



START DO KARIERY

2018

Raport Gumtree 2018

AKTYWNI+
PRACA W ŻYCIU,
ŻYCIE W PRACY



Raport na podstawie badań ilościowych przeprowadzonych przez ośrodek badawczy ARC Rynek i Opinia na zlecenie Gumtree Polska w ramach programu Gumtree.pl „Start do Kariery” (www.startdokariery.pl).

Koncepcja badania i analiza wyników

Katarzyna Merska (Gumtree.pl), Jakub Jugo (JJ Communications)

Przygotowanie narzędzi badawczych

Jakub Jugo (JJ Communications), Filip Jasiński (ARC Rynek i Opinia)

Wsparcie merytoryczne

Monika Kamińska

Wsparcie analityczne

Inez Wenta, Grzegorz Lipiec, Magdalena Dudzik

Redakcja

Kuba Jugo, Inez Wenta

Projekt graficzny

Natalia Mikołajczuk

Korekta

Katarzyna Merska (Gumtree.pl), Agnieszka Ciesek (CluePR), Kamila Potapiuk (CluePR)

Cytowanie raportu wyłącznie za podaniem źródła:

„Raport Gumtree 2018: AKTYWNI+ Praca w życiu, życie w pracy”

Organizator



Partnerzy



Program Gumtree.pl „Start do Kariery” (edycja V)

Start do Kariery to realizowana cyklicznie, od 2014 roku, kampania społeczna Gumtree.pl, mająca na celu aktywizację zawodową osób wchodzących na rynek pracy. Naszym zamierzeniem jest dotarcie do młodych ludzi, przed którymi stoją ważne wybory edukacyjne i zawodowe. Chcemy pomóc im odszukać kierunek, dzięki któremu znajdą satysfakcjonującą pracę w przyszłości.

W ubiegłych latach, z pomocą ośrodków badawczych, przyjrzelśmy się temu, jak w ciągu najbliższych lat kształtować się będzie rodzimy i światowy rynek pracy. Zbadaliśmy też sytuację studentów wchodzących na rynek pracy, a także ścieżki zawodowe absolwentów szkół zawodowych i techników. Wysłuchaliśmy też ich opinii na temat szans i barier, jakie napotykają w rozwoju kariery. W 2018 roku skupiamy się na podejściu do godzenia kariery oraz życia prywatnego, chcemy również przybliżyć, coraz bardziej popularną zagranicą, podejście work-life integration.

SPIS TREŚCI



METODOLOGIA BADANIA	str. 6
SŁOWO WSTĘPNE	str. 8
KLUCZOWE WNIOSKI	str. 10

CZĘŚĆ I

WORK-LIFE INTEGRATION NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY	str. 14
--	---------

PRACA W ŻYCIU, ŻYCIE W PRACY – CZYM SIĘ RÓŻNI WORK-LIFE BALANCE OD WORK-LIFE INTEGRATION?	str. 16
--	---------

JAK WAŻNA JEST DLA NAS PRACA?	str. 18
-------------------------------	---------

PRACA TO NIE WSZYSTKO...	str. 21
--------------------------	---------

WIDZIMY ZMIANY, ALE NIE JESTEŚMY NIMI ZACHWYCENI...	str. 22
---	---------

CZĘŚĆ II

OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW	str. 24
--------------------------------	---------

RÓWNOWAGA CZY INTEGRACJA W POSZUKIWANIU PRACY?	str. 26
--	---------

CZEGO TAK NAPRAWDĘ CHCĄ POLACY?	str. 30
---------------------------------	---------

CZĘŚĆ III

CODZIENNA RZECZYWISTOŚĆ W PRACY	str. 36
--	---------

JAKA JEST RZECZYWISTOŚĆ PRACOWNIKÓW?	str. 38
--------------------------------------	---------

PRACA WKRACZA W ŻYCIE PRYWATNE	str. 41
--------------------------------	---------

ŻYCIE PRYWATNE WKRACZA W PRACĘ	str. 42
--------------------------------	---------

EMOCJONALNA TWARZ WORK-LIFE INTEGRATION	str. 44
---	---------

CZĘŚĆ IV

TECHNOLOGIE W PRACY, TECHNOLOGIE W ŻYCIU	str. 46
---	---------

TECHNOLOGIE A WORK-LIFE INTEGRATION	str. 48
-------------------------------------	---------

CZY WARTO MIEĆ SZEFA W ZNAJOMYCH NA FACEBOOKU?	str. 50
--	---------

CO PRZYNIESIE PRZYSZŁOŚĆ?	str. 52
---------------------------	---------

PODSUMOWANIE

OKIEM EKSPERTA	str. 58
-----------------------	---------

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy raport powstał na podstawie wyników badań ilościowych, przeprowadzonych przez ośrodek badawczy ARC Rynek i Opinia na zlecenie portalu Gumtree.pl. Badania przeprowadzono w kwietniu 2018 roku, składały się one z dwóch modułów:

- **BADANIA PRZEPROWADZONEGO METODĄ CAWI** (ankieta online) na reprezentatywnej grupie ponad 1000 osób pracujących w wieku od 18-64
- **BADANIA PRZEPROWADZONEGO METODĄ CATI** (ankieta telefoniczna) na grupie ponad 100 pracodawców i osób odpowiedzialnych za zatrudnienie (specjalistów ds. rekrutacji, HR)



