót do biur.

Oprócz typowych świadczeń, takich jak ubezpieczenie zdrowotne czy karta sportowa, bardzo ważne jest rozważenie elastycznej organizacji pracy. Pomoże to pracownikom zachować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym.



68%

Prawie 7 na 10 badanych uważa, że model hybrydowy jest idealnym modelem pracy.

74%

Prawie 3/4 przedsiębiorstw planuje zmodyfikować ofertę benefitów pracowniczych w najbliższym czasie.

¹⁶ Prudential's Pulse of the American Worker Survey, Morning Consult, 2021

¹⁷ Barometr Polskiego Rynku Pracy, Service Personnel, 2021

¹⁸ The Hartford's 2021 Future of Benefits, 2021

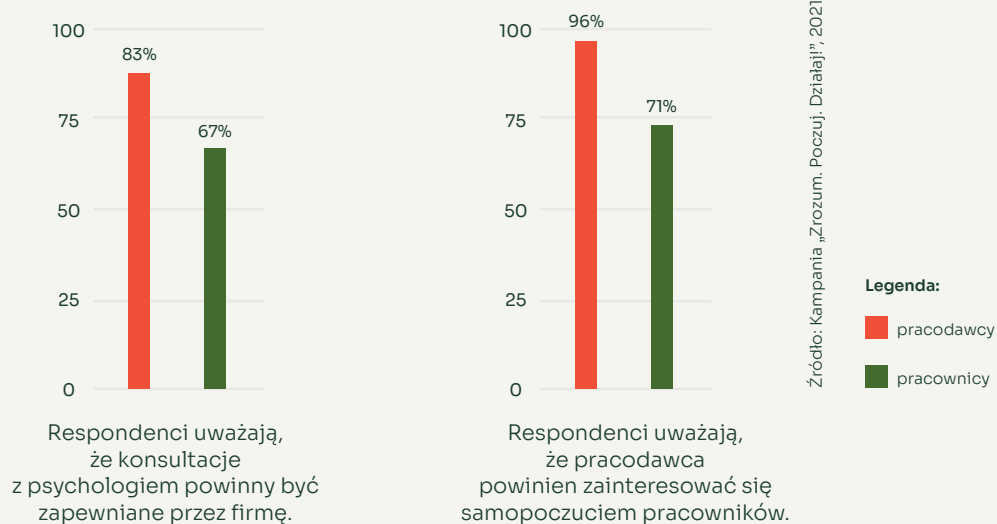


90%

pracowników uważa, że firma powinna wprowadzić program dbający o zdrowie psychiczne w miejscu pracy.

Jednym z istotnych elementów nowej strategii firm powinno być wsparcie kondycji psychicznej pracowników. Jest to tym istotniejsze, że praca w czasie pandemii wiąże się z dużą nieprzewidywalnością i niepewnością. Obecny kryzys przyspieszył rozmowy o zdrowiu psychicznym w miejscu pracy i zmianach, które zaistniałyby później. Prawie 90% pracowników dostrzega konieczność wprowadzenia przez pracodawców programu dbającego o zdrowie psychiczne pracowników. Z kolei 83% pracodawców (a 67% pracowników) uważa, iż dobrym pomysłem jest, aby konsultacje z psychologiem/terapeutą dla pracowników były zapewniane przez firmę. 96% respondentów z grupy pracodawców (71% pracowników) uważa, iż pracodawca powinien zainteresować się samopoczuciem pracowników¹⁹.

Plan wprowadzenia wsparcia dla zdrowia psychicznego pracowników jest odpowiedzią nie tylko na znaczące skutki pandemii na dobrostan, ale także na rosnące przekonanie pracodawców, że tradycyjne programy pomocy pracowniczej (EAP, czyli employee assistance program) czy linie wsparcia są niewystarczające, aby zaspokoić potrzeby dzisiejszych pracowników w zakresie zdrowia psychicznego.



¹⁹ Badanie wśród Pracodawców i Pracowników w ramach kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!”, Zdrowie psychiczne w środowisku pracy, 2021




Potrzeby psychiczne i rozwojowe pracowników w organizacjach są bardzo zróżnicowane i zmieniały się (i wciąż zmieniają) ze względu na nowy model pracy. Należy zapewnić łatwo dostępną i kompleksową opiekę nie tylko dla tych, którzy jej teraz potrzebują, ale przede wszystkim po to, aby umożliwić rozwój osobisty, zapobiegać zaburzeniom psychicznym w przyszłości i wzmocnić odporność organizacji. Wsparcie powinno być oferowane przez pracodawców nieustannie i w wygodnej formie.

