

RAPORT ANTAL I COREES POLSKA

Model pracy a efektywność i zadowolenie pracowników

Luty 2021

Patron Medialny:

 Pro Progressio

RAPORT ANTAL I COREES POLSKA

Model pracy

a efektywność i zadowolenie pracowników

Luty 2021

“Nieocenioną korzyścią, jaką przyniosła pandemia, jest skłonienie organizacji do chwili refleksji – nad ich przyszłością, stylem pracy, miernikami efektywności i wskaźnikami oceny pracowników.”

– ARTUR SKIBA PREZES ANTAL

ANTAL

Słowo wstępu

Wraz z początkiem roku 2021 zarządy firm zadawały sobie pytanie – jak docelowo powinna wyglądać organizacja pracy w naszych firmach? Które rozwiązania się sprawdziły w trakcie pandemii, a których musimy unikać za wszelką cenę? Czy nowe warunki wymagają dodatkowych zmian w oferowanych udogodnieniach lub zajmowanej przestrzeni biurowej?

Niniejszy raport ma za zadanie odpowiedzieć na te pytania dzięki zsumowaniu doświadczeń kilkuset pracodawców i pracowników. W raporcie pokazujemy, które aspekty pracy (czy zdalnej, czy w biurze) oceniane są jako efektywne, które budzą zadowolenie pracowników, a które wpływają na potencjalne zagrożenia dla organizacji, takie jak zwiększona rotacja czy niesprawna komunikacja wewnętrzna.

Analiza badania pokazała lekką przewagę pracy głównie w biurze, zarówno w opinii pracodawców, jak i pracowników. Różnice te nie są jednak znaczące, dlatego rozważając przyszłe działania, firmy powinny przeanalizować poszczególne modele pod kątem najistotniejszych dla nich czynników. Natomiast wdrażając konkretny model, warto w szczególności zadbać o obszary będące największym zagrożeniem dla funkcjonowania biznesu. Jednocześnie należy pamiętać, że silną preferencją pracowników jest praca w modelu hybrydowym. Większość firm ją uwzględni i planuje nadal funkcjonować w modelu zakładającym przynajmniej częściową pracę zdalną.

Nieocenioną korzyścią, jaką przyniosła pandemia, jest skłonienie organizacji do chwili refleksji – nad ich przyszłością, stylem pracy, miernikami efektywności i wskaźnikami oceny pracowników.

Niewykluczone, że trzecia dekada XXI wieku będzie dekadą rewolucyjną. Od stylu zarządzania w stylu Henry’ego Forda, który opierał się na roli pracownika jako trybiku w maszynie, poprzez koncepcje indywidualizacji i współpracy, budowania kultury zaufania i wsparcia, koncepcje turkusowych organizacji, job crafting – jesteśmy świadkami rozwoju nowego stylu pracy.

Mamy nadzieję, że przedstawiony materiał pozwoli dokonać analiz przydatnych dla każdej organizacji w nadchodzących miesiącach, i w efekcie podjąć decyzje, które będą sprzyjać zarówno efektywności, jak i satysfakcji zatrudnionych pracowników.

Życzę ciekawej lektury

Artur Skiba

PREZES ANTAL

“Pracodawcy zaczynają dostrzegać pozytywne aspekty pracy zdalnej, której początkowo się obawiali bądź traktowali ją jako dodatkowy bonus dla pracowników.”

– MAREK CIUNOWICZ CEO COREES POLSKA

COREES POLSKA

Słowo wstępu

Oddajemy w Państwa ręce wyniki pierwszego badania, jakie zostało przeprowadzone na temat biur satelickich w Polsce. Ich ekspansję daje się zauważyć na całym świecie. Byliśmy zatem ciekawi, czy – a jeśli tak, to jak szybko – model ten zdobywa popularność w Polsce. A także, jak pracodawcy i pracownicy podchodzą do modelu biur rozproszonych. Czego od niego oczekują, a gdzie widzą zagrożenia takiego modelu pracy.

Już przed wybuchem pandemii koronawirusa dawało się zaobserwować powolne zainteresowanie firm takim modelem organizacji, ale obecnie – wskutek konieczności pracy zdalnej lub hybrydowej – wielu pracowników wykonuje swoje obowiązki służbowe w miejscach odległych od centrali firmy. Wielu z nich takie rozwiązanie odpowiada, nie tylko ze względu na obawy przed ewentualnym zarażeniem w miejscu pracy lub w drodze do niej, ale także na oszczędność czasu i wygodę. Pracodawcy zaś zaczynają dostrzegać pozytywne aspekty pracy zdalnej, której początkowo się obawiali bądź traktowali ją jako dodatkowy bonus dla pracowników. Lokowanie biur satelickich poza centrami miast, a nawet w mniejszych miejscowościach, jest przede wszystkim tańsze, pozwala więc na optymalizację kosztów. Inną zaletą jest możliwość konkurencji o doskonale wykwalifikowanych pracowników z mniejszych miejscowości lub peryferii miast.

Łącząc wiedzę ekspercką Corees z zakresu nieruchomości komercyjnych oraz agencji Antal z rekrutacji i doradztwa personalnego, postanowiliśmy przyjrzeć się zjawisku rozwoju biur satelickich w Polsce z perspektywy zarówno pracodawców, jak i pracowników, oraz zbadać je pod kątem bezpieczeństwa organizacji.

Sprawdziliśmy zatem, na jaką skalę istnieje w Polsce zjawisko firm satelickich – czy ogranicza się tylko do jednego miasta i jego peryferii, czy także odległych od siebie o kilkadziesiąt lub nawet kilkaset kilometrów miast.

Nas jako firmę zajmującą się nieruchomościami komercyjnymi interesuje szczególnie wpływ rozwiązania na rynek biurowy. Chcemy wiedzieć, czy pozwala ono mniejszym miastom konkurować z metropoliami o nowoczesne powierzchnie biurowe, oraz czy obecna sytuacja, w której już przeważa model pracy zdalnej, to dobry moment na zmodyfikowanie firm i biur w tym kierunku na stałe.

Wyniki badań dostarczyły nam wiele inspirujących wniosków. Mam nadzieję, że Państwu także przyniosą nie tylko ciekawą lekturę.

Marek Ciunowicz

CEO, COREES POLSKA

Spis treści

Kluczowe wnioski	10
-------------------------	-----------

Część 1

Organizacja pracy	12
--------------------------	-----------

1.01.	Wprowadzenie	14
1.02.	Ocena modelu pracy głównie zdalnej	16
1.03.	Ocena modelu pracy hybrydowej	20
1.04.	Ocena modelu pracy głównie biurowej	22
1.05.	Planowany model pracy na 2021 rok	24
1.06.	Czas pracy i dojazdy	30

Część 2

Procesy i udogodnienia wspierające funkcjonowanie biznesu w nowej rzeczywistości	32
---	-----------

2.01.	Oferowane udogodnienia związane z pracą zdalną	34
2.01.	Onboarding jako wyzwanie 2021 roku	38
2.02.	Nowe horyzonty rekrutacji zdalnej	39

Część 3

Przyszłość przestrzeni biurowej	42
--	-----------

3.01.	Plany dotyczące przestrzeni biurowej	44
3.02.	Oczekiwania pracowników względem przestrzeni biurowej	45
3.03.	Nowy model organizacji przestrzeni biurowej hub & spoke	48
3.04.	Ocena modelu hub & spoke	52

Metodologia	56
--------------------	-----------

O Antal	64
----------------	-----------

Kluczowe wnioski z raportu

1.

Efektywność porównywalna w różnych modelach pracy

Pracodawcy najczęściej pozytywnie oceniają efektywność pracy w przypadku wykonywania obowiązków głównie zdalnie (92%), następnie głównie w biurze (89%). Mniej pozytywnych opinii otrzymał model pracy hybrydowej – jednak zaledwie o 7 punktów procentowych, co wskazuje na możliwość wyrównania poziomu efektywności, szczególnie po wprowadzeniu procedur i zasad systematyzujących model mieszany.

92%

pracodawców pozytywnie ocenia efektywność pracy zdalnej

23%

mniej pozytywnych wskazań otrzymała rotacja w przypadku stałej pracy w biurze

2.

Niezadowolenie pracowników i rotacja jako zagrożenia w przypadku modelu pracy głównie w biurze

Rotacja otrzymała najwięcej negatywnych ocen w przypadku stałej pracy w biurze (o ponad 23% mniej pozytywnych wskazań niż przy innych modelach). Również zadowolenie pracowników jest często negatywnie oceniane przez pracodawców. Wiąże się to bezpośrednio z preferencją pracowników do pracy hybrydowej i traktowaniem możliwości pracy zdalnej jako cennego, ale też już powszechnego i standardowego benefitu. Czynnikiem wpływającym na wybór modelu pracy przez pracowników jest też dojazd do biura – wśród osób, którym dojazdy zajmują 2 godziny, tylko 5% wybrałoby wykonywanie obowiązków zawodowych głównie z biura.

3.

Praca hybrydowa zostanie z nami na dłużej

Mimo że w analizie średniej oceny modeli pracy lekką przewagę zdobywa model pracy głównie w biurze (zarówno w opinii pracodawców, jak i pracowników), to silną preferencją jest praca przynajmniej częściowo zdalna (56% pracowników wybiera model hybrydowy, 22% – model pracy w pełni zdalnej). Pracodawcy deklarują, że w ich firmach w 2021 roku nadal będzie funkcjonował model hybrydowy (77%). Grupy, od których wymagana jest częstsza obecność w biurze, to osoby wdrażające się do organizacji, stażysty i młodszy specjaliści, a także pracownicy front office. To będzie wpływało również na zmianę roli biura – przede wszystkim jako wizytówki firmy w oczach przyszłych pracowników oraz klientów, a także jako miejsca wspierającego onboarding i integrację, w szczególności nowych pracowników. Ważne będą jakość wyposażenia, wygląd biura i dogodna lokalizacja, które ułatwią rekrutację i podtrzymywanie kontaktów biznesowych.

56%

pracowników wybiera hybrydowy model pracy

22%

pracowników wybiera model pracy w pełni zdalnej

35%

pracodawców negatywnie ocenia integrację między pracownikami w przypadku pracy zdalnej

4.

Komunikacja i integracja pracowników kluczowymi wyzwaniami w nowej rzeczywistości firm

Do wyzwań w trybie pracy zdalnej czy hybrydowej zaliczają się integracja i współpraca oraz komunikacja wewnętrzna. Zarządzanie i komunikacja w ramach rozproszonych zespołów i indywidualnych pracowników wymaga nowego podejścia, opartego o kanały online, i zwiększania świadomości potrzeby dobrego przepływu informacji między pracownikami.

5.

Postępujący rozwój nowych procedur i oferty udogodnień

W większości (52%) pracodawcy musieli wprowadzić nowe procedury bezpieczeństwa związane z obiegiem danych i zapowiada się, że ten trend będzie trwał. Większość badanych organizacji (63%) nie planuje wprowadzenia dodatkowych udogodnień związanych ze zwiększonym wymiarem pracy zdalnej. Trzeba jednak pamiętać, że taka postawa może być rozczarowująca dla pracowników, gdyż 69% z nich deklaruje, że potrzebuje ich, aby efektywnie pracować z domu. Tylko co trzecia firma zakupi lub zakupiła dodatkowe narzędzia biurowe, a co dziesiąta decyduje się na zakup wyposażenia biurowego, np. ergonomicznych krzesel czy biurek. Niespełna 10% organizacji oferuje jednorazowe bądź miesięczne dofinansowanie dla pracowników.

52%

pracodawców wprowadziło nowe procedury

40%

firm rozważa zdalną rekrutację zespołów lub pracowników w innych lokalizacjach niż biura firmy

6.

Rekrutacja lokalna zmienia się w rekrutację globalną

Większość badanych firm (40%) rozważa rozpoczęcie zdalnej rekrutacji zespołów lub pojedynczych pracowników w innych lokalizacjach niż te, w których obecnie znajdują się biura firmy, np. ze względu na niższe koszty pracy czy większą dostępność kompetencji. Daje to możliwość zyskania dostępu do nowych kompetencji pracowników przy jednoczesnym obniżeniu kosztów ich zatrudnienia (np. związanych z relokacją pracownika).

7.

Przestrzeń biurowa nadal potrzebna

Większość badanych pracodawców (56%) planuje utrzymanie obecnego wykorzystania przestrzeni biurowej. Jest to związane z tym, że pracownicy, mimo oczekiwań zwiększonego wymiaru pracy zdalnej, nadal oczekują własnego miejsca i biurka w atrakcyjnej przestrzeni biurowej (58% wskazań). Zwiększenie wynajmowanej przestrzeni biurowej planują pracodawcy z branży IT oraz TSL. Biuro zdaniem badanych pracowników powinno pełnić rolę miejsca spotkań (40%), a także zaplecza administracyjnego. Wobec wysokich wymagań pracowników – z jednej strony własne komfortowe biurko, z drugiej duże możliwości w zakresie pracy zdalnej – warto prowadzić wewnętrzne badania wśród pracowników umożliwiające wybór najlepszej organizacji biura z perspektywy danej firmy.

56%

pracodawców planuje utrzymanie obecnego wykorzystania przestrzeni biurowej

8.

Model hub & spoke nowością na polskim rynku

Coraz więcej organizacji, idąc śladem światowych trendów, wprowadza model hub & spoke. Pracodawcy dobrze oceniają efektywność pracy, koszty wynagrodzeń oraz zadowolenie pracowników w tym modelu. Dominuje jednak brak świadomości w zakresie korzyści i ryzyka posiadania biur satelickich. Warto również zwrócić uwagę, że 64% badanych pracowników deklaruje, że nie ma możliwości pracy z innych biur, a może to stanowić atrakcyjny benefit w ofercie pracodawcy.

hub & spoke

CZĘŚĆ 1

Organizacja pracy

1.01.

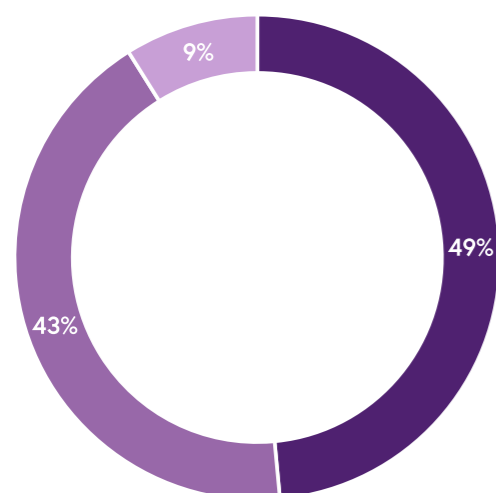
Wprowadzenie

Czas pandemii jak nigdy wcześniej pozwolił pracodawcom zweryfikować różne modele organizacji pracy.

Praca zdalna, dotychczas stosunkowo rzadko wprowadzana, na dobre rozgościła się w polskich firmach. Eksperci, pracodawcy, pracownicy przysuwają się argumentami mającymi udowodnić efektywność takiego rozwiązania bądź jej brak.

WYKRES 1.1. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Funkcjonujący model pracy w firmach



W niemal połowie przebadanych organizacji w grudniu 2020 r. praca odbywała się głównie zdalnie. Kolejne 43% pracodawców wskazało, że w ich firmach pracownicy wykonują zadania w modelu hybrydowym, czyli spędzając połowę czasu w biurze, a połowę w domu.

Jedynie co 10 badana firma zadeklarowała pracę głównie z biura.

- Pracownicy pracują głównie **zdalnie**
- Pracownicy pracują w **modelu hybrydowym** ok. 50% w biurze i ok. 50% zdalnie
- Pracownicy pracują głównie w **biurze**

Pracodawcy musieli dostosować się do wprowadzanych modeli pracy. Z jednej strony modyfikacji wymagała infrastruktura techniczna, z drugiej – zapewnienie bezpieczeństwa danych.

52% badanych firm deklaruje, że musiało wprowadzić nowe procedury w tym obszarze.

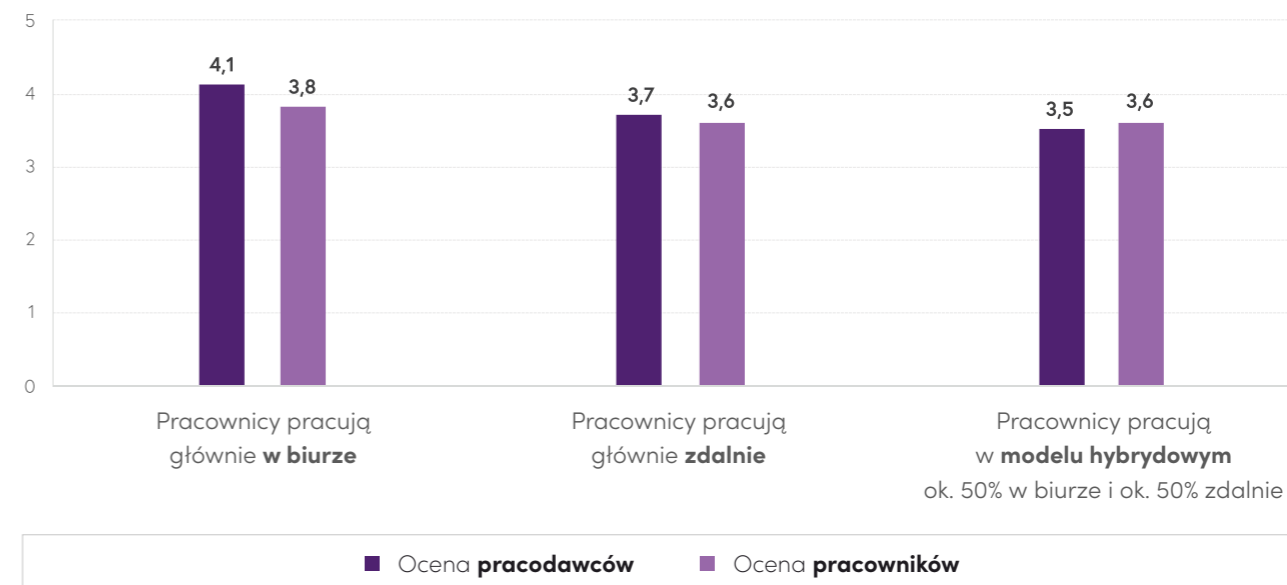
Z analizy średniej oceny modeli pracy wynika lekka przewaga pracy głównie w biurze – zarówno w opinii pracodawców, jak i pracowników.