Ankiety badań ilościowych zostały przygotowane na podstawie badania jakościowego Gumtree.pl tj. **20 wywiadów indywidualnych z osobami pracującymi, w różnym wieku i różnej profesji, reprezentującymi poniższe kategorie zawodów:**

- **PRACOWNICY BIUROWI I ADMINISTRACYJNI**
- **PRACOWNICY WYSPECJALIZOWANI**
- **PRACOWNICY USŁUGOWI I SPRZEDAWCY**
- **PRACOWNICY PRZEMYSŁOWI (PRZEMYSŁ, RZEMIOSŁO)**

SŁOWO WSTĘPNE

SZANOWNI PAŃSTWO,

już po raz piąty mam zaszczyt zaprezentować Państwu kolejne wydanie raportu Gumtree.pl Aktywni+, tym razem zatytułowanego „Praca w życiu, życie w pracy”. Zastanawiając się nad tematem przewodnim tegorocznej edycji, stwierdziliśmy, że aspekt relacji pracy do życia prywatnego jest obszarem do tej pory mało zbadanym, a jednocześnie niezmiernie ciekawym, zwłaszcza w kontekście postępujących zmian na polskim rynku pracy, wywołanych zarówno czynnikami ekonomicznymi, jak i rozwojem nowych technologii. Inspiracją do zainteresowania się koncepcją „work-life Integration”, bo wokół niej właśnie skupione są rozważania raportu „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” wynika bezpośrednio z zeszłorocznej tematyki programu „Start do Kariery”, gdzie kompleksowo analizowaliśmy przyszłość rynku pracy. Wnioski, jakie wtedy wyciągnęliśmy, jasno sugerowały, że jedne z najistotniejszych zmian w życiu zawodowym wielu Polaków będą dotyczyć właśnie uelastycznienia godzin pracy i form zatrudnienia i powolnego odchodzenia od tradycyjnego, 8-godzinnego etatu.



KATARZYNA MERska

AUTORKA RAPORTU,

KOORDYNATOR
DS. KOMUNIKACJI
GUMTREE.PL

W niniejszym raporcie, jako jedni z pierwszych w Polsce, dostarczamy Państwu masę informacji dotyczących sposobów integracji czasu zawodowego z czasem prywatnym. Jest to zjawisko dotyczące zdecydowanej większości Polskich pracowników i pracodawców, przy czym należy zaznaczyć, że – jak każda nowość – posiada zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników. Temat ten stanowił dla nas wyzwanie, przede wszystkim z uwagi na stopień swojej „płynności” i subiektywizmu, oraz brak dostępnych źródeł i opracowań. Postanowiliśmy zatem, przy użyciu badań ilościowych i jakościowych, zapytać zarówno osoby pracujące, jak i pracodawców, o ich opinie dotyczące wszystkich aspektów wcielania w życie idei „work-life balance” i „work-life integration”. Wyniki w wielu momentach zaskoczyły, przede wszystkim dość dużym poziomem zgodności pomiędzy pracownikami, a ich pracodawcami.

W Gumtree.pl wierzymy, że praca jest bardzo ważnym elementem życia każdego dorosłego człowieka. Nie znaczy to jednak, że jedynym. Dbłość o relacje z najbliższymi, czas na wypocinek, rozwój pasji, są równie ważne, natomiast dopiero zdrowa równowaga pomiędzy tymi obszarami sprawia, że możemy żyć naprawdę szczęśliwym życiem. W czasach, w których jesteśmy online praktycznie 24 godziny na dobę, a duża część naszych obowiązków, zarówno prywatnych, jak i zawodowych, przeniosła się do sieci, osiągnięcie tej równowagi jest szczególnym wyzwaniem. Mam jednak nadzieję, że raport „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” będzie dla wielu inspiracją do poszukiwania własnego „złotego środka” w godzeniu obowiązków zawodowych z czasem prywatnym. Liczę na to, że w trudnej sztuce zarządzania czasem, Gumtree.pl pomoże Państwu w dokonywaniu odpowiednich wyborów zawodowych, tak, jak od kilkunastu lat pomaga w znalezieniu odpowiednich ofert pracy setkom tysięcy Polaków. Serdecznie zapraszam do lektury!

KLUCZOWE WNIOSKI

Niniejszy raport Gumtree.pl „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” powstał w ramach 5. edycji programu „Start do Kariery”, której celem jest określenie zjawisk, które determinują sposoby zarządzania czasem przez polskich pracowników i pracodawców. Badanie, opracowane przez zespół Gumtree.pl pod przewodnictwem Katarzyny Merskiej, jest częścią realizowanej od 5 lat strategii Gumtree.pl, polegającej na diagnozie zjawisk rynku pracy i wskazywaniu odpowiednich kierunków rozwoju i działania uczestnikom rynku pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, również ta edycja raportu „Aktywni+” posłuży jako podstawa merytoryczna do przeprowadzenia dziesiątek warsztatów kariery w szkołach w całym kraju. Trenerzy Gumtree.pl w ciągu ostatnich 4 lat funkcjonowania programu „Start do Kariery” pomogli tysiącom młodych ludzi w obraniu odpowiedniej ścieżki zawodowej. Poniżej prezentujemy kluczowe wnioski płynące z badania.

78% pracujących Polaków

uważa, że granice pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym powoli się zacierają, 48% zauważa to zjawisko w swoim własnym życiu.

49% pracodawców

uważa, że zacieranie się różnic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników nie jest zjawiskiem pozytywnym.