Globalne skutki kryzysu, zwłaszcza te dotyczące kondycji psychicznej pracowników, są znaczące i na pewno nie znikną po powrocie do pracy, biorąc pod uwagę nasilone w ciągu ostatnich 10 lat trendy (zwiększony poziom stresu, negatywnych emocji, spadek zaangażowania). W związku z tym, jednym z priorytetów firm i oczywistym rozwiązaniem, powinno być zapewnienie komfortu psychicznego całej organizacji. Dobra wiadomość jest taka, że istnieją wysoce skuteczne, oparte na dowodach naukowych metody wspierania kondycji psychicznej i samorozwoju pracowników, które pomagają w zarządzaniu emocjami i stresem, przezwyciężaniu problemów, a przede wszystkim służą profilaktyce.

Oryginalność, elastyczność, atrakcyjna oferta benefitowa i wsparcie rozwojowo-psychologiczne pracowników stanowią istotne bodźce dla ich produktywności i dobrostanu. Niezbędne będą inwestycje w technologię nie tylko po to, aby połączyć świat fizyczny i cyfrowy, a przede wszystkim po to, aby ułatwić wirtualną opiekę i zadbać o kondycję psychiczną pracowników i odbudować lub stworzyć całkiem nową, innowacyjną kulturę organizacji.





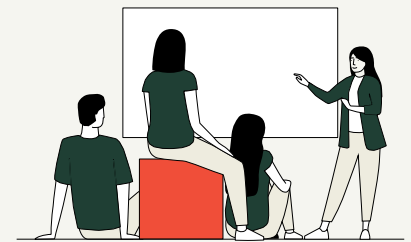
Szukasz rozwiązania, które zapewni wsparcie psychologiczne i rozwój Twoich pracowników? Poznaj **MINDGRAM**



Interaktywne warsztaty grupowe

Nieograniczony dostęp do dziesiątek warsztatów sesji rozwojowych miesięcznie, realizowanych na żywo ze znanymi psychologami, coachami i trenerami.

Wsparcie wykwalifikowanego psychologa przez chat, dostępne 24/7 w doraźnych problemach. Rozpoznanie sytuacji wymagających psychoterapii.



Indywidualna opieka psychologiczna

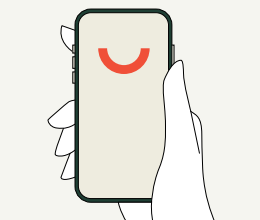


Psychoterapia online

Łatwy i szybki dostęp do ponad 100 psychoterapeutów - wizyta nawet następnego dnia. Wielowymiarowa pomoc. Rygorystyczny proces selekcji i doboru terapeutów.

Opcja dostępna dla zainteresowanych firm od września.

Prawie 100 programów audio do sesji mindfulness, treningów relaksacyjnych, oddechowych, poprawiających koncentrację oraz motywację.



Strefa Mindspace - programy guided self-care





Korzyści wdrożenia **MINDGRAM** do organizacji

- Zbudujesz odporną organizację i podniesiesz jej konkurencyjność na rynku.
- Wesprzesz HR i menedżerów w realizacji strategii well-being i rozwoju, zwiększając zaangażowanie i satysfakcję pracowników.
- Ograniczysz rotację i absencje.
- Podzielisz się dostarczoną przez nas wiedzą o dobrostanie psychicznym z menedżerami i rozwiniiesz ich kompetencje.
- Dostarczysz innowacyjne świadczenie benefitowe i bogatą ofertę warsztatów rozwojowych.
- Zwiększysz employee value proposition i ukształtujesz kulturę organizacyjną.
- Zrealizujesz społeczną odpowiedzialność biznesu.

Zaufali nam:



MARY KAY

 Packhelp

 uPacjenta



wakacje.pl

| whites

Zainteresowała Cię nasza oferta?

Skontaktuj się z nami:
kontakt@mindgram.com





Premium B2B Mental Wellness Care

Mindgram to zaawansowane rozwiązanie, dzięki któremu pracodawcy gwarantują pracownikom dostęp do świetnego wsparcia psychologicznego przez całą dobę oraz szerokie możliwości rozwoju osobistego. Zapewnia również wsparcie wybranym bliskim osobom. W budowaniu sukcesu pracy z obszarami głowy, ciała i systemu wsparcia efektywne jest zastosowanie sprawdzonych narzędzi: warsztatów, spotkań 1-on-1 oraz sekcji Mindspace.

Po więcej informacji zapraszamy na: mindgram.com