Respondenci oceniali poszczególne aspekty w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo źle, a 5 – bardzo dobrze. Jednak różnice nie są znaczące (szczególnie w odczuciu pracowników), dlatego firmy, rozważając przyszłe działania, powinny przeanalizować poszczególne modele pod kątem najistotniejszych dla nich czynników.

Natomiast wdrażając konkretny model, warto zadbać w szczególności o obszary będące największym zagrożeniem dla funkcjonowania biznesu.

WYKRES 1.2.

Średnia ocena poszczególnych modeli pracy



Warto zwrócić też uwagę, że **praca w modelu hybrydowym jest silną preferencją samych pracowników (56% wskazań)**, niezależnie od nieznacznie gorszej oceny badanych aspektów organizacji pracy.

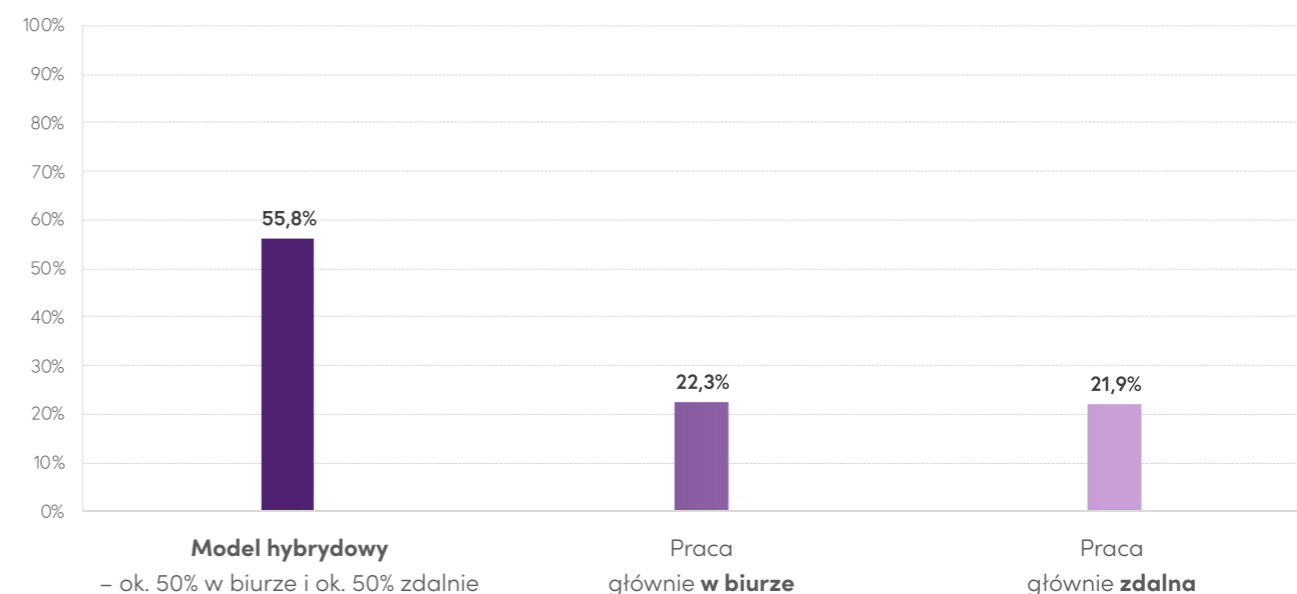
Takie opinie będą oddziaływały na pracodawców, zmuszając ich do uwzględnienia oczekiwań zatrudnionej kadry.

Tym bardziej cenne będzie ciągłe ulepszanie proponowanych rozwiązań.

Tylko co piąty badany pracownik wybiera pracę głównie w biurze.

WYKRES 1.3. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Który sposób organizacji Pan/i wybrałby/ałaby po pandemii?



1.02.

Ocena modelu pracy głównie zdalnej

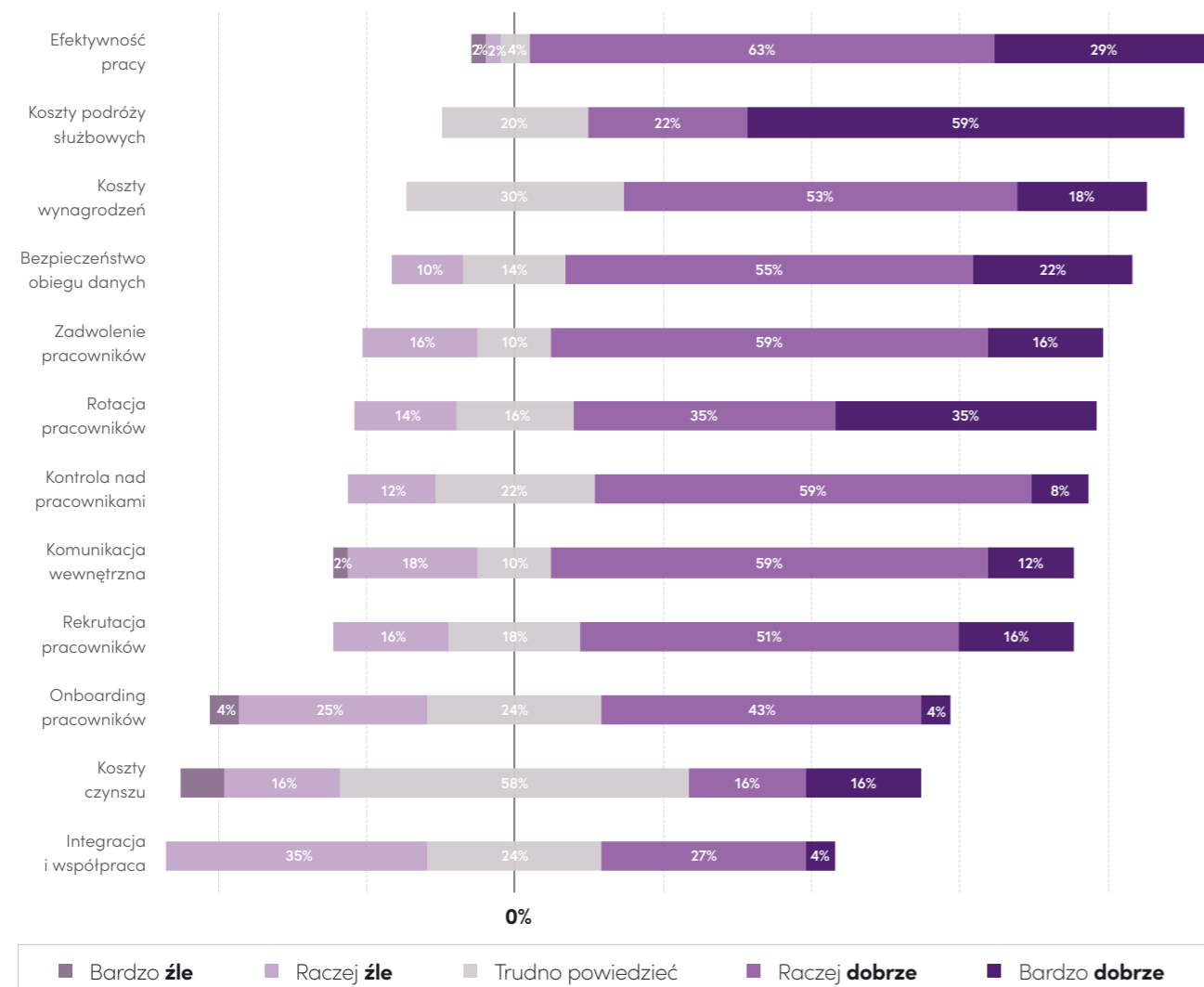
Pracodawcy bardzo wysoko oceniają przede wszystkim efektywność pracy zdalnej. 92% ocenia ten aspekt dobrze lub bardzo dobrze.

Firmy cieszy też ograniczenie kosztów podróży służbowych (81% pozytywnych wskazań), a także utrzymanie poziomu wynagrodzeń (71%).

Bezpieczeństwo obiegu danych, często wskazywane jako potencjalne ryzyko pojawiające się w sytuacji zwiększenia wymiaru pracy zdalnej, również nie budzi szczególnego niepokoju – tylko co dziesiąty respondent ocenia ten aspekt negatywnie.

WYKRES 1.4. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Ocena aspektów pracy głównie zdalnej przez pracodawców



Najgorzej oceniana jest **integracja i współpraca** – 35% negatywnych wskazań. Zaskoczeniem wydaje się negatywna ocena przez co piątego badanego kosztów czynszu – możliwe, że badani oceniają je negatywnie w kontekście niewykorzystywania przestrzeni biurowej, a co za tym idzie opłat nieadekwatnych do zużycia.

Ważnym wyzwaniem wydaje również się **rekrutacja pracowników** – 16% negatywnych wskazań – oraz **onboarding pracowników** – 29% negatywnych wskazań. Powstaje jednak coraz więcej rozwiązań pozwalających usprawnić te obszary również w sytuacji pracy zdalnej.

Z **perspektywy pracowników** uwagę zwracają inne aspekty pracy zdalnej.

Przed wszystkim ceniony jest brak konieczności dojazdu do pracy (84% pozytywnych wskazań).

Badani specjaliści i menedżerowie cenią też komunikację z przełożonymi i członkami zespołu, która

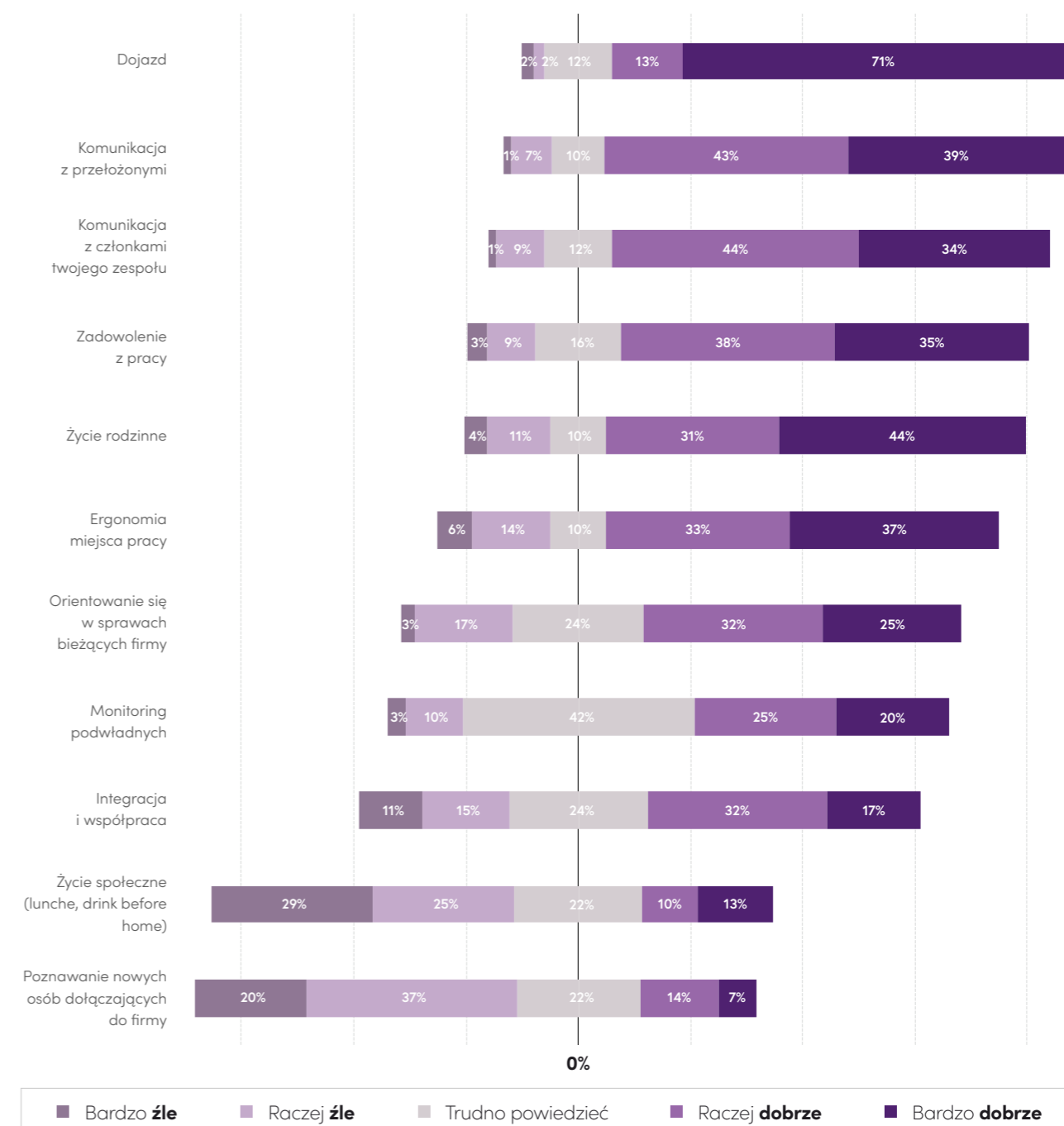
mimo braku obecności w biurze jest oceniana dobrze przez ponad 78% respondentów. 73% pracowników dobrze ocenia również **zadowolenie z pracy**.

Na minus przemawia przede wszystkim **brak możliwości poznawania nowych osób dołączających do firmy** (ponad 57% negatywnych wskazań).

Cierpi również życie społeczne przejawiające się np. w postaci wspólnych lunchów – ten aspekt ocenia negatywnie 54% respondentów.

WYKRES 1.5. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Ocena aspektów pracy głównie zdalnej przez pracowników



“Rekrutacje zdalne nie stanowiły większego problemu dla kandydatów ani przedsiębiorców. Rynek bardzo szybko dostosował się do nowych standardów, korzystając z narzędzi informatycznych.”

– FABIAN PIETRAS

Komentarz eksperta

Fabian Pietras

Business Unit Director, Antal IT Services

Największe wyzwanie dla pracodawców, a tak naprawdę dla menedżerów liniowych, stanowi wdrożenie osób bez doświadczenia. Podpatrzenie stylu pracy, nauka praktycznych aspektów technicznych czy nauka przez naśladowanie stała się praktycznie niemożliwa.

W pewnym momencie pracodawcy wstrzymali się z zatrudnianiem absolwentów czy też stażystów. Priorytetem stało się zabezpieczenie i ułożenie pracy specjalistów. Po kilku miesiącach firmy zaczęły na nowo otwierać się na osoby szukające pierwszej pracy czy też stażu. Ciężar przełożony jest na samych szukających, gdyż sito rekrutacyjne ustawione jest na osoby o określonych kompetencjach interpersonalnych. Pracodawcy stawiają na osoby szukające rozwiązań, potrafiące wykazać się samodzielnością i dążące do osiągnięcia celów indywidualnie. Takie cechy pozwalają na łatwiejsze wdrożenie zdalne.

W związku z wszechobecną pracą zdalną pracodawcy w bardzo krótkim czasie musieli uzupełnić infrastrukturę i sprzęt. Wiele firm zmuszonych zostało do technologicznego upgrade'u. Lawinowy wzrost zapotrzebowania na hardware spowodował braki w magazynach dystrybutorów. Na nowy sprzęt trzeba było czekać nawet do dwóch miesięcy, co wpłynęło na opóźnienie onboardingu u niektórych przedsiębiorców.

Rekrutacje zdalne nie stanowiły większego problemu dla kandydatów ani przedsiębiorców. Rynek bardzo szybko dostosował się do nowych standardów, korzystając z narzędzi informatycznych. Sektor IT okazał się liderem w zakresie szybkości transformacji i stosowanych rozwiązań.

Tak naprawdę firmy tylko skalowały dotychczasowe rozwiązania. Co więcej, rekrutacja nabrała innego wymiaru. Granice miast i odległości zniknęły – pracodawcy, którzy rekrutowali, dostali dostęp do nowych zasobów, które wcześniej nie były dostępne. Te organizacje, które postawiły na rozwój, bardzo dużo zyskały, przejmując pracowników z branż, które ucierpiały jako pierwsze.

Jako agencja rekrutacyjna i firma outsourcingowa obserwowaliśmy duży wzrost zapytań o specjalistów zarówno w zakresie infrastruktury IT (sieć, hardware, wirtualizacja), jak i software'u (strony www, wewnętrzne systemy czy aplikacje etc.).