28% badanych

uważa, że przeszkadza im postępujące zacieranie się różnic pomiędzy życiem a pracą spowodowane rozwojem technologicznym. 46% jest jednak z tego faktu zadowolona.

66% pracujących Polaków

uważa, że dbałość o odpowiedni work-life balance jest obowiązkiem pracodawcy. Prawie identyczny odsetek pracodawców (70%) jest dokładnie tego samego zdania.

67% pracowników

oczekuje od pracodawcy elastycznych godzin pracy, ponad połowa (53%) – możliwości pracy zdalnej.

42% pracodawców

deklaruje, że utrzymuje z pracownikami relacje prywatne.

52% pracodawców

oczekuje od pracownika stałej dostępności (możliwości kontaktu niezależnie od kanału komunikacji), natomiast 55% pracodawców używa prywatnych kanałów do komunikacji z pracownikami.

43% pracodawców

stwierdziło, że wiedza o życiu prywatnym pracowników ma wpływ na ich decyzje zawodowe w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

43% Polaków

uważa, że pracuje za dużo. Jedynie 15% ankietowanych stwierdziło, że pracuje za mało, bo za dużo czasu poświęca na życie prywatne. Połowa osób, uważających się za ubogie stwierdziła, że pracuje za mało.

36% pracujących Polaków

załatwia na co dzień różne sprawy prywatne w czasie pracy.

WYBRANE OBIEKTYWNE RÓŻNICE POKOLENIOWE



POKOLENIE Z (urodzeni po 1997 roku)

- Rzadziej od starszych generacji ceni sztywny podział życia zawodowego i prywatnego
- Rzadziej od starszych generacji stwierdza, że pracuje za dużo



POKOLENIE Y/MILLENNIALSI (urodzeni w latach 1984-1997)

- Częściej niż inne generacje marzy o karierze freelancera
- Częściej niż inne generacje oczekuje elastycznego czasu pracy



POKOLENIE X (urodzeni w latach 1961-1983)

- Częściej niż młodsze generacje ceni sztywny podział życia zawodowego i prywatnego
- Rzadziej niż młodsze generacje ocenia „work-life integration” jako zjawisko pozytywne

RÓŻNICE POKOLENIOWE WG. PRACODAWCÓW

Z

- 89%** pracodawców uważa, że Pokolenie Z znacząco **różni się w podejściu do pracy od pozostałych pokoleń**
- 53%** pracodawców uważa, że Pokolenie Z bardziej niż starsze generacje **ceni elastyczne godziny pracy**
- 64%** pracodawców uważa, że dla Pokolenia Z **bardzo ważna jest możliwość pracy zdalnej**
- 44%** pracodawców uważa, że dla Pokolenia Z **brak nadgodzin i pracy w weekendy jest kluczowy przy wyborze miejsca pracy**

Y

- 30%** pracodawców uważa, że Pokolenie Y bardziej niż inne generacje **zwraca uwagę na prestiż stanowiska**
- 37%** pracodawców uważa, że Pokolenie Y **wysoko ceni możliwość integracji czasu pracy i czasu prywatnego**
- 40%** pracodawców uważa, że dla Pokolenia Y bardzo ważna jest **możliwość rozwoju i podnoszenia kompetencji**

X

- 31%** pracodawców uważa, że dla Pokolenia X **najbardziej liczy się atmosfera w pracy**
- 37%** pracodawców uważa, że Pokolenie X bardziej, niż młodsze generacje **ceni prestiż pracodawcy**
- 42%** pracodawców uważa, że dla Pokolenia X **bardzo ważny jest charakter przełożonych**
- 46%** pracodawców uważa, że Pokolenie X wysoko ceni **wyraźny podział czasu pracy i czasu prywatnego**

CZĘŚĆ 1

WORK-LIFE INTEGRATION NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY



**Znaczenie pracy
w życiu Polaków**

PRACA W ŻYCIU, ŻYCIE W PRACY – CZYM SIĘ RÓŻNI **WORK-LIFE BALANCE** OD **WORK-LIFE INTEGRATION**?

Termin „**work-life balance**” (WLB)¹ narodził się w Wielkiej Brytanii już pod koniec lat 70-tych XX wieku, w odpowiedzi na coraz częstsze, szkodliwe społecznie zjawisko pracoholizmu i kulturę yuppie, obecne przede wszystkim w międzynarodowych korporacjach. Oznacza zarządzanie czasem w taki sposób, aby życie zawodowe i prywatne osoby pracującej utrzymywało stan zdrowej równowagi. Jako teoria zarządzania czasem pracy zdobywał przez 40 lat coraz większe zainteresowanie, zarówno teoretyków zarządzania, pracodawców, jak i pracowników.

W roku 2018 można śmiało stwierdzić, że w przypadku wielu branż „work-life balance” powoli odchodzi do lamusa, ustępując nowej doktrynie pod nazwą „**work-life integration**” (WLI)². Zjawisko to jest bezpośrednio związane z rozwojem nowoczesnych technologii komunikacyjnych, przede wszystkim mobilnego Internetu i urządzeń przenośnych, takich jak smartfony czy tablety. 23 lutego 2009 roku nieistniejąca już pod swoją pierwotną nazwą, pierwsza polska sieć komórkowa wprowadziła do Polski zupełnie nową technologię, rozpoczynając sprzedaż pierwszego na polskim rynku smartfona.³ Ciekawe, czy operator telekomunikacyjny wiedział wówczas, że przyczynia się do szeregu rewolucji w różnych obszarach życia społecznego – w tym na rynku pracy.

Czym jest work-life integration? To widoczny od mniej-więcej 10 lat trend, polegający na zacieraniu granic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. WLI nie oznacza, że zaczynamy pracować dłużej – czas przeznaczony na pracę i życie prywatne nie jest już po prostu w sztywnym podziale. W dzisiejszych czasach dla pracodawców nie jest już problemem, gdy odbieramy prywatny telefon w pracy, ale też jednocześnie współpracownicy i przełożeni nie widzą niczego niestosownego w wysłaniu maili czy dzwonieniu poza ustalonymi godzinami pracy. „Work-life integration” to już nie tylko sposób zarządzania czasem, to raczej styl życia, który dotyczy coraz większej ilości osób pracujących – niezależnie, czy tego chcą, czy nie.

JAK UDOWADNIAJĄ WYNIKI BADAŃ PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW NA POTRZEBY RAPORTU GUMTREE.PL „AKTYWNI+: PRACA W ŻYCIU, ŻYCIE W PRACY”, **WORK-LIFE INTEGRATION NIE JEST ZJAWISKIEM, KTÓRE DA SIĘ JEDNOZNACZNIE OCENIĆ.**

Z jednej strony, postępująca elastyczność czasu pracy i coraz większa powszechność zdalnego modelu pracy odpowiada na potrzeby przede wszystkim młodego pokolenia pracowników, którzy często marzą o możliwości wykonywania swojego zawodu, np. stale podróżując. Pracodawcy z kolei korzystają na stałym dostępie do informacji od swoich pracowników lub też wiedzy zagranicznych specjalistów, dostępnych w każdym momencie za pomocą videokonferencji na Skype. Z drugiej jednak strony stałe bycie „online”, w pełnej dostępności dla pracodawców sprawia, że pracownicy mają problem z odpoczynkiem od pracy, co może negatywnie wpływać na ich relacje z bliskimi i ogólne samopoczucie. WLI, jak każda zmiana społeczna, z pewnością wymaga czasu, aby jej skutki mogły być rzetelnie oceniane. Pierwszym krokiem w kierunku takiej oceny jest niniejszy raport, który jako pierwszy w Polsce analizuje opinie pracodawców i pracowników na temat zarządzania czasem pracy, właśnie w kontekście „work-life integration”.

1. Abigail Gregory i Susan Milner „Work-Life Balance: A Matter of Choice?”

2. Suzan Lewis i Cary L. Cooper „Work-Life Integration: Case Studies of Organizational Change”

3. <https://komorkomania.pl/2465,podroz-w-czasie-htc-dream-era-g1> [dostęp 23.04.2018]

JAK WAŻNA JEST DLA NAS PRACA?

Wiemy, że praca, zwłaszcza w dzisiejszych czasach, jest niezwykle istotnym elementem życia większości dorosłych ludzi.⁴

67%

Polaków w badaniu ośrodka ARC Rynek i Opinia dla Gumtree.pl zadeklarowało, że praca jest w ich życiu bardzo ważna.

OPINIA PRACOWNIKA

„Ogólnie rzecz biorąc najwięcej czasu poświęcam pracy, ponieważ spędzam w niej co najmniej 8 godzin. Praca jest dla mnie bardzo ważna. Oczywiście dużo energii poświęcam również rodzinie i przyjaciołom.”

– **Anna**, organizator eventów (pokolenie Z).

Co ciekawe – praca jest priorytetem częściej dla kobiet (72%) niż mężczyzn (63%). Może mieć to związek z uwarunkowaniami kulturowymi – w polskim społeczeństwie kobiety wciąż jeszcze muszą udowadniać swoją wartość na rynku pracy, walczyć o równe płace i przełamywać skostniałe stereotypy. Znaczenie pracy rośnie wraz z wiekiem respondentów (rozpoczynając od 54% respondentów z pokolenia Z, w grupie wiekowej 18-24), do momentu zbliżania się do wieku emerytalnego – w najstarszej grupie badanych (60-64), pracę jako bardzo ważny element życia określało już jedynie 46% osób, czyli o ponad 20 punktów procentowych mniej niż średnia.

OPINIA PRACOWNIKA

„Myślę, że z pewnością dla każdego tak, ponieważ młoda osoba będzie miała inne priorytety niż taka, która ma własną już rodzinę. Tak było ze mną. Priorytety zmieniają się w zależności od wieku i zdobywania doświadczenia.”

– **Grzegorz**, analityk finansowy (pokolenie Y).

Nie jest to jednak wniosek szczególnie zaskakujący – znaczenie pracy zawsze było ściśle powiązane z etapami życia osób pracujących.⁵ Jedyną grupą zawodową, w której dało się zauważyć istotne obniżenie pozycji pracy w hierarchii wartości, byli pracownicy niewykwalifikowani – tylko 38% respondentów z tej grupy oceniała pracę jako bardzo ważny element życia. Respondenci badania realizowanego na potrzeby raportu Gumtree.pl „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” byli z reguły zadowoleni ze swojej aktualnej posady – 76% osób stwierdziło, że nie planuje zmiany zawodu w najbliższej przyszłości, co może sugerować, że odpowiedzi udzielane na kolejne pytania reprezentują rzeczywiste opinie, a nie tylko domniemywania badanych.