Przedsiębiorstwa czasami potrzebowały w ciągu tygodnia mieć u siebie osobę z danymi kompetencjami i wtedy idealnym rozwiązaniem było dla nich wypożyczenie pracownika do krótkoterminowego projektu (niejednokrotnie umożliwiającym normalne funkcjonowanie całej firmy).

1.03.

Ocena modelu pracy hybrydowej

Ocena pracy w modelu hybrydowym (tj. około 50% czasu pracy w biurze i 50% czasu pracy w domu) jest również wysoka w wymiarze efektywności, lecz jednak nieco niższa niż w przypadku pracy w pełni zdalnej (82% pozytywnych wskazań).

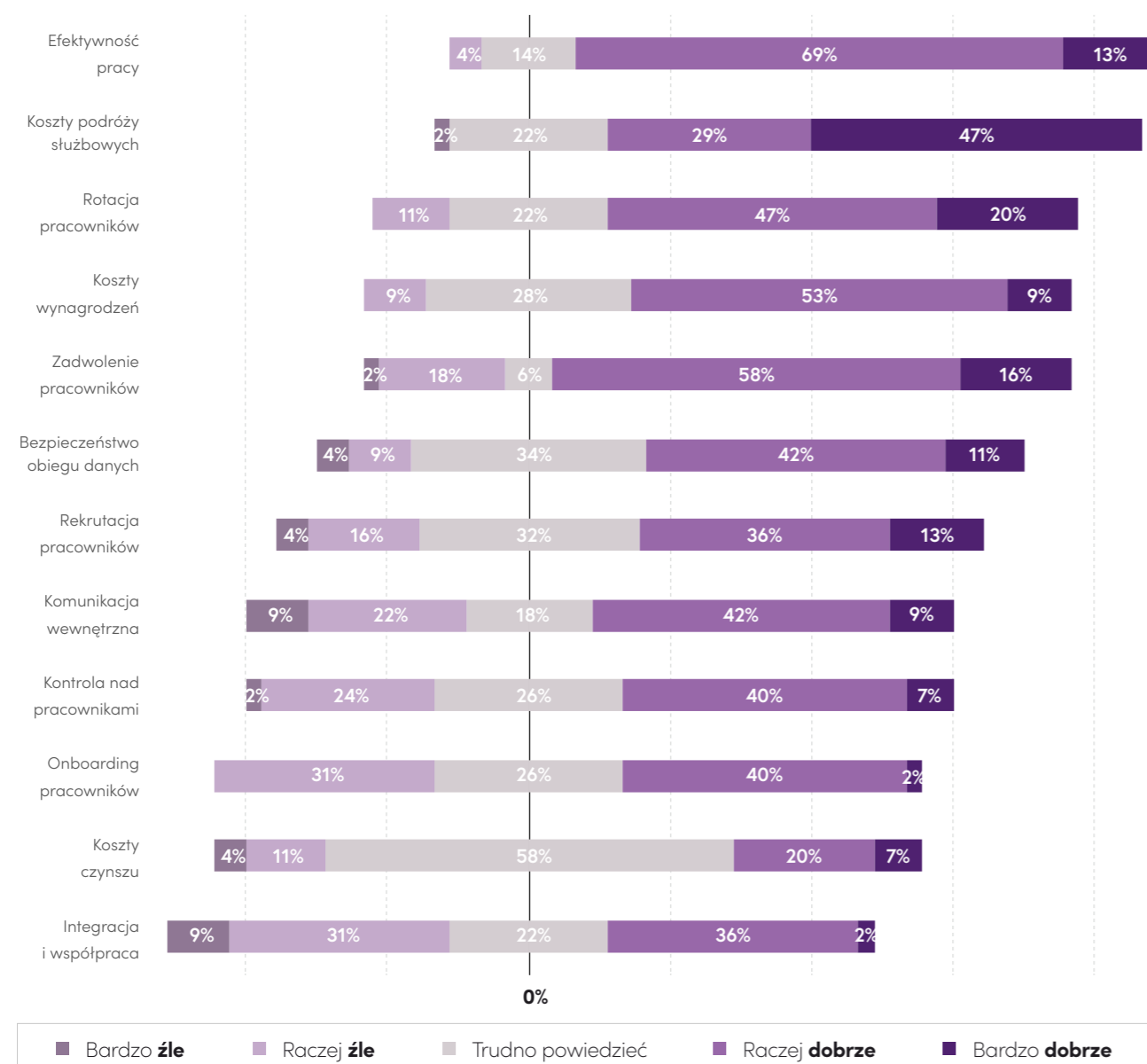
Na plus w przypadku tego modelu zalicza się **zadowolenie pracowników** (73% pozytywnych wskazań) i wskaźnik bezpośrednio z nim związany –

rotację pracowników (jej poziom pozytywnie ocenia 67% badanych firm).

Podobnie jak w przypadku pracy w pełni zdalnej do wyzwań zalicza się integracja i współpraca (40% wskazań negatywnych), a także onboarding pracowników (31% negatywnych wskazań). Lepiej jednak się plasuje rekrutacja – zakładając model częściowej obecności w biurze, łatwiej jest zaplanować spotkania face to face.

WYKRES 1.6. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Ocena aspektów pracy hybrydowej przez pracodawców



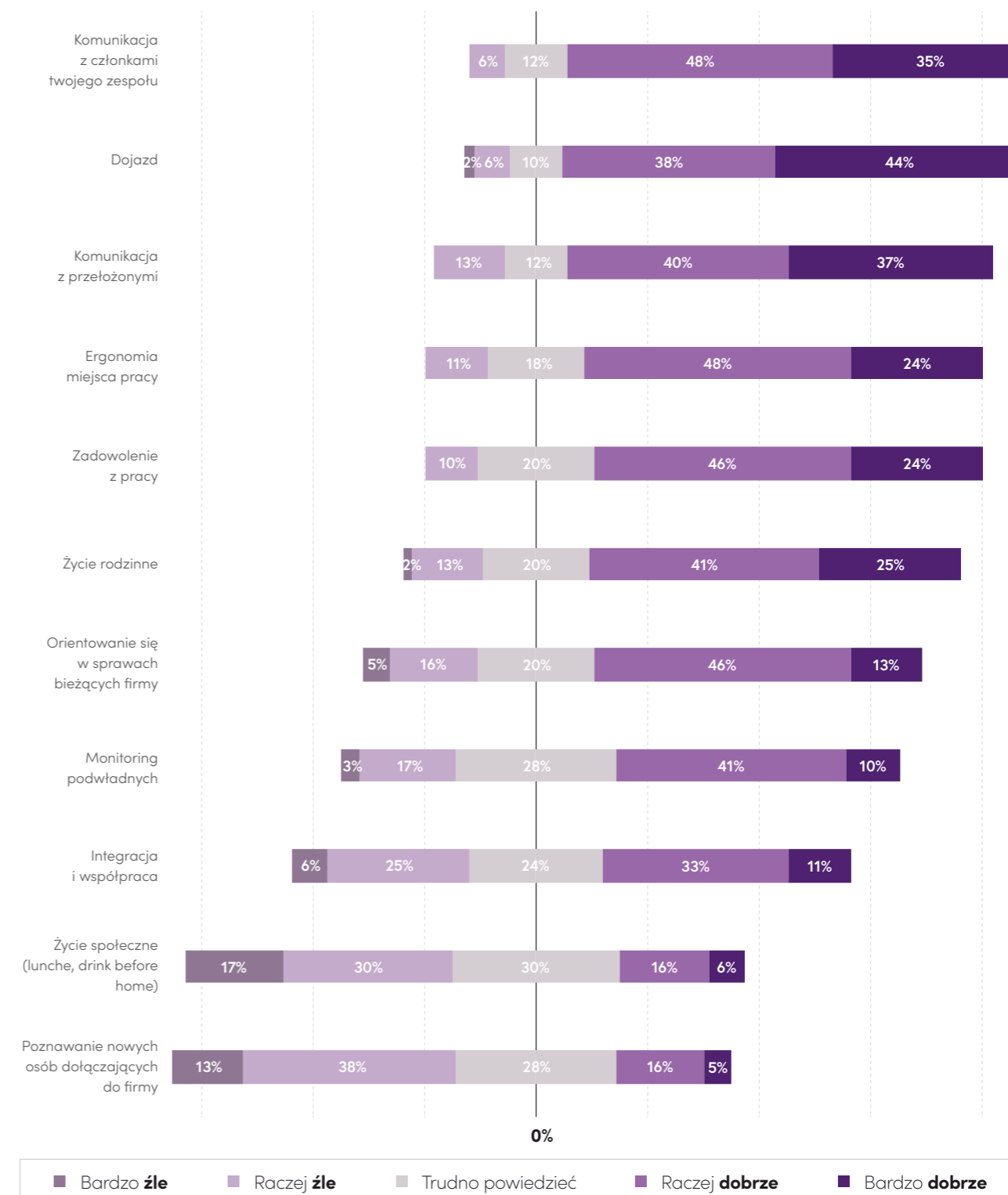
Z **perspektywy pracowników** hybrydowy model ma następujące zalety:

Wysoko plasuje się również komunikacja przełożonymi oraz ergonomia miejsca pracy i zadowolenie.

komunikacja z członkami zespołu (83% pozytywnych wskazań) i dojazd (82% pozytywnych wskazań).

WYKRES 1.7. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Ocena aspektów pracy hybrydowej przez pracowników



1.04.

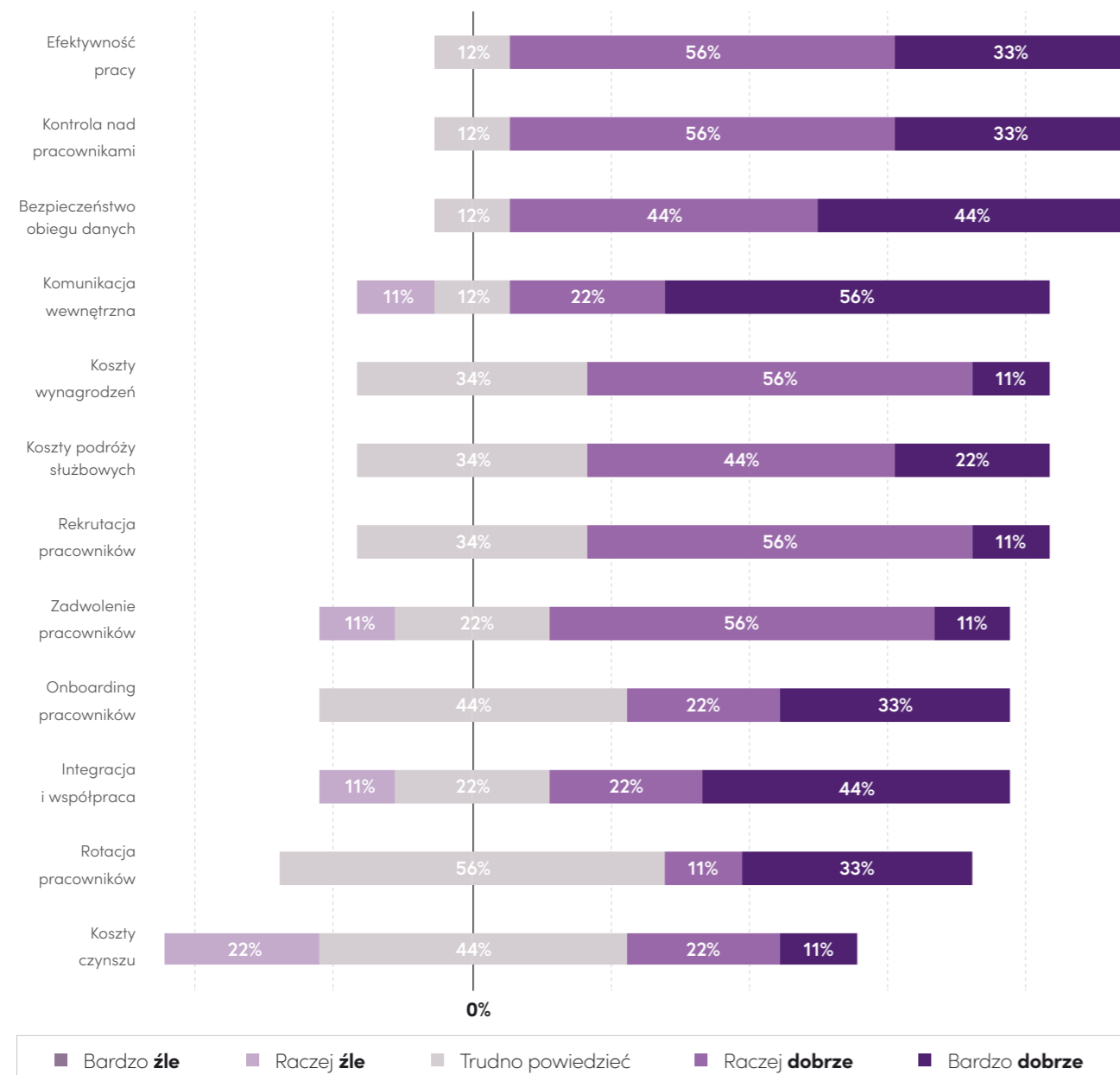
Ocena modelu pracy głównie biurowej

W przypadku pracy głównie w biurze efektywność pracy również należy do najlepiej ocenianych przez pracodawców aspektów (89% pozytywnych wskazań, w tym 33% wskazań bardzo dobrze), co pozwala wskazać ten model jako najbardziej efektywny w opinii badanych firm. W przypadku pracy w biurze również bardzo dobrze oceniana jest możliwość kontroli nad pracownikami (89% pozytywnych wskazań).

Do przewag pracy w biurze należy również bezpieczeństwo obiegu danych (88% pozytywnych wskazań). Co ciekawe, mimo lokalnego charakteru współpracy integracja i współpraca są oceniane przez 11% badanych firm negatywnie.

WYKRES 1.8. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Ocena aspektów pracy głównie biurowej przez pracodawców



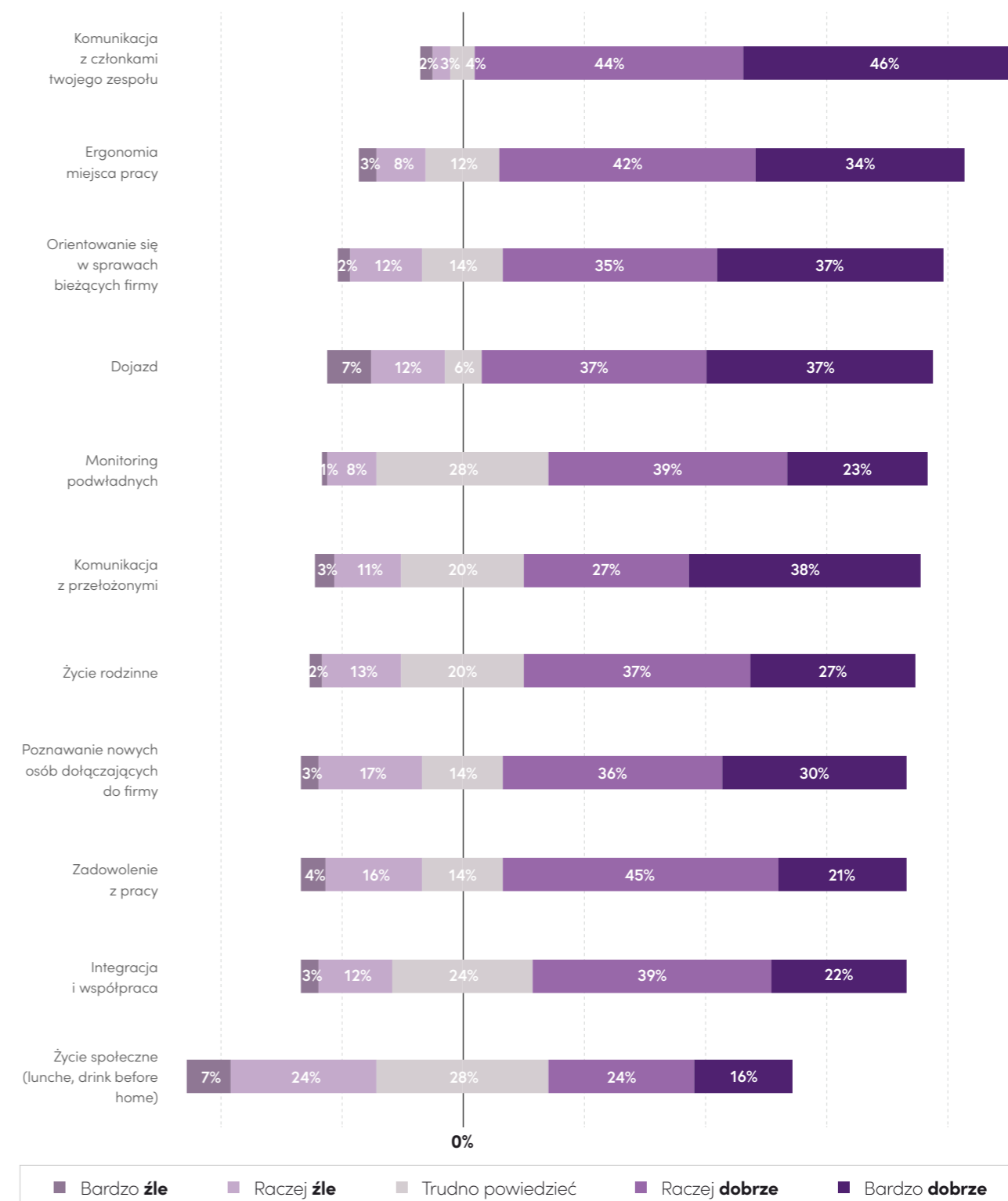
Z perspektywy pracownika dwie najsilniejsze zalety pracy w biurze to:

komunikacja z członkami zespołu (90% pozytywnych wskazań) oraz **ergonomia miejsca pracy** (76%).