4. Dr Anna Pluta „Problemy i możliwości godzenia zawodowego i prywatnego życia współczesnego człowieka”

5. Dr Katarzyna Hildt-Ciupińska „Work-life balance a wiek pracowników” Centralny Instytut Ochrony Pracy

CZAS PRACY VS CZAS PRYWATNY



→ Praca w moim życiu jest dla mnie bardzo ważna



Życie towarzyskie (czas dla znajomych)
jest dla mnie co najmniej tak samo ważne jak praca



Czas dla najbliższych jest dla mnie
co najmniej tak samo ważny jak praca



Czas dla siebie (np. rozwój własnych pasji)
jest dla mnie co najmniej tak samo ważny jak praca



Zgadzam się Nie zgadzam się Nie wiem /
trudno powiedzieć

Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

PRACA TO NIE WSZYSTKO...

Mimo wysokiego miejsca aktywności zawodowej w hierarchii wartości Polaków, nie jesteśmy typowymi pracoholikami, znanymi z amerykańskiej kultury yuppie lat 80 i 90 XX wieku. Czas dla najbliższych jest dla nas tak samo ważny jak praca – takie stanowisko reprezentuje 78% respondentów badania Gumtree. Jest to również kwestia, w której zauważyć można pierwsze różnice pokoleniowe wśród Polaków – odsetek przedstawicieli pokolenia X, czyli osób urodzonych w latach 1961 – 1983 (według przyjętej dla niniejszego raportu metodologii), stawiających znak równości pomiędzy znaczeniem pracy i czasu prywatnego to aż 86%. Warto też zauważyć, że hierarchia wartości w tym zakresie jest mocno związana ze statusem związku – osoby samotne rzadziej starają się równoważyć te 2 sfery życia (73%, w stosunku do osób w związkach – 80%). Jest to jednak zjawisko mocno intuicyjne.

Co ciekawe, czas dla rodziny i przyjaciół jest najrzadziej ceniony przez osoby pracujące na własny rachunek – głównie właściciele małych firm (57%) i rolników (51%). Wyspecjalizowani pracownicy biurowi najczęściej ze wszystkich badanych grup zawodowych cenią sobie czas dla rodziny i przyjaciół (89%), zapewne dlatego, iż w przeciwieństwie do przedsiębiorców cieszą się z reguły luksusem stałej pensji. Ich sytuacja materialna na co dzień jest więc mniej zależna od efektywności działania i ilości czasu poświęcanego aktywności zawodowej.

OPINIA PRACOWNIKA

„Najważniejsza jest dla mnie rodzina, przyjaciele oraz pasje i zaangażowanie się w nie. Bez rodziny nie miałabym napędu do tego co robię w pracy.”

– **Kasia**, pracowniczka administracji (pokolenie Y).

Szerzej zdefiniowane „życie towarzyskie” ceni, na równi z pracą, 56% ankietowanych, przy czym jest to nieco częstsze u pracowników młodego pokolenia, zwłaszcza reprezentantów pokolenia Z (urodzeni po 1997 roku), i pokolenia Y (urodzonych między 1984 a 1997)⁶ – odpowiednio 59 i 62% ankietowanych. Życie towarzyskie jest priorytetem najrzadziej dla najstarszej grupy respondentów – wśród osób po 60 r.ż., jego równoważność z pracą deklaruje jedynie 39% badanych. Wśród grup zawodowych, zdecydowanie bardziej skupieni na najbliższych – czas dla dalszych znajomych jest istotny jedynie dla 17% z nich.

6. Witold Wrzesień „Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży”

WIDZIMY ZMIANY, ALE NIE JESTEŚMY NIMI ZACHWYCENI...

Polacy widzą postępujące pojawianie się zjawiska „work-life integration” – 78% uważa, że granice pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym powoli się zacierają. Jest to jednak teoretyczna opinia badanych o rynku pracy – odpowiednio mniej, bo 48% respondentów, zauważa to zjawisko w swoim własnym życiu. Co jednak bardzo istotne, **jedynie 12% uważa WLI za zjawisko pozytywne na rynku pracy, przy czym najczęściej są to raczej osoby młode (pokolenie Z i Y). Paradoksalnie jednak, pracownicy znacznie częściej (33%) stwierdzają, że nie ma potrzeby oddzielać pracy od życia prywatnego.** Wśród najstarszych przedstawicieli pokolenia X, szykujących się już do przejścia na emeryturę i przyzwyczajonych do zupełnie innych realiów rynku pracy nikt nie uznał WLI za pozytywną zmianę w zarządzaniu czasem.

Co ciekawe, bardzo podobne zdanie ma wielu pracodawców! **Aż 49% ankietowanych osób odpowiedzialnych za zatrudnienie i zarządzanie pracownikami nie zgadza się ze stwierdzeniem, że „work-life integration” to zjawisko pozytywne z punktu widzenia pracodawcy.** Fanami nowego trybu aktywności zawodowej jest niespełna 1/3 (31%) pracodawców. Większość (63%) zgadza się jednak, że sztywny podział czasu pracy i czasu prywatnego odchodzi powoli do lamusa i w związku z czym, oferuje odpowiednie rozwiązania, przystosowane do jego aktualnych realiów

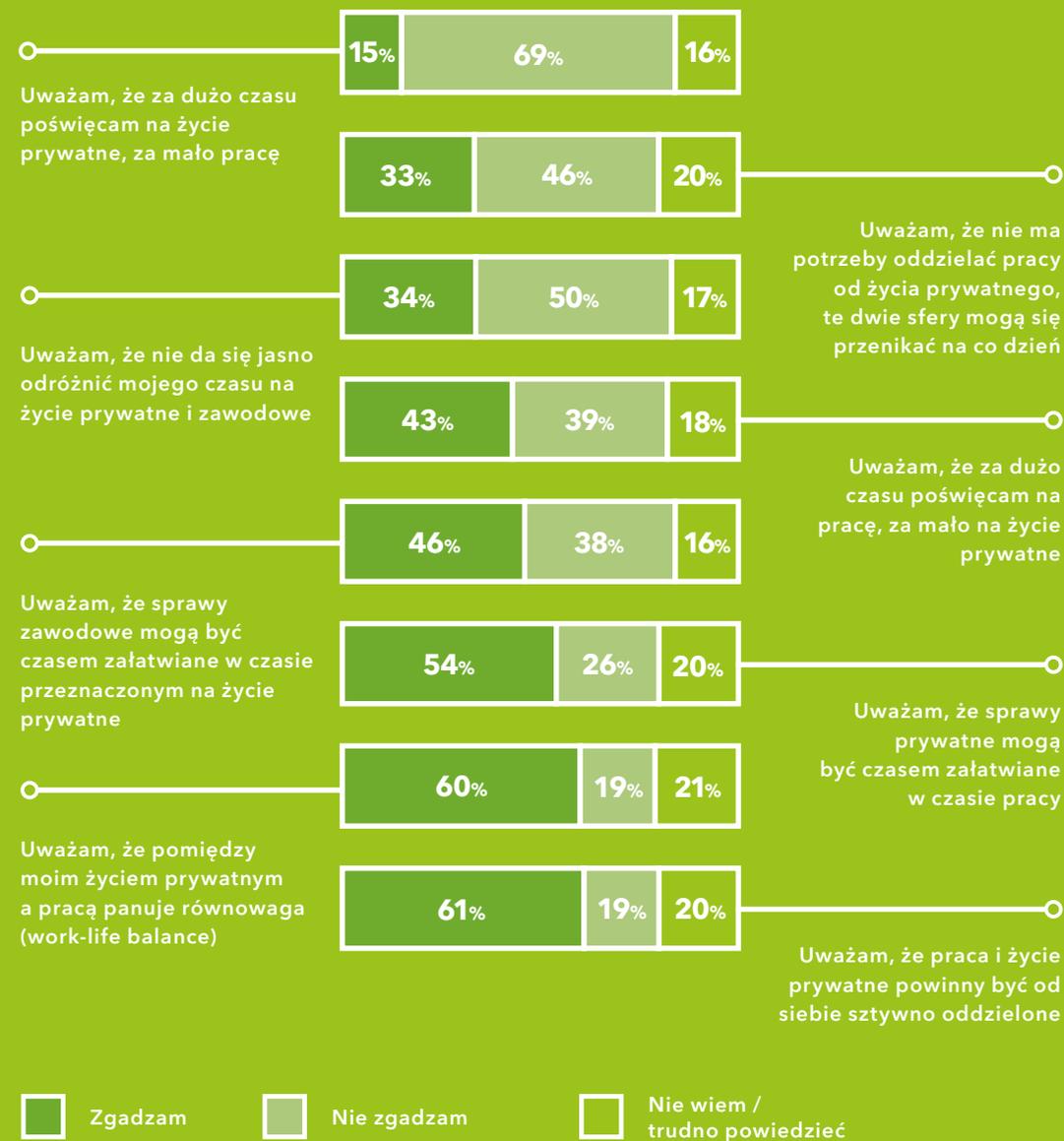
OPINIA PRACODAWCY

„W naszej firmie staramy się zachowywać maksymalnie partnerskie relacje ze wszystkimi pracownikami, a ich potrzeby są dla nas na bardzo ważne. Dajemy możliwość pracy zdalnej, elastycznego czasu pracy, nie utrudniamy załatwiania spraw prywatnych w godzinach pracy – w zamian otrzymujemy zwiększone zaangażowanie, wyższą motywację w pracy, a przede wszystkim zyskujemy zaufanie pracowników i dbamy o ich poczucie bezpieczeństwa. Jest to pozytywny i bardzo pożądanym przez nas efekt.”

– **Natalia**, koordynator rekrutacji stałych.

Czyżby rynek, pod wpływem technologii, zmieniał się w sposób, któremu bardzo wielu pracowników i pracodawców jest jednoznacznie przeciwna? **Jak pokazują wyniki badania Gumtree „Aktywni + Praca w życiu, życie w pracy” – odpowiedź na to pytanie jest bardzo trudna, z uwagi na liczne niekonsekwencje w opiniach zarówno pracowników, jak i pracodawców.**

WORK-LIFE BALANCE VS WORK-LIFE INTEGRATION



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

CZĘŚĆ 2

OCZEKIWANIA PRACOWNIKÓW

→ **Jakiego systemu pracy
oczekują Polacy
od pracodawców?**



RÓWNOWAGA CZY INTEGRACJA W POSZUKIWANIU PRACY?