Do minusów należy – podobnie jak w przypadku pracy głównie zdalnej – życie społeczne, ocenione negatywnie przez 31% respondentów. Można przypuszczać, że w tym przypadku na negatywne oceny wpływ mają ograniczenia związane z pandemią. Nisko plasuje się również zadowolenie – co potwierdza spostrzeżenia pracodawców.

WYKRES 1.9. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Ocena aspektów pracy głównie biurowej przez pracowników



1.05.

Planowany model pracy na 2021 rok

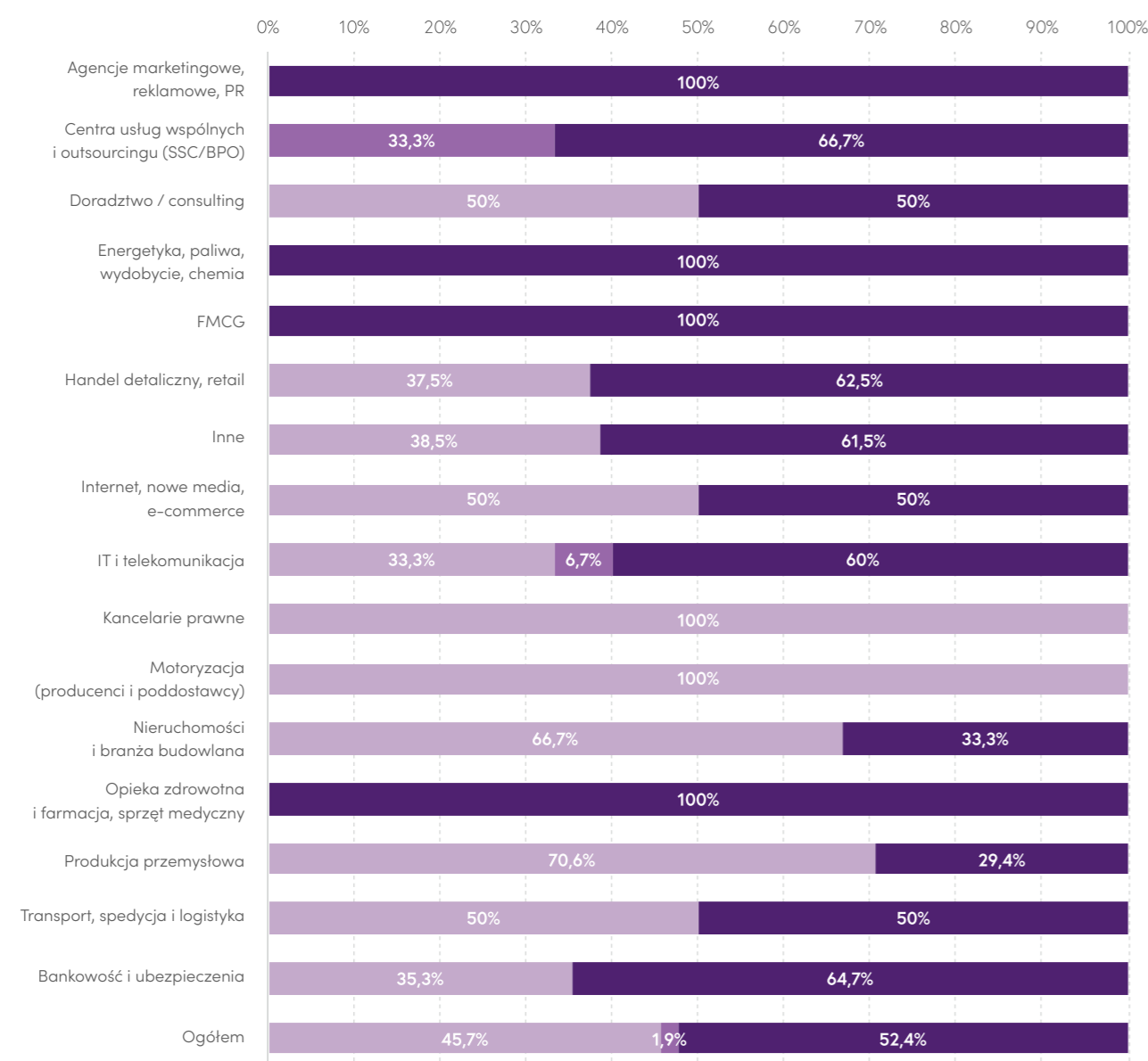
Pracodawcy 2021 rok widzą w znacznej mierze wciąż pod znakiem pracy zdalnej.

Zdecydowana większość badanych (77%) uważa, że powinien obowiązywać model pracy hybrydowej, zaś 17% uważa, że pracownicy powinni w pełni wrócić do biur.

Z analizy odpowiedzi pracodawców z poszczególnych branż wynika, że najbardziej rygorystyczne w kontekście obecności w biurze planują być kancelarie prawne oraz firmy z branży motoryzacyjnej.

WYKRES 1.10. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Jaka wg Pani/a powinna być organizacja pracy dla pracowników ogółem?



■ Powinni pracować głównie w biurze ■ Powinni pracować głównie zdalnie ■ Powinni pracować w modelu hybrydowym: ok. 50% w biurze i ok. 50% zdalnie

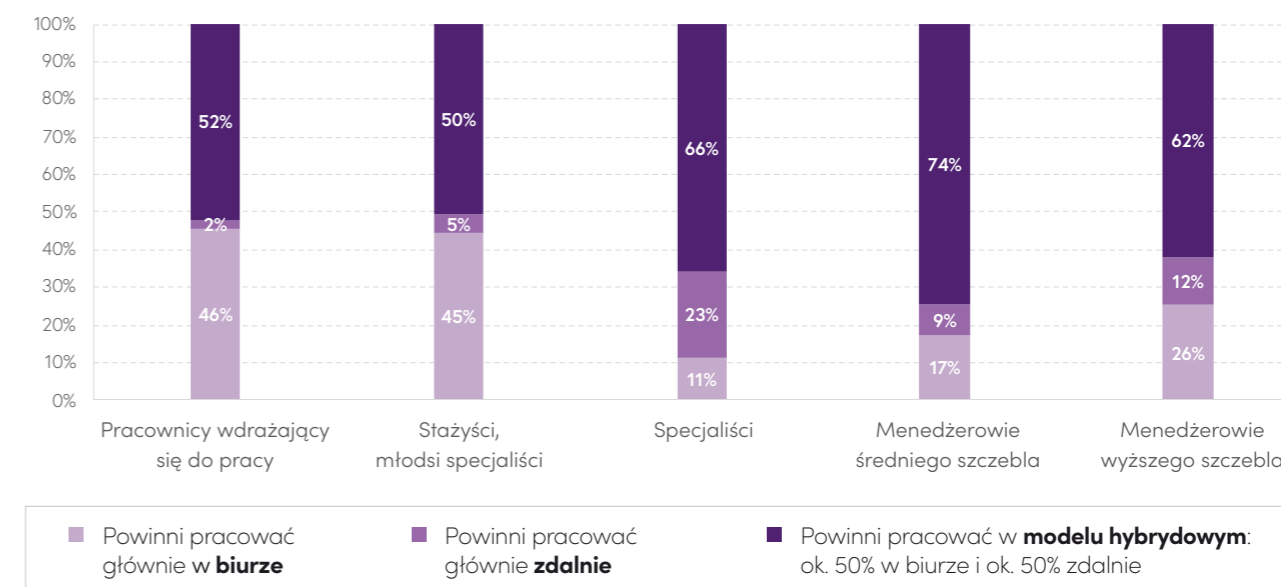
Pracodawcy jednak różnicują model pracy w zależności od profilu pracowników. Głównie w biurze powinny pracować osoby dopiero wdrażające się do pracy w organizacji (46%), a także stażyści i młodzi specjaliści (45%). Najrzadziej pracodawcy planują wymagać obecności w biurze od samodzielnych specjalistów (11%).

46%

pracodawców twierdzi, że głównie w biurze powinny pracować osoby wdrażające się

WYKRES 1.11.

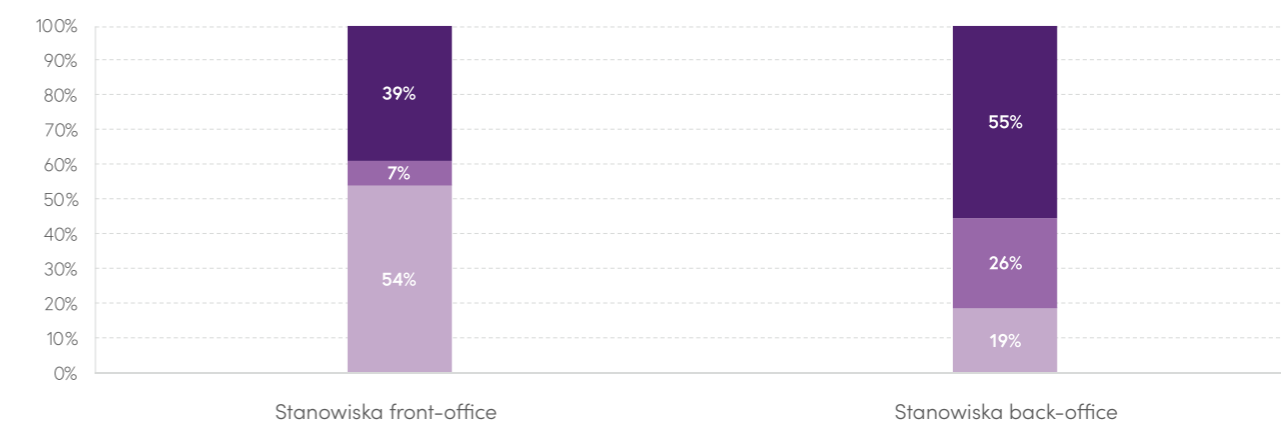
Jak wg Pana/i powinna wyglądać organizacja pracy per poszczególne grupy pracowników w przyszłym roku?



Analizując grupy pracowników pod kątem reprezentacji firmy da się zauważyć, że to **osoby na stanowiskach front office** według firm **powinny pracować głównie z biura** (54% wskazań).

WYKRES 1.12.

Jak wg Pana/i powinna wyglądać organizacja pracy poszczególnych grup pracowników w przyszłym roku?



■ Powinni pracować głównie w biurze ■ Powinni pracować głównie zdalnie ■ Powinni pracować w modelu hybrydowym: ok. 50% w biurze i ok. 50% zdalnie

Komentarz eksperta

Marek Ciunowicz

CEO, Corees Polska

Zadowolenie z pracy zdalnej lub hybrydowej, jakie wykazują pracodawcy, i zamiar utrzymania takiego modelu w kolejnym roku nie dziwi, jeśli pod uwagę weźmiemy wynikające z nich korzyści. Przede wszystkim to zmniejszenie kosztów utrzymania firmy przy jednoczesnym utrzymaniu wysokiej efektywności pracy pracowników, o co głównie obawiano się na początku pandemii.

Dla pracodawców najważniejsza będzie długofalowa strategia przedsiębiorstwa i elementy konieczne do jej realizacji. Z drugiej zaś strony zadowoleni z pracy zdalnej lub hybrydowej pracownicy mogą nie tyle naciskać, co oczekiwać utrzymania takiego modelu. O ile część zadań można wykonywać zdalnie, to w niektórych przypadkach efektywniejsze jest wykonywanie ich w biurze. Wszystko uzależnione jest jednak od branży, w jakiej firma funkcjonuje, a także stanowisk poszczególnych pracowników w strukturze firmy.

Już teraz pracodawcy wskazują konieczność wprowadzania specjalnych rozwiązań np. dla osób wdrażających się do organizacji, stażystów i młodszych specjalistów oraz pracowników front office. Pracodawca będzie musiał zatem ulepszać rozwiązania w obu modelach, by sprostać oczekiwaniom kadry przy jednoczesnym utrzymaniu efektywności przedsiębiorstwa i sprawowaniu kontroli nad pracownikami, co z perspektywy pracodawców łatwiejsze jest w przypadku pracy biurowej.

Jak pokazują wyniki badań, możliwość pracy zdalnej pokazała wielu firmom, że korzystają z nadmiaru przestrzeni biurowej.

Czy jednak na pewno?

Zmieniając model pracy na hybrydowy należy koniecznie uwzględnić potrzeby biurowe. Wbrew pozorom rozwiązaniem nie będzie wynajem mniejszej powierzchni. To wymaga odpowiedniego planowania, tak by każdy pracownik podczas pracy stacjonarnej korzystał z własnej, niedzielonej z innymi pracownikami przestrzeni oraz aby uniknąć ryzyka skumulowania się większej liczby pracowników niż dostępnych miejsc do pracy. Możliwe także, że to na pracodawcę zostanie przerzucony obowiązek zapewnienia pracownikowi odpowiedniej ergonomii miejsca pracy poza biurem. Może to zatem stać się nowym nie lada wyzwaniem dla pracodawców.

Pracodawcy będą musieli też zmierzyć się z problemem znalezienia nowych sposobów integracji pracowników. Poczucie bycia częścią zespołu, tym bardziej zgranego, w znacznej mierze wpływa na efektywność pracy i chęć pozostania w niej na dłużej.

Dlatego w przypadku wdrożenia modelu pracy zdalnej lub hybrydowej bardzo ważne dla pracodawcy będzie znalezienie sposobu na to, by te więzi zacieśniać. Być może będzie to nowe zadanie dla działów HR, być może konieczne będzie zwiększenie nakładów na spotkania lub wyjazdy integracyjne.

Komunikacja między pracownikami w systemie pracy zdalnej lub hybrydowej musi być płynna zarówno w kwestiach zawodowych, jak i pozazawodowych.

Rozwinięte kanały do komunikacji zdalnej już teraz zmieniły naszą przyszłość. Spotkania, które mogły odbywać się jedynie w kularach, możliwe są zdalnie.

Także w perspektywie rynku nieruchomości przysłowiowe już „kawy i lunchy” zmieniają swój charakter.

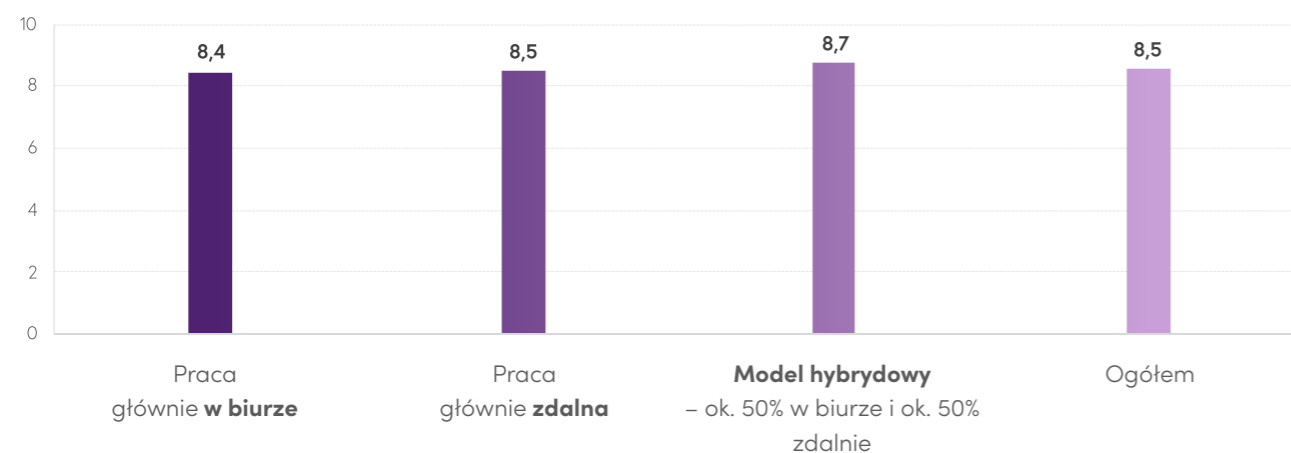
Co pewne, przyszło nam żyć w ciekawych czasach. Czy i w jakim zakresie zakładane przez firmy redukcje powierzchni dojdą do skutku, a także jak przedstawiać się będzie struktura zatrudnienia – także z uwzględnieniem mniejszych ośrodków miejskich – zweryfikuje przyszłość.

1.06. Czas pracy i dojazdu

Warto zwrócić uwagę, że **praca hybrydowa zabiera więcej czasu w ciągu dnia, nieznacznie więcej czasu zajmuje również praca zdalna** – niewykluczone, że pracownicy wykorzystują czas pozyskany na dojazdach.

WYKRES 1.13. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Ile godzin średnio w ciągu dnia obecnie zajmuje Ci praca?