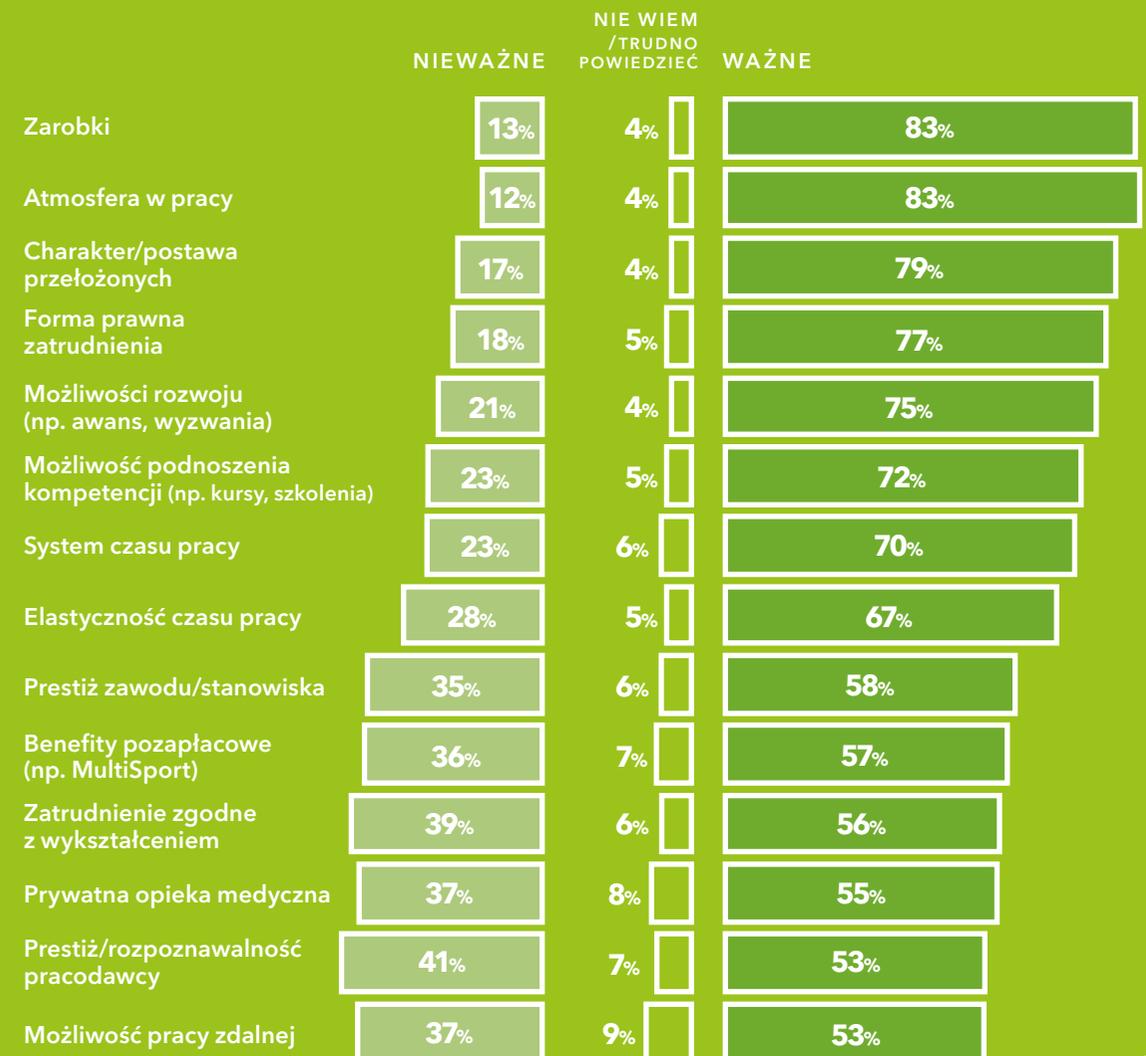


W marcu 2018, według Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, stopa bezrobocia wynosiła w Polsce jedynie 6,6%, osiągając w niektórych miejscach, takich jak np. miasto Poznań, niezwykle niski poziom (1,5%). Taka sytuacja na rynku pracy sprawia, że Polacy mają komfortową możliwość bycia bardzo wybrednymi w momencie poszukiwania pracy, z której to chętnie korzystają.

77% PRACODAWCÓW ANKIETOWANYCH W BADANIU GUMTREE JEDNOZNACZNIE STWIERDZIŁO, ŻE AKTUALNIE, ABY ZNALEŹĆ DOBREGO PRACOWNIKA, MUSZĄ ZAOFEROWAĆ O WIELE WIĘCEJ, NIŻ TYLKO ATRAKCYJNE WYNAGRODZENIE.

Jedynym z takich czynników może być właśnie odpowiednia polityka zarządzania czasem pracy – co do której opinie respondentów są często sprzeczne. **66% ankietowanych pracowników uważa, że dbałość o odpowiedni work-life balance jest obowiązkiem pracodawcy. Prawie identyczna ilość pracodawców (70%) jest tego samego zdania.** Jeśli jednak dokładnie przeanalizować czynniki motywujące Polaków do wybrania konkretnego miejsca pracy, pragnienia rozdzielenia czasu pracy od czasu prywatnego nie są już takie oczywiste.

CO WEDŁUG PRACOWNIKÓW JEST DLA NICH WAŻNE W PROCESIE REKRUTACJI?