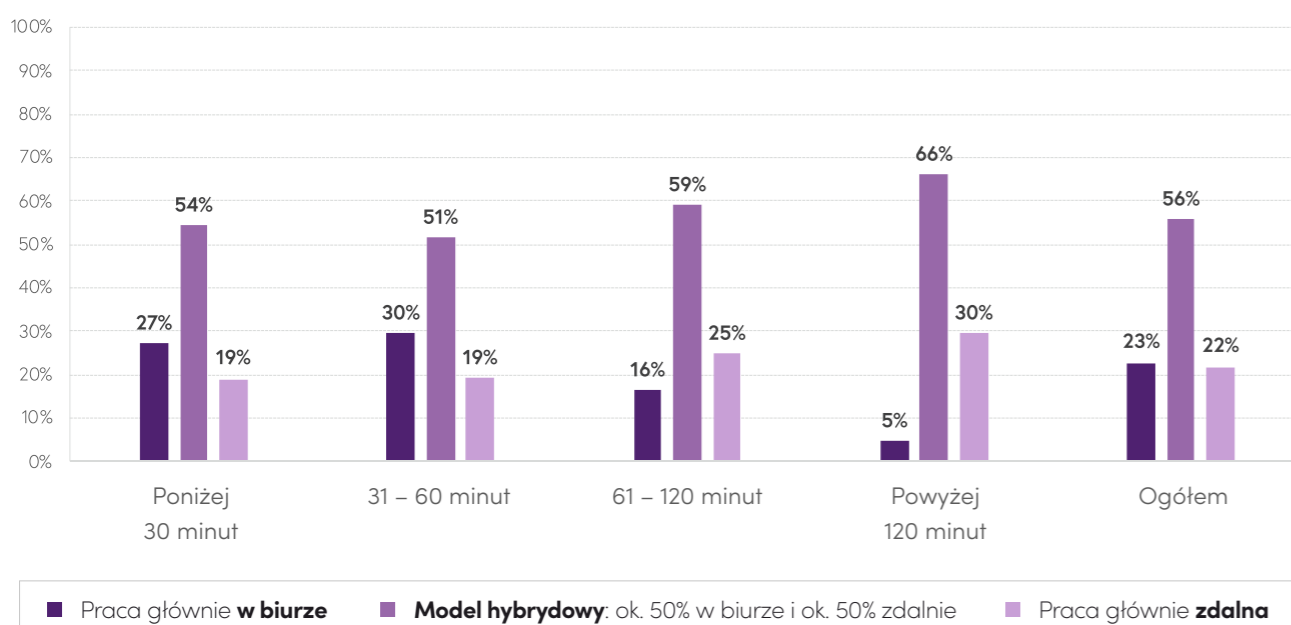


Pracownicy przeznaczają również dużo czasu na dojazdy. **Ponad 70% respondentów dojeżdża dłużej niż 30 min w obie strony, a 34% zajmuje to ponad godzinę.**

Odzwierciedla się to w preferowanym modelu pracy – wśród osób, którym dojazdy zajmują 2 godziny, tylko 5% wybrałoby wykonywanie obowiązków zawodowych głównie z biura.

WYKRES 1.14. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Wybór sposobu organizacji pracy po pandemii w zależności od czasu dojazdu do biura



Antal to więcej niż rekrutacja

NARZĘDZIA, DORADZTWO, BADANIA RYNKU PRACY

 antal | THE VALUE OF SPECIALIZED TALENTS

Antal to więcej niż rekrutacja. Nasza oferta obejmuje pełen zakres usług HR: wyspecjalizowane dywizje rekrutacyjne, RPO, Market Research, HR Consulting oraz Employer Branding. Nie ma dwóch takich samych projektów, dlatego do każdego z Klientów podchodzimy indywidualnie. Przy wykorzystaniu naszej wiedzy i doświadczenia, przygotowujemy zestaw dedykowanych rozwiązań, uwzględniających specyfikę branży, wyzwania oraz potrzeby organizacji. **Skontaktuj się z nami i poznaj pełen zakres naszych usług.**

CZĘŚĆ 2

Procesy i udogodnienia

wspierające funkcjonowanie biznesu
w nowej rzeczywistości

2.01.

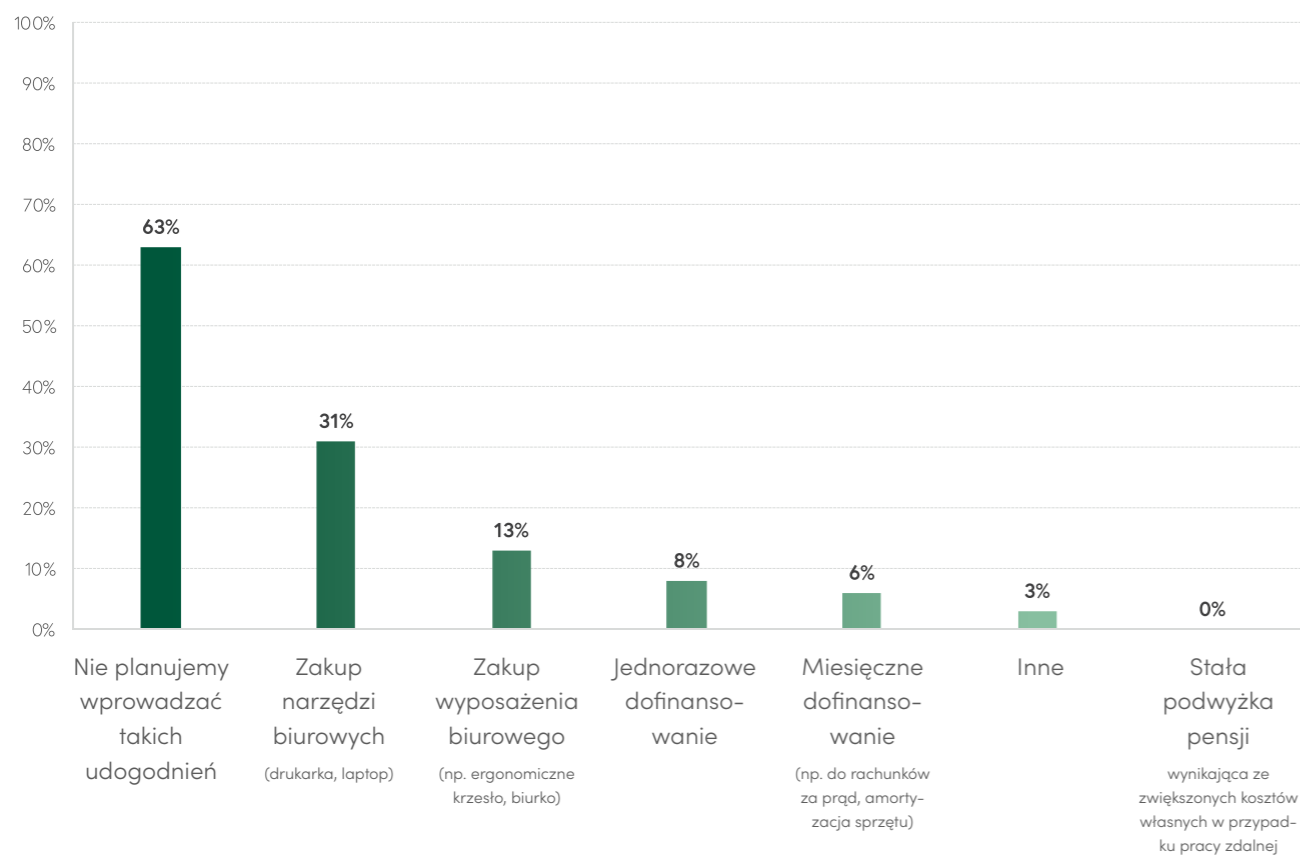
Oferowane udogodnienia związane z pracą zdalną

Większość badanych organizacji (63%) nie planuje wprowadzenia dodatkowych benefitów związanych ze zwiększonym wymiarem pracy zdalnej.

Co trzecia firma zakupi jednak lub już zakupiła dodatkowe narzędzia biurowe, a co dziesiąta decyduje się na zakup wyposażenia biurowego, np. ergonomicznych krzeseł czy biurka. Niespełna 10% organizacji oferuje jednorazowe bądź miesięczne dofinansowanie dla pracowników.

WYKRES 2.1. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Czy Pana/i firma planuje lub już wprowadziła dodatkowe udogodnienia dla pracowników związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli tak, to jakie?



Pracownicy mają jednak znacznie większe oczekiwania w zakresie dodatkowych benefitów.

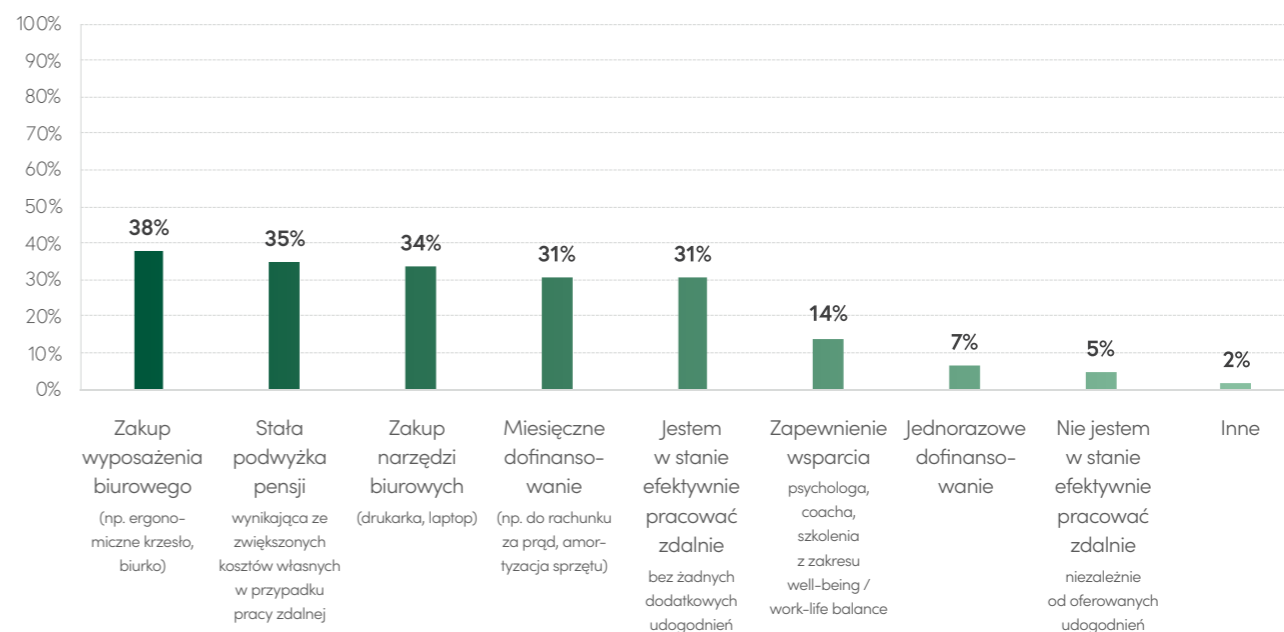
O ile rzeczywiście co trzeci badany deklaruje, że jest w stanie pracować w tym modelu bez dodatkowych udogodnień, to już **38% specjalistów i menedżerów deklaruje oczekiwanie zakupu wyposażenia biuro-**

wego, kolejne **35% oczekuje stałej podwyżki pensji** wynikającej ze zwiększonych kosztów w przypadku pracy zdalnej.

Co trzeci respondent oczekuje również **miesięcznego dofinansowania** (np. do rachunków za prąd) – średnio na poziomie 423 zł netto.

WYKRES 2.2. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Jakie dodatkowe udogodnienia są dla Ciebie konieczne, aby efektywnie wykonywać pracę zdalną? Wskaż maksymalnie trzy odpowiedzi.

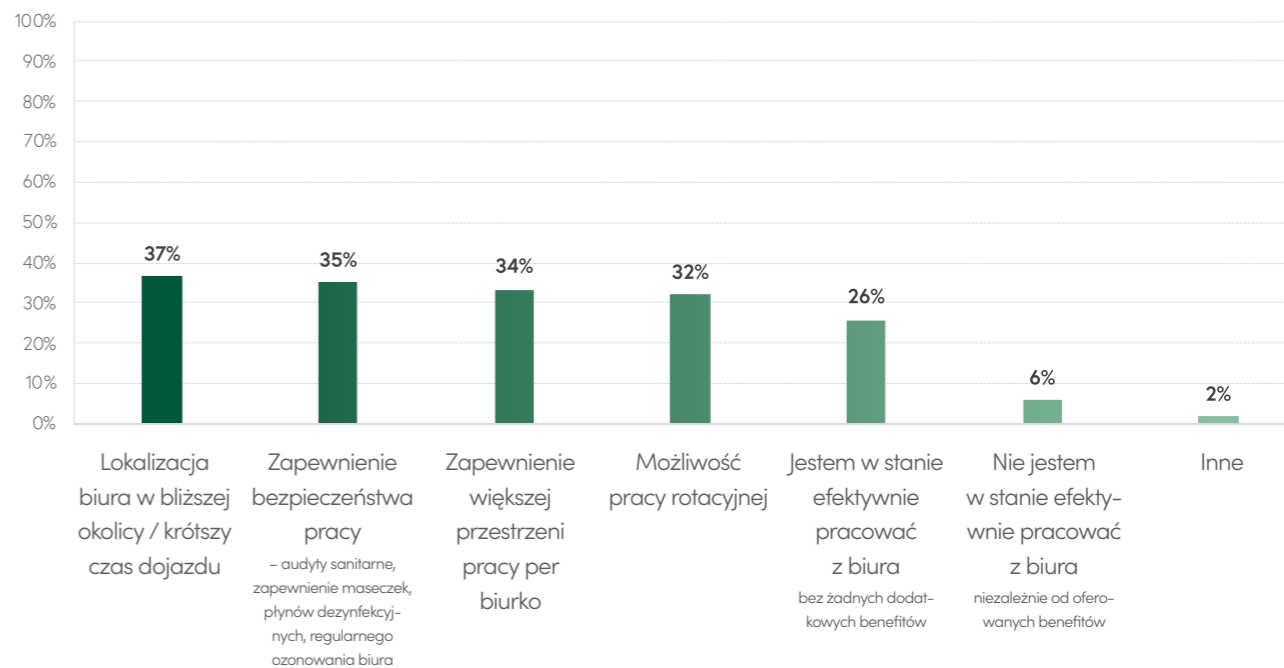


W przypadku pracy w biurze respondenci mają również jasno określone oczekiwania. Co piąty z nich jest w stanie pracować efektywnie w biurze bez żadnych dodatkowych udogodnień.

Średnio co trzeci respondent oczekuje jednak zapewnienia bezpieczeństwa pracy, większej przestrzeni przy biurku czy możliwości pracy rotacyjnej.

WYKRES 2.3. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Jakie dodatkowe udogodnienia są dla Ciebie konieczne, aby efektywnie wykonywać pracę z biura w obecnych warunkach? Wskaż maksymalnie trzy odpowiedzi.



“Firmy za pomocą dodatkowych udogodnień wzmocniały well-being i integrację zespołową. Sporo było benefitów, które pracodawcy dostarczali swoim pracownikom na adres domowy.”

– AGNIESZKA TYMOSZYK

Komentarz eksperta

Agnieszka Tymoszyk

Senior Client Manager, Antal HR & Legal

Z obserwacji Antal, rozmów z kandydatami i pracodawcami wynika, że najczęściej powtarzającym się benefitem, którego potrzeba pojawiła się w trakcie trwania epidemii, była opieka psychologiczna w formie sesji z psychologiem online, webinaria z psychologiem o wpływie pandemii na samopoczucie, ale także o tym, jak w obecnej sytuacji radzić sobie z nowymi emocjami i stresem.

Pracownicy, jak wynika z badań, doceniali bardzo ten benefit. Ogólnie firmy za pomocą dodatkowych udogodnień wzmocniały well-being i integrację zespołową. Sporo było benefitów, które pracodawcy dostarczali swoim pracownikom "pod drzwi" – na przykład poczty kwiatowe na urodziny pracowników. Bardzo dużo działo się też w grudniu, w okresie świątecznym – prezenty były wysyłane na adres domowy, ale również nowe sposoby na spotkania świąteczne/wigilijne online. Pojawiały się firmy eventowe specjalizujące się w organizacji spotkań świątecznych online, które kompleksowo zadbały o to, aby każdy pracownik otrzymał w swoim domu bądź to gotowe dania, bądź też składniki do wspólnego gotowania online.

Benefitów czysto finansowych, czyli zwiększonego wynagrodzenia, najbardziej oczekują pracownicy, którzy do biura wrócić nie mogą ze względu na odgórne zarządzenia i decyzje podejmowane często poza Polską. Tacy pracownicy oczekują dodatku do wynagrodzenia na pokrycie kosztów prądu, internetu, wyposażenia domowego biura. Są pracodawcy, który taki dodatek do wynagrodzenia wprowadzili mniej więcej w połowie roku. Ale, jak pokazuje badanie, były to raczej wyjątki (10% ankietowanych).

Pracownicy bardzo doceniali możliwość skorzystania w domu z dobrej klasy sprzętu biurowego, głównie komfortowych, ergonomicznych krzeseł, które mogli zabrać z biura.

Są pracodawcy, którzy powiększają flotę samochodowa, tzw. pool cars, i użyczają pracownikom, którzy chcą do biura przyjeżdżać, ale nie chcą korzystać z komunikacji miejskiej. To szczególnie sprawdza się, gdy mamy do czynienia z system rotacyjnym bądź hybrydowym.

Pozostali, którzy mogą wrócić do biura, ale pracodawca stawia na elastyczność, traktują pracę zdalną jako benefit sam w sobie. Ma to szczególne znaczenie, gdy mówimy o pracodawcach poza dużymi ośrodkami miejskimi, gdzie pracownik często codziennie pokonuje kilkadziesiąt kilometrów, aby dojechać do pracy.

2.02.

Onboarding jako wyzwanie 2021 roku

Badania przeprowadzone wśród pracodawców pokazały, że aby onboarding był efektywny, należy w niemalże równym stopniu zadbać o wszystkie składające się na niego elementy.

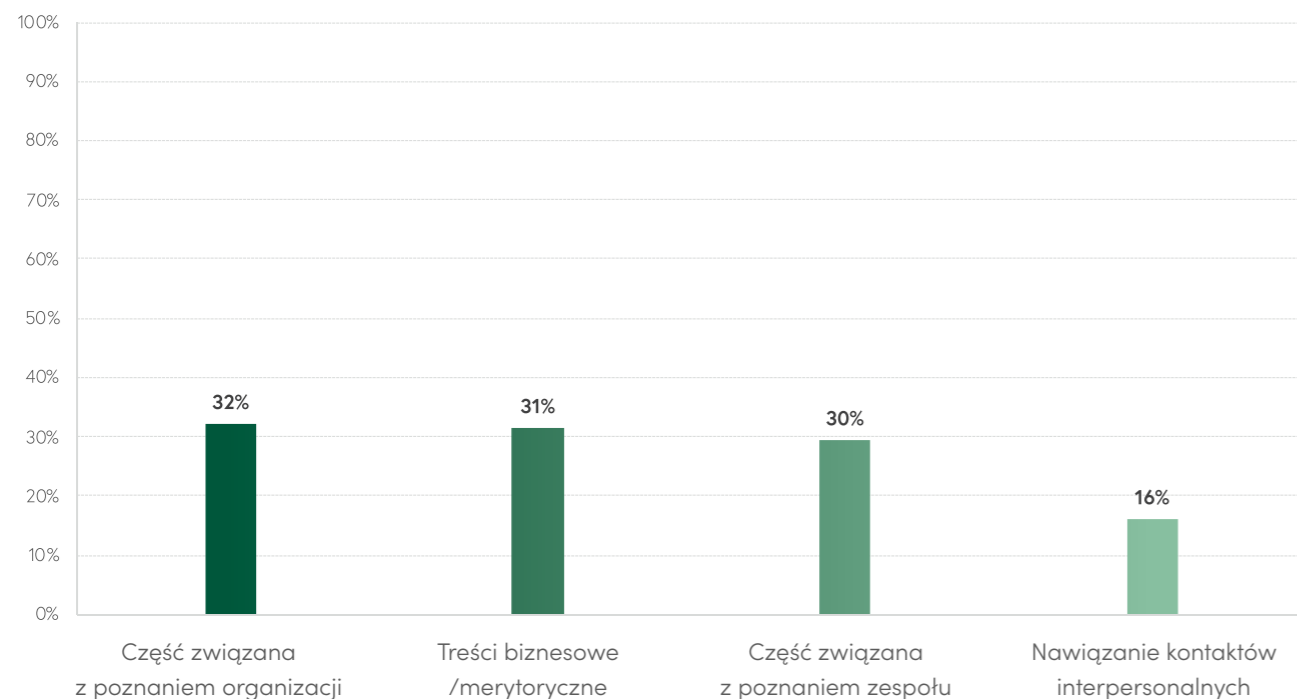
32%

pracodawców uznała poznanie organizacji jako najbardziej przydatną część podczas onboarding

WYKRES 2.4. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Które obszary są uważane za najbardziej przydatne podczas procesu onboarding przez pracowników w Pani/a organizacji?

Proszę wybrać maksymalnie dwie odpowiedzi



2.03.

Nowe horyzonty rekrutacji zdalnej

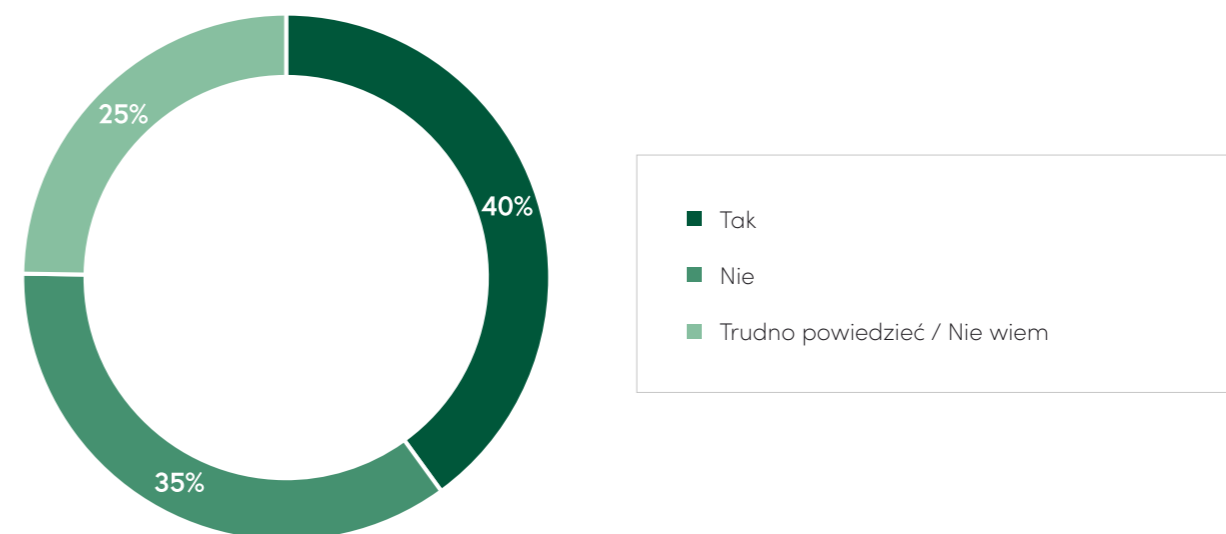
Duża część badanych firm (40%) rozważa rozpoczęcie zdalnej rekrutacji zespołów lub **pojedynczych pracowników w innych lokalizacjach** niż te, w których znajdują się obecne biura firmy, np. ze względu na niższe koszty pracy czy większą dostępność pracowników danymi kompetencjami. Co czwarty pracodawca jest jeszcze niezdecydowany w tym zakresie.

40%

firm rozważa zdalną rekrutację zespołów lub pracowników w innych lokalizacjach niż biura firmy

WYKRES 2.5. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Czy w Pani/a organizacji rozważa się zdalną rekrutację zespołów lub pojedynczych pracowników?



“Home office w wielu obszarach sprawdził się i nie spowodował spadku efektywności. Dysponujemy wręcz przykładami, gdzie taki rodzaj pracy spowodował wzrost efektywności poszczególnych działów.”

– SEBASTIAN SALA

Komentarz eksperta

Sebastian Sala

Business Unit Director, Antal SSC/BPO & Financial Institutions

Pandemia w wielu organizacjach spowodowała przyspieszony kurs pracy zdalnej w wymiarze czasowym, o którym nikt wcześniej nawet nie myślał. Home office w wielu obszarach sprawdził się i nie spowodował spadku efektywności. Dysponujemy wręcz przykładami, gdzie taki rodzaj pracy spowodował wzrost efektywności poszczególnych działów.

Już w drugim kwartale zeszłego roku zgłosili się do nas pracodawcy, u których realizacja projektów została zagrożona ze względu na pandemię i efekty lockdownu. Szukaliśmy rozwiązań, które umożliwią kontynuację projektów przy zachowaniu wszelkich zasad bezpieczeństwa. Cele naszych klientów – dużych międzynarodowych organizacji – to: poszerzenie dostępu do kandydatów zainteresowanych udziałem w projekcie, którzy posiadają określone kompetencje; ograniczenie do minimum pracy w biurze; zabezpieczenie flow projektu oraz obniżenie kosztów realizacji projektów ze względu na niepewność rynkową.

Dla jednego z nich rozpoczęliśmy budowę rozproszonego zespołu, którego poszczególni członkowie funkcjonowali w swoich domach. Dopasowaliśmy strukturę oraz model zarządzania i rozpoczęliśmy od rekrutacji kandydatów w dowolnym miejscu w Polsce. Następnie, kiedy doszliśmy do momentu, gdy pojawiły się problemy z dostępnością kandydatów z konkretnymi kompetencjami – rekrutację poprowadziliśmy za granicą, w lokalizacjach, w których poszukiwane kompetencje językowe były spełniane naturalnie. Dziś zespół ten liczy blisko 60 osób i jest w naszej nomenklaturze nazywany Home Based Remote Team. Struktura zespołu oraz model zarządzania powodują, że projekt realizowany przez klienta działa płynnie – wdrażane są kolejne etapy innowacyjnych rozwiązań dostarczanych przez osoby przez nas zatrudnione. Klient poza kontynuacją biznesu osiągnął bezpieczeństwo operacyjne, dostęp do większej puli kandydatów otwartych na pracę, efektywność kosztową wynikającą z braku biura, ale

również z zatrudniania kandydatów, których nie musi „kupować” od konkurencji. Ponadto jest odporny na przerwy związane z pandemią, zapewnia odpowiedni work-life balance, który przekłada się na satysfakcję i zaangażowanie zespołu.

Inny z partnerów biznesowych Antal oczekiwał, że w pierwszej fazie realizacji projektu kluczowa grupa pracowników będzie funkcjonowała w ramach biura zaaranżowanego przez Antal (Office Based Team), by następnie skalę w zatrudnieniu budować w oparciu o pracę z domu – w ten sposób przeciwiczyliśmy hybrydowe modele funkcjonowania zespołów.

W ubiegłym roku tego typu usługę wdrażaliśmy zarówno dla naszych klientów w Polsce, jak i dla inwestorów zagranicznych np. z USA, którzy szukali możliwości skalowania swoich biznesów poprzez świetnie przygotowanych pracowników w tej części Europy. Usługę Antal Remote Process Outsourcing dedykujemy każdej firmie, która planuje skalowanie biznesu, szuka rozwiązań gwarantujących efektywność kosztową czy potrzebuje stałego dostępu do kompetencji językowych, ale również merytorycznych.

W minionym roku wdrażaliśmy usługę zdalnych zespołów projektowych w takich obszarach funkcjonowania przedsiębiorstw jak: IT, Contact Centre, Professional Services, Project Management, HR, Legal, Sprzedaż i Marketing, Administracja, Finanse, Engineering & Logistic, Consulting.

CZĘŚĆ 3

Przyszłość przestrzeni biurowej

3.01.

Plany dotyczące przestrzeni biurowej

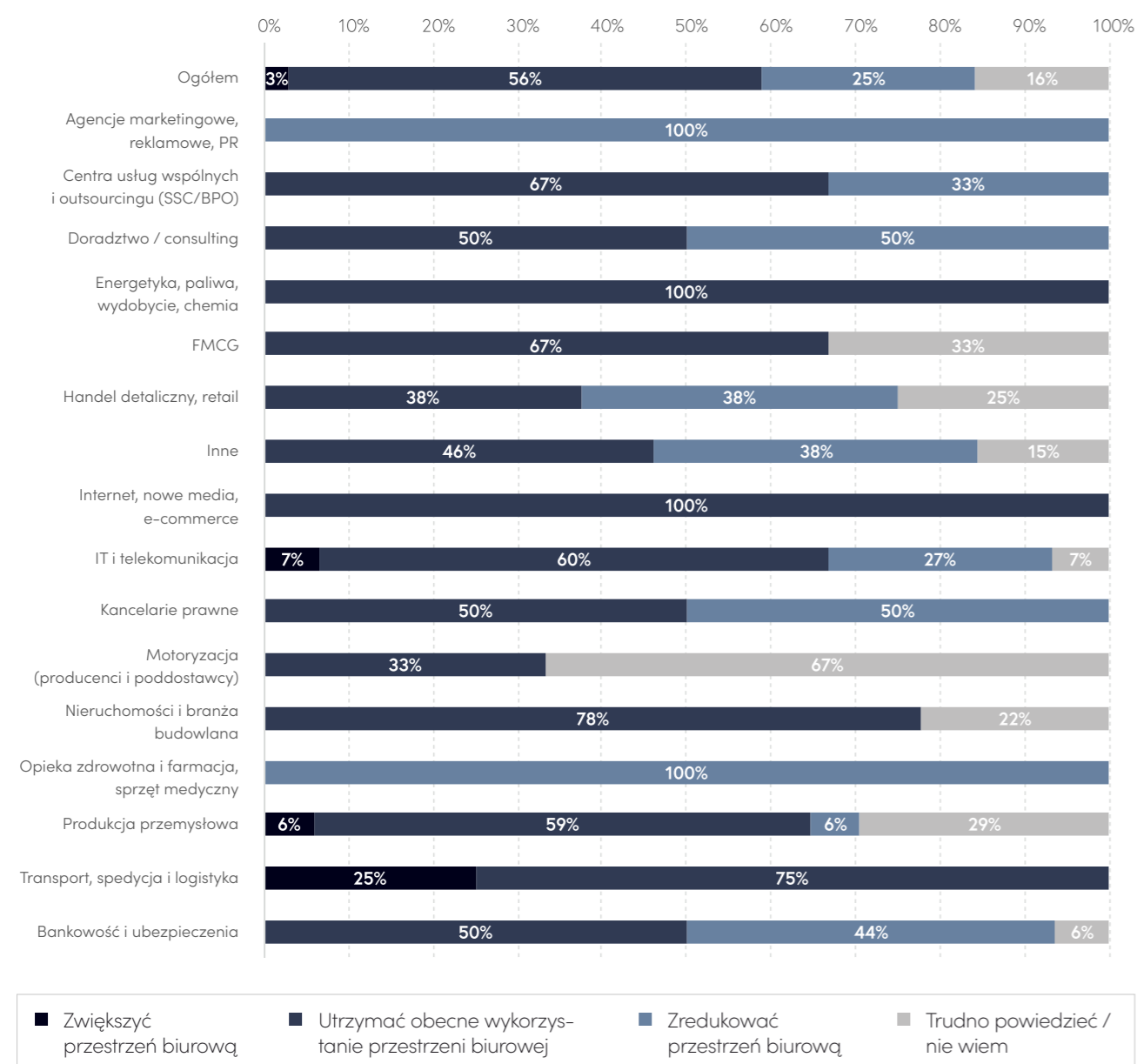
Większość badanych pracodawców (56%) planuje utrzymać obecne wykorzystanie przestrzeni biurowej.

Co czwarta firma planuje ją zredukować. Redukcja, zgodnie z informacjami otrzymanymi od badanych, wyniesie średnio 35%. Niewielka część organizacji planuje ją zwiększyć – średnio o 33% względem dotychczasowej.

Analizując podział branżowy można zauważyć, że najczęściej zwiększenie powierzchni biurowej planują branże: Transport, Spedycja i logistyka (25%) oraz IT i Telekomunikacja (7%). Ograniczenie przestrzeni natomiast najczęściej planują firmy z branż: Opieka zdrowotna i farmacja oraz Sprzęt medyczny (100%), Agencje marketingowe, reklamowe, PR (100%), a także Kancelarie prawne oraz Consulting (po 50%).

WYKRES 3.1. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Czy względem obecnie posiadanych powierzchni biurowych Pani/a firma planuje:



3.02.

Oczekiwania pracowników względem przestrzeni biurowej

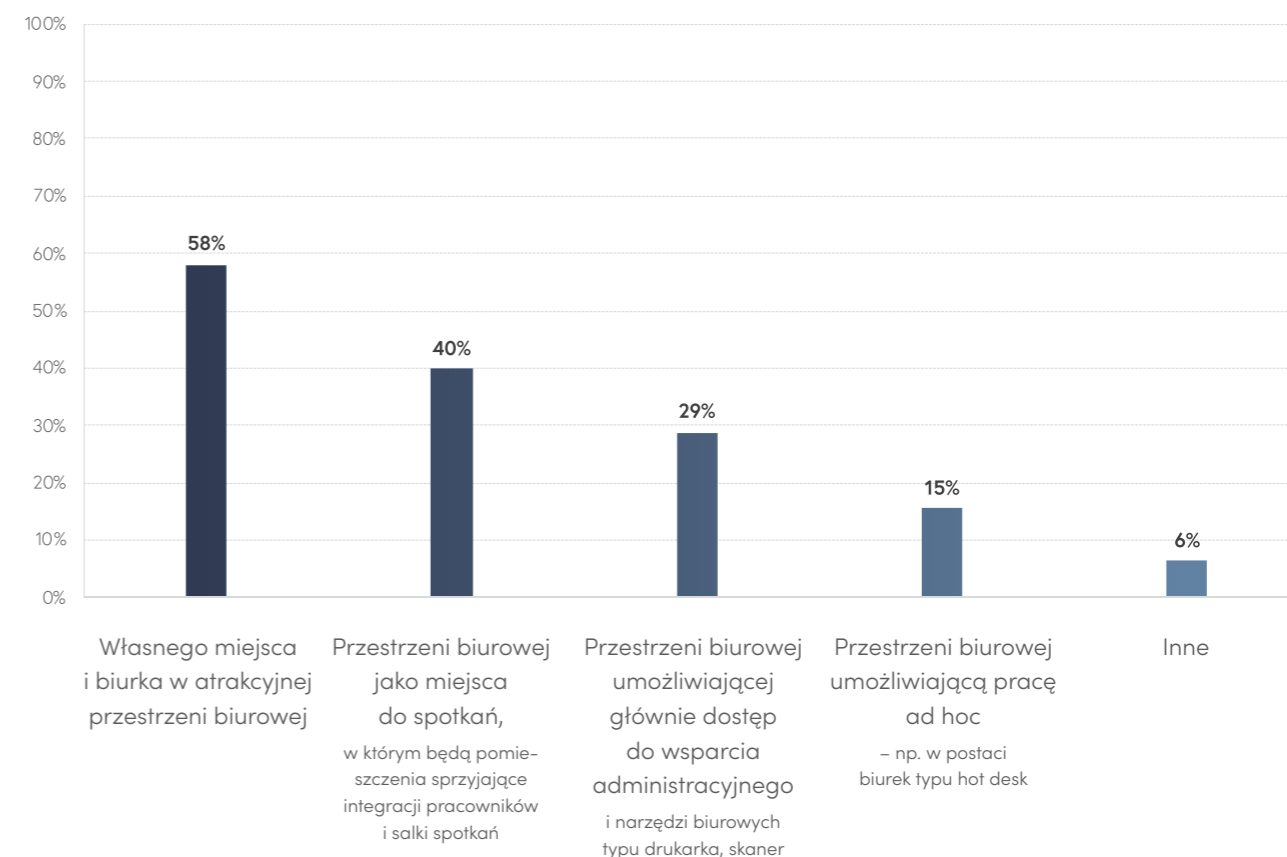
Pracownicy, mimo oczekiwań zwiększonego wymiaru pracy zdalnej, nadal oczekują własnego miejsca i biurka w atrakcyjnej przestrzeni biurowej (58% wskazań).

Poza tym biuro powinno pełnić rolę miejsca do spotkań (40%) a także zaplecza administracyjnego.

WYKRES 3.2. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Jakiego dostępu do przestrzeni biurowej Pan/i oczekuje, aby swoją pracę wykonywać efektywnie w preferowanym systemie pracy?

Prosimy o wskazanie maksymalnie dwóch odpowiedzi.



“Dobrze pracuje nam się w domu, jeśli musimy skupić się na pracy operacyjnej, ale współpraca, kreacja, współtworzenie najlepiej wychodzi nam „na żywo.”

– ZOFIA HEJDUK

Komentarz eksperta

Zofia Hejduk

CEO | Design Director, Hejduk Architekci

Fizyczne biuro przestało spełniać potrzeby operacyjne, które (jak wszyscy się przekonaliśmy) można realizować zdalnie. Stało się miejscem, w którym doświadczamy kultury organizacji, w którym tworzymy środowisko, mikrowspólnoty, w końcu – w którym współdziałając, budujemy nowe pomysły i rozwiązania.

Pandemia przyniosła nam szybkie przejście z pracy w klasycznym modelu (zdecydowana większość pracy z biura) do modelu pracy zdalnej (zdecydowana większość pracy z domu). Wielu z moich klientów i ich pracowników dostrzega zalety pracy zdalnej, ja również, ale jesteśmy także zaniepokojeni aspektami socjalnymi. Bardzo dobrze widać to w niniejszym raporcie – brakuje nam współpracy z kolegami w biurze, rozmów przy kawie czy lunchu, wspólnego urodzinowego ciasta czy firmowych happy hours. Dobrze pracuje nam się w domu, jeśli musimy skupić się na pracy operacyjnej, ale współpraca, kreacja, współtworzenie najlepiej wychodzi nam „na żywo”. Dlatego uważam, że odpowiednie zbilansowanie pracy zdalnej z pracą z biura jest kluczowe i musi być dopasowane do danej organizacji i do potrzeb zespołów czy indywidualnych pracowników. W tym na pewno pomocne będą wypracowane z zespołami zasady współdzielenia przestrzeni oraz systemy do rezerwacji biurek, które zgrane będą z rezerwacją salek oraz innych miejsc w biurze. Odpowiednia konfiguracja systemu zarządzania biurem daje pewność, że nie przekroczymy bezpiecznej pojemności biura, co aktualnie jest istotne chociażby ze względów epidemiologicznych.

Jasnym jest, że w modelu pracy hybrydowej przypisane biurka nie mają sensu, skoro nasi pracownicy przychodzą do biura na 2-3 dni w tygodniu, głównie po to, by współpracować ze swoimi koleżankami / kolegami z zespołu. Wprowadzenie systemu desk-sharing pozwala nam na zaoszczędzenie przestrzeni w biurze, a tą powinniśmy spożytkować na zaplanowanie większej ilości przestrzeni do współpracy (jak np. stoły projektowe, strefy zespołowe) czy do spotkań 1:1. Oczywiście – szczególnie w dobie spotkań czy konferencji online – nie możemy zapomnieć o odpowiednim wyposażeniu sal konferencyjnych w systemy audio-wideo i poprawę ich akustyki, aby nasze spotkania hybrydowe nie powodowały wykluczenia pracowników będących na nich zdalnie.

Dlatego najważniejszym krokiem aranżacji biura pod hybrydowy tryb pracy będzie stworzenie przestrzeni, która skutecznie spełnia potrzeby pracowników, pozwalając maksymalnie efektywnie wykorzystać ich czas spędzony w biurze.

3.03.

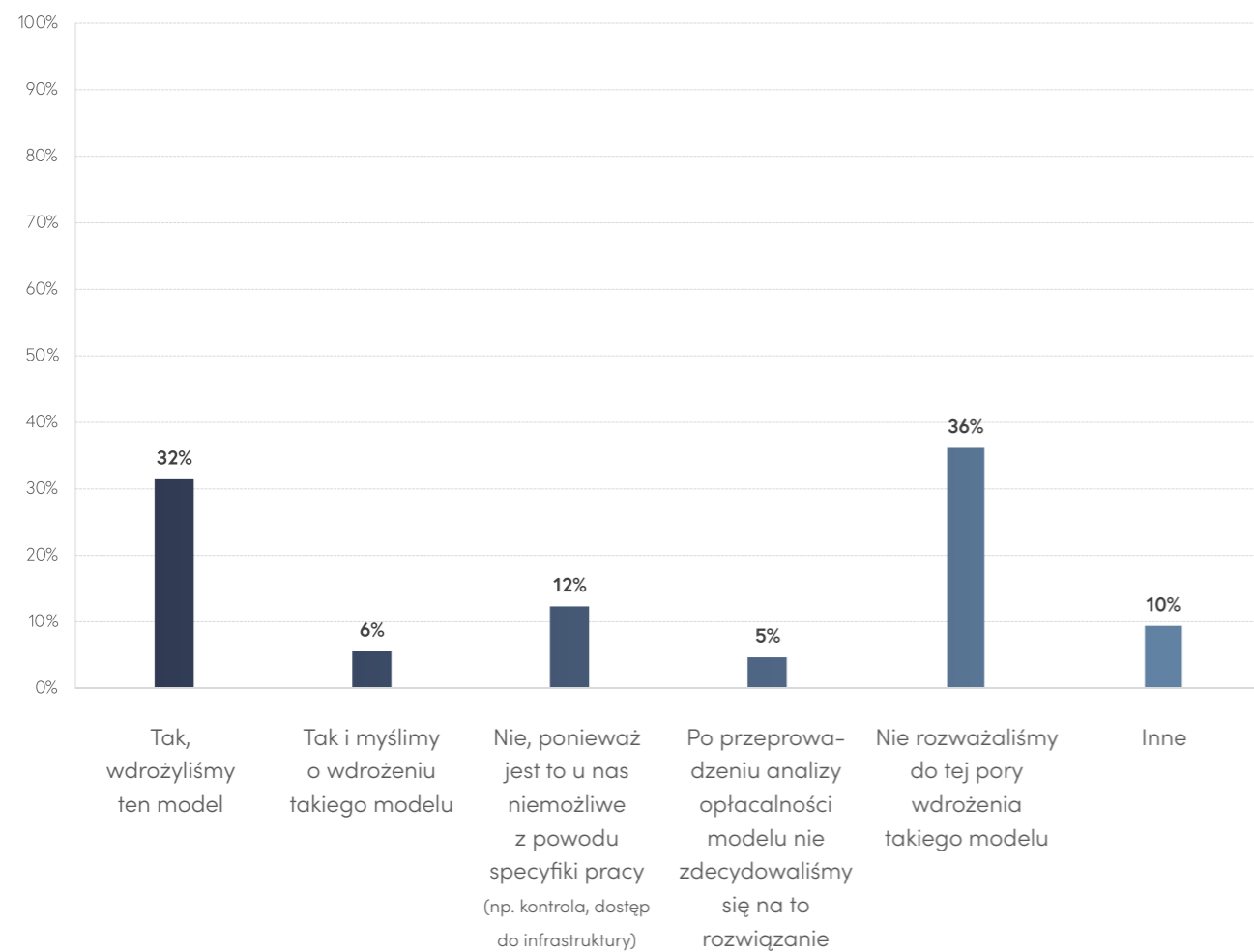
Nowy model organizacji przestrzeni biurowej hub & spoke

Model hub & spoke rozumiemy jako sytuację, w której firma posiada swoją siedzibę główną, a jednocześnie równolegle prowadzi działalność w tym samym czasie z min. dwóch biur zlokalizowanych poza główną siedzibą.

32% badanych organizacji już pracuje w takim modelu, a kolejne 12% planuje jego wdrożenie. Duży odsetek pracodawców do tej pory jeszcze nie rozważało zasadności wprowadzenia takiego modelu.

WYKRES 3.3. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

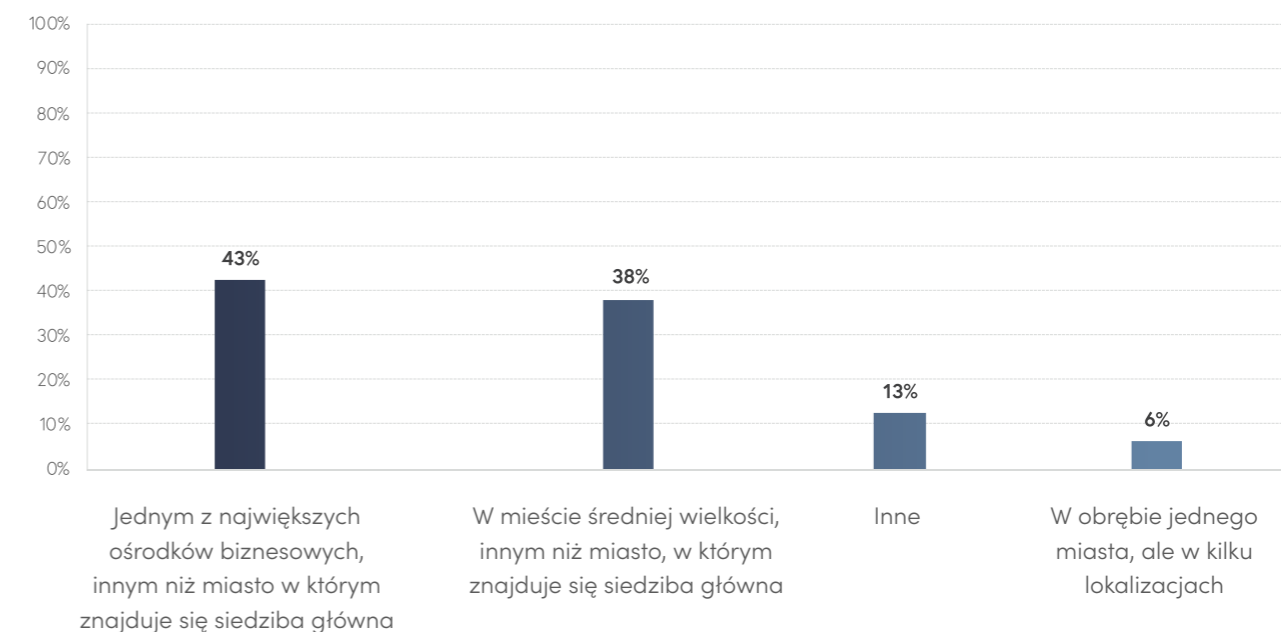
Czy w Pani/a organizacji możliwa jest praca w modelu hub & spoke?



Najczęściej model ten opiera się na oddziałach ulokowanych w dużych ośrodkach miejskich (43% wskazań) lub miastach średniej wielkości (38%).

WYKRES 3.4. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

W jakich lokalizacjach znajdują się inne oddziały Twojej organizacji?

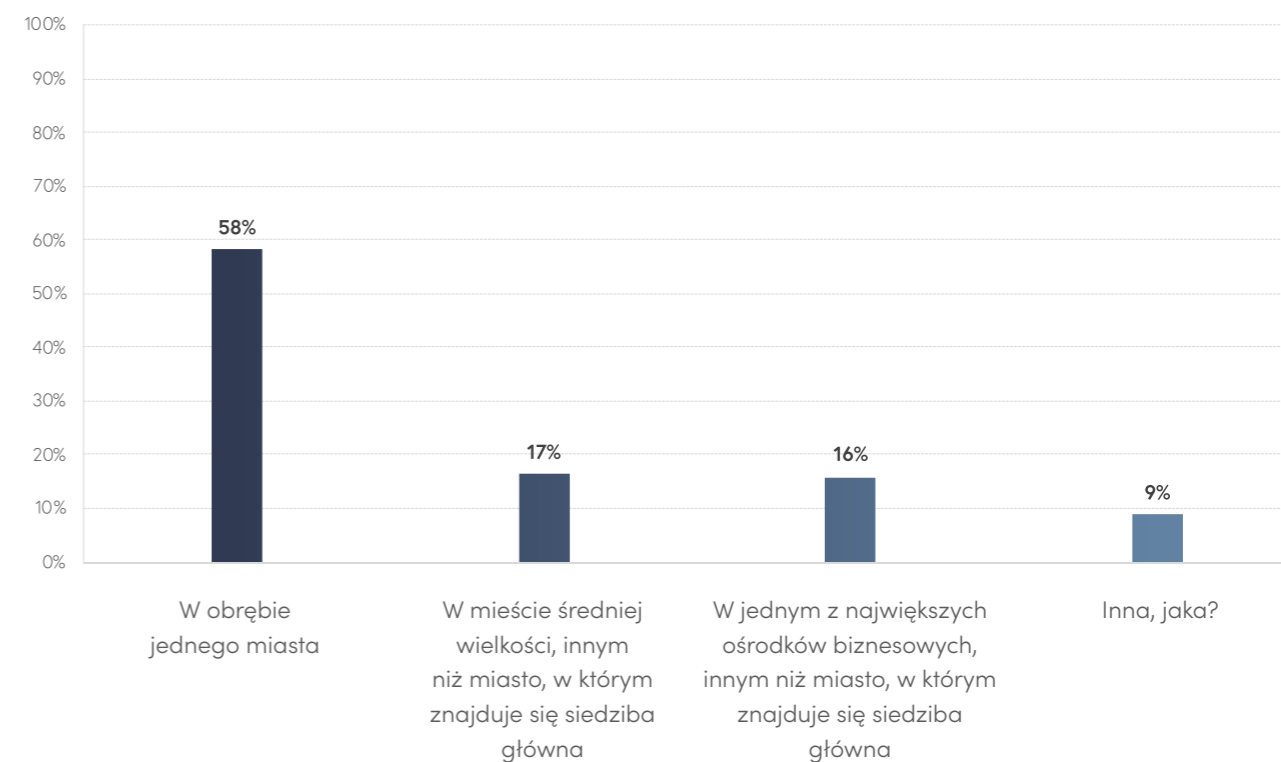


Mimo że model hub & spoke można spotkać w wielu organizacjach, 64% badanych pracowników deklaruje, że nie ma możliwości pracy z innych biur.

Jeżeli istniałaby taka możliwość, badani chcieliby głównie móc korzystać z różnych biur w obrębie jednego miasta (58% wskazań).

WYKRES 3.5. Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

Jeżeli byłaby możliwość pracy z innych biur w ramach organizacji, jaka lokalizacja byłaby dla Ciebie optymalna?



Komentarz eksperta

[Steven Houry](#)

[Dyrektor Wykonawczy, Rozwiązania dla Klientów, EMEA](#)

[The Instant Group](#)

Wyniki naszego badania wskazują, że model Hub & Spoke (siedziba główna i biura satelickie) nie jest w Polsce popularny, a przez to rzadko wdrażany. Co więcej, ok. 40% firm nawet nie rozważa wypróbowania tego modelu w swoich firmach. Na podstawie tych informacji chcielibyśmy, aby podzielił się Pan swoją opinią.

Moim zdaniem model Hub & Spoke nie powinien stanowić ogólnej zasady i unikalnego podejścia dla wszystkich firm, jak również dla wszystkich regionów geograficznych i warunków gospodarczych.

Przykładem może być Paryż, gdzie czynsze są bardzo wysokie. Hub w centralnej lokalizacji jest istotny dla współpracy oraz przyciągania i zatrzymywania talentów, zachowania tożsamości oraz poczucia przynależności.

W przypadku lokalizacji podmiejskiej (biuro satelickie), czynsz jest dwu-trzykrotnie tańszy, a w przypadku lokalizacji oddalonej o godzinę jazdy szybką koleją, czynsz jest tańszy nawet cztero-pięciokrotnie.

Co aktualnie stanowi impuls dla rozwoju modelu Hub & Spoke?

Wraz ze wzrostem liczby osób pracujących w domu, ryzykiem sanitarnym w transporcie i wysokimi cenami mieszkań w Paryżu, Hub & Spoke jest rozwiązaniem korzystnym zarówno dla przedsiębiorstw, które redukują swoje koszty w celu zwiększenia konkurencyjności, jak i dla pracowników, którzy

zyskują na elastyczności i równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz na jakości życia. Praca w domu (WFH), praca w pobliżu domu (WNI) i Hub stają się zatem zorientowane na aktywność.

Czy model ten może być postrzegany jako przyszłościowa koncepcja dla organizacji?

Tak, dawniej w dużych korporacjach miejsca pracy były rozproszone ze względu na brak strategii i zarządzania nieruchomościami.

W ciągu ostatnich kilku dekad lokalizacje te zostały w dużej mierze skonsolidowane w kampusy, ponieważ łączna powierzchnia zajmowana przez nie była mniejsza niż suma powierzchni poszczególnych lokalizacji, co przyniosło oszczędności i zwiększyło synergię, a następnie ewoluowało w kierunku miejsca pracy opartego na aktywności (Activity-Based Workplace) aż do okresu po pandemii.

Model Hub & Spoke jest podejściem opartym na miejscu pracy opartym na aktywności. Kiedyś całe przedsiębiorstwo znajdowało się w jednej lokalizacji, teraz jest rozproszone. Na przykład, zostajesz w domu, jeśli trzeba przygotować raport; idziesz do centrali, aby pracować z zespołem; idziesz do biura satelickiego niedaleko domu, aby wykonać inne czynności wymagające dostępu do infrastruktury biurowej, która jest trudna do zapewnienia w domu.

Jakie szanse i zagrożenia mogą pojawić się wraz z Hub & Spoke?

Główne wyzwania to powrót pracowników do biura, co jest ważne dla każdego prezesa.

W przypadku hybrydowego modelu pracy, powiedziałbym, że zagrożeniem jest brak wspólnego podejścia na linii kluczowych departamentów: kadry, nieruchomości oraz IT, gdyż takie podejście nie może funkcjonować bez zmiany polityki pracy i integracji technologii.

Technologia będzie odgrywać kluczową rolę w organizowaniu wykorzystania przestrzeni, usprawnianiu takiego wykorzystania i dostarczaniu informacji na jego temat.

W jaki sposób model ten wpływa na finanse firmy?

Pozytywnie. Całościowo, wydatki obniżają się o ok. 30% - 40%. Należy pamiętać, że centrala (zwykle zlokalizowana w bardziej centralnej lokalizacji, gdzie czynsz jest wyższy) zmniejszy swoją wielkość, ale także obniży jakość środowiska współpracy. Lokalizacja biura satelickiego zwykle cechuje się niższym czynszem i łatwiejszą dostępnością. Z jednej strony stanowi to dobry wynik dla przedsiębiorstwa, które redukuje koszty przy jednoczesnym zwiększeniu dynamiki, z drugiej strony pracownicy zyskują elastyczność, co przetrada się w sytuację win-win.



3.04.

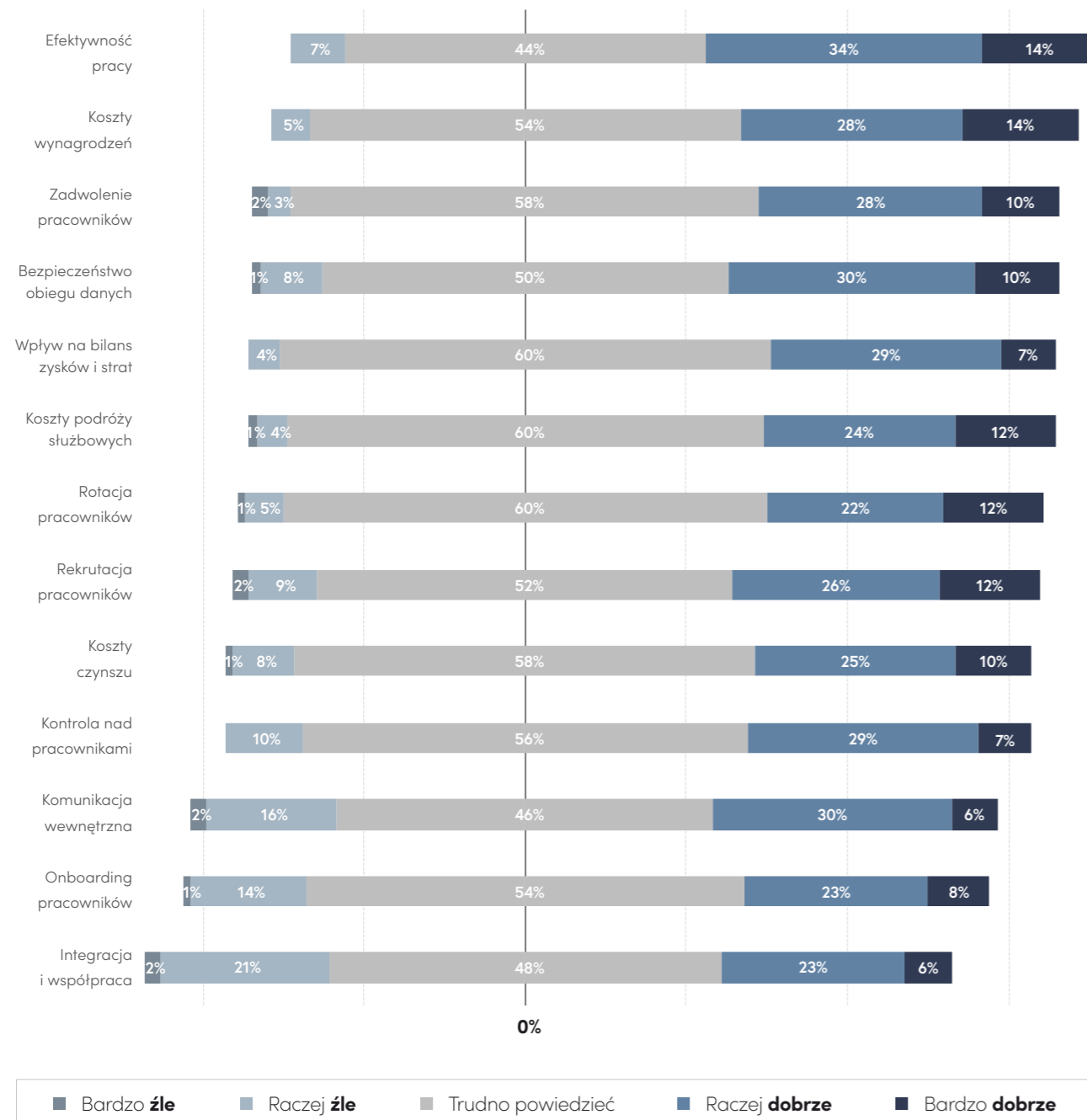
Ocena modelu hub & spoke

Pracodawcy dobrze oceniają efektywność pracy, koszty wynagrodzeń oraz zadowolenie pracowników w modelu hub & spoke.

Warto jednak zwrócić uwagę na duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” – może to wskazywać na brak przeprowadzania analiz dotyczących skuteczności modelu.

WYKRES 3.6. Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Ocena pracodawców modelu hub & spoke



KOMPLEKSOWO transparentnie PROFESJONALNIE

tak działamy na rynku
nieruchomości komercyjnych

www.corees.pl

Pomagamy wybrać odpowiednie biuro dla Twojej firmy w głównych centrach biznesowych jak również mniejszych miastach. Doradzamy w przeprowadzeniu procesów najmu:

- siedziby głównej
- biur satelickich
- biur tymczasowych
- powierzchni magazynowych

Dla 70% Twoich pracowników oraz kandydatów do pracy, ważnym czynnikiem w podejmowaniu decyzji o wyborze pracodawcy jest lokalizacja siedziby

Czy rozważasz wprowadzenie systemu satelickiego?
Czy wiesz z jakimi bolączkami zmagają się Twoi pracownicy?
Czy chcesz sprawdzić jakie możesz mieć alternatywy?

Chętnie pomożemy i opowiemy więcej.
Zapraszamy do kontaktu.

“Przełamujemy stereotyp miasta zmuszonego konkurować z większymi sąsiadami, u których rynek pracy nie jest już tak zasobny jak w Opolu.”

– MACIEJ WUJEC

Komentarz eksperta

[Maciej Wujec](#)

[Wiceprezydent Opola](#)

Wyniki raportu potwierdzają słuszność kierunku rozwoju obranego przez Opole. Przede wszystkim konsekwentnie rozwijając się w kierunku ośrodka satelickiego dla sektora BPO przełamujemy stereotyp miasta zmuszonego konkurować z większymi sąsiadami, u których rynek pracy nie jest już tak zasobny jak w Opolu.

Nie bez znaczenia są tutaj wysokie kwalifikacje i dostęp do pracowników – w samym Opolu mamy ok. 19 000 studentów, a dzięki merytorycznej współpracy ze środowiskiem akademickim, 5500 absolwentów z ponadprzeciętną znajomością języków obcych – głównie niemieckiego – corocznie trafia na rynek pracy. To, co doceniają pracodawcy, to również wysoki etos pracy i przedsiębiorczość mieszkańców Opola – mamy niemal 22 000 przedsiębiorstw zatrudniających 58 000 osób z całego regionu.

Wyniki badań potwierdzają, że jednym z atutów pracy zdalnej jest oszczędność czasu wynikająca z braku potrzeby dojazdu do miejsca pracy. Rozwijając sektor BPO w Opolu skupiliśmy się na pozyskiwaniu międzynarodowych firm, które podążają za globalnymi trendami i bardzo sprawnie wprowadziły ten system w celu ochrony zdrowia swoich pracowników. Mimo wszystko aspekt społeczny w relacjach międzyludzkich jest niezmiernie istotny, dlatego jako samorząd mocno inwestujemy w rozwój infrastruktury drogowej jak i biznesowej.

Owocem tych działań jest już rozpoczęty projekt nowej dzielnicy biurowej przy ul. Pileckiego, gdzie powstaje Centrum Usług Publicznych, a w przyszłości

nowoczesne przestrzenie biurowe. Naturalnym następstwem tych decyzji są inwestycje w usprawnienia komunikacyjne. W sąsiedztwie CUP budujemy centrum przesiadkowe Opole Wschód wraz z nowym węzłem komunikacyjnym.

W parze z inwestycjami drogowymi realizujemy wieloletni plan objęcia całego miasta systemem dróg rowerowych, z których Opolanie bardzo chętnie korzystają. Dlatego na terenie nowej dzielnicy biurowej zlokalizowana zostanie stacja rowerów miejskich oraz skuterów elektrycznych.

Zdajemy sobie sprawę z tego, jak istotna jest kwestia dostępności i kosztów najmu powierzchni biurowej. Dlatego, oprócz współpracy z developerami, sami też inwestujemy w jej rozwój. Nasz Park Naukowo-Technologiczny nie tylko skupia biznes i naukę, oferując opolskim start-upom doskonałe warunki do prowadzenia badań i rozwoju, ale też oferuje atrakcyjne warunki rozpoczęcia i prowadzenia własnego biznesu. Planując rozwój miasta, patrzymy na to zagadnienie z szerszej perspektywy i nie pozostawiamy nic przypadkowi.

BADANIA

Metodologia

FINANCIAL

Example in the Summary By Category table below. Try to see how your actual spending compares to your budget.

BUDGET VS. ACTUAL



CATEGORY

SAVINGS GOAL

HOW TO USE: This sheet calculates how much you will save on the number of years you specify based on the amount you want to save each month. Enter your information in the Savings Calculator table. In the Results table you can see your total savings and how it will be affected if you save more or less each month.

SAVINGS CALCULATOR

Current amount you have saved	Number of years you plan to save	Amount you want to save each month	Amount you plan to save each month
\$181,000	3	\$1,000	\$180,150

RESULTS

Amount you will save	Monthly contribution
\$181,150	\$180,150
\$180,950	\$180,150
\$181,050	\$180,150

TOTAL SAVED



REMODEL

SERVICES

Description	Sub Total
Electrical	\$100,000
Plumbing	\$100,000
Drywall	\$100,000
Subtotal	\$300,000

MATERIALS

Description	Cost per sq. ft.	Sq. ft.	Sub Total
Tile	\$10.00	20	\$200.00
Flooring	\$10.00	40	\$400.00
Subtotal			\$600.00

PRODUCTS

Description	Cost	Qty	Sub Total
Sink	\$100.00	1	\$100.00
Faucet	\$100.00	1	\$100.00
Subtotal			\$200.00

LABOR

Description	Cost per hour	Hours	Sub Total
Contractor 1	\$100.00	50	\$50,000
Contractor 2	\$100.00	30	\$30,000
Subtotal			\$80,000

TOTAL

Subtotal	\$1,300,000
Overage	20%
Total	\$1,560,000

Metodologia

1

Pracodawcy

Badanie wśród **315 pracodawców** zostało przeprowadzone metodą CAWI w grudniu 2020 roku.

W badaniu wzięty udział głównie firmy z dużych miast przekraczających liczbę 500 tys. mieszkańców (77%), a także firmy z średnich miejscowości pomiędzy 201 tys. a 500 tys. mieszkańców (9%) oraz z miejscowości do 200 tys. mieszkańców (19%).

31% firm to firmy duże, powyżej 500 pracowników, firmy średnie to 41% badanych, firmy do 100 pracowników stanowiły 28% badanych.

2

Pracownicy

Badanie wśród **956 pracowników** (specjalistów i menedżerów) zostało przeprowadzone metodą CAWI w grudniu 2020 r.

PODZIAŁ BRANŻOWY	
Agencje marketingowe, reklamowe, PR	5%
Bankowość i ubezpieczenia	17%
Centra usług wspólnych i outsourcingu (SSC/BPO)	7%
Doradztwo / consulting	7%
Energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia	1%
FMCG	6%
Handel detaliczny, retail	8%
Inne	5%
Internet, nowe media, e-commerce	3%
IT i telekomunikacja	15%
Kancelarie prawne	4%
Motoryzacja (producenci i poddostawcy)	3%
Nieruchomości i branża budowlana	9%
Opieka zdrowotna i farmacja, sprzęt medyczny	5%
Produkcja przemysłowa	3%
Transport, spedycja i logistyka	4%

BRANŻA, W KTÓREJ OBECNIE PRACUJESZ	
Agencje marketingowe, reklamowe, PR	4%
Bankowość i Ubezpieczenia	12%
Centra usług wspólnych i outsourcingu (SSC/BPO)	8%
Doradztwo/consulting	7%
Energetyka, paliwa, wydobywanie, chemia	4%
FMCG	9%
Handel detaliczny, retail	8%
Inna	14%
Internet, nowe media, e-commerce	4%
IT i telekomunikacja	8%
Kancelarie prawne	3%
Motoryzacja i lotnictwo	2%
Nieruchomości i branża budowlana	2%
Opieka zdrowotna i farmacja, sprzęt medyczny	7%
Produkcja przemysłowa	5%
Transport, spedycja i logistyka	4%

Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study

OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.



Raport płacowy ANTAL

WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



„Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy”

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy przygotowaliśmy specjalny raport Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

[SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →](#)

corees

Commercial Real Estate

PEOPLE FIRST - THEN PLACES

Poszukiwanie powierzchni

biurowej i magazynowej

Negocjacje oraz renegocjacje

umów najmu

Strategie konsolidacji

Doradztwo projektowe i architektoniczne

Badanie kultury i organizacji pracy

Nadzór nad wdrożeniami

Doradztwo inwestycyjne

Zarządzanie zmianą

www.corees.pl

Corees Polska

Corees Polska to niezależna firma doradcza, oferująca szeroki zakres usług brokerskich dla najemców oraz właścicieli nieruchomości komercyjnych, oferująca wsparcie w zakresie najmu powierzchni biurowych, magazynowych, handlowych oraz doradztwa inwestycyjnego.

W oparciu o 26-letnie doświadczenie eksperckie oraz wykwalifikowany zespół doradców, Corees prowadzi działania w głównych ośrodkach biznesowych, jak również w miastach regionalnych.

Współpraca z Klientami

Współpraca z Klientami realizowana jest przez cały zespół Corees w oparciu o pełen profesjonalizm oraz transparentność relacji, zgodnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Elastyczność współpracy, dyspozycyjność oraz partnerskość relacji stoi u podstaw wszystkich działań agencji – zarówno wielopoziomowych, jak i mniejszych projektów, związanych z renegocjacjami umów najmu czy poszukiwaniami nowych lokalizacji.

W zakresie usług dodatkowych, towarzyszących procesom transakcyjnym Corees Polska oferuje usługi prawne, projektowe, architektoniczne, czy wykończeniowe.

Corees współpracuje z wiodącymi polskimi i międzynarodowymi firmami:

ABB, Idea Bank, ABB Power Grids, Antal, Altkom Akademia, Scanmed, Nest Bank, Axxiome, Intrum Justitia, IPS, Impel, TFG Management, Okre Development, Airport Project, Budizol, AEW Invest.

ul. Marszałkowska 126/134

00-008 Warszawa

tel.: +48 22 278 27 70

office@corees.pl

www.corees.pl

Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska.

Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer branding oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutację czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

MARKET RESEARCH MANAGER

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

Paulina Nogiec

PR & MARKETING, LEASING DIRECTOR

COREES POLSKA

paulina.nogiec@corees.pl