Bardzo zaskakujące jest, że dla Polaków jest odpowiednia, przyjazna atmosfera w pracy jest tak samo ważna jak poziom zarobków. Ceni ją aż 83% badanych, przy czym odsetek ten wzrasta do 88% dla respondentów wykonujących pracę umysłową, zwykle wysoko wykwalifikowanych (tzw. white collars). Osoby wykonujące prostsze, często fizyczne i mniej płatne zajęcia, rzadziej zwracają uwagę na atmosferę w miejscu pracy (70%). Co ciekawe – nie widać tu istotnych różnic pokoleniowych.

79% ankietowanych zwróciło uwagę na charakter przełożonych, jako ważny element podejmowania decyzji o podjęciu nowej pracy w danym miejscu. Ten czynnik niewątpliwie wpływa na atmosferę w pracy, można zatem śmiało stwierdzić, że komfort psychiczny w pracy, to właśnie to, czego poszukuje współczesny pracownik.

Bardzo istotna jest również forma zatrudnienia oferowana przez pracodawcę, na którą szczególnie zwracają uwagę kobiety, prawdopodobnie z uwagi na regulacje prawne związane z macierzyństwem, oraz źle doświadczeni przez umowy cywilno-prawne w przeszłości millenialsi (pokolenie Y) i osoby po 60 r.ż., które oczekują umowy o pracę przez wzgląd na nadchodzącą emeryturę.

Jednym z bardzo ważnych czynników decyzyjnych jest możliwość rozwoju w pracy (75%), która jest bardziej istotna dla kobiet (79%) niż mężczyzn (73%) – prawdopodobnie z uwagi na podobne do wspomnianych już wcześniej powodów, dla których kobiety nadają pracy wyższy priorytet niż mężczyźni. Jej znaczenie rośnie wraz ze wzrostem odpowiedzialności i prestiżu stanowiska – managerowie wyższego szczebla wskazywali ten czynnik wyjątkowo często (80% z ankietowanych), robotnicy fizyczni zdecydowanie rzadziej (63%).

Największą uwagę warto jednak zwrócić na czynniki decyzyjne, które dają nam największą wiedzę o podejściu współczesnych polskich pracowników do idei „work-life integration”. Są to przede wszystkim elastyczny czas pracy i możliwość pracy zdalnej.

OPINIA PRACOWNIKA

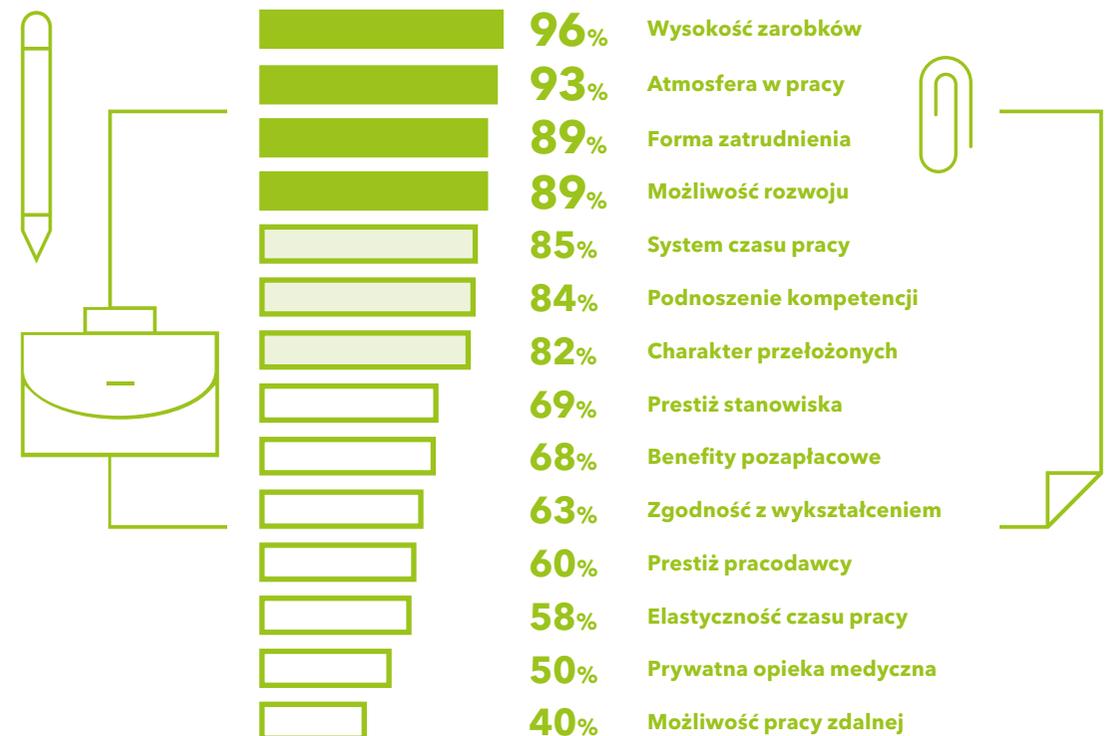
„Istotne są dla mnie z pewnością elastyczne godziny pracy oraz inne czynniki takie jak atmosfera w firmie. Nie ukrywam, jeżeli są dobre lub bardzo dobre relacje w firmie to wtedy bardzo dobrze się współpracuje i jest miła atmosfera, która wpływa bardzo na komfort pracy. Ważna jest też możliwość rozwoju, ja już osiągnąłem pewien poziom w karierze zawodowej i wiem, że jest to bardzo ważne.”

– **Karol, kierownik działu operacyjnego (pokolenie Y).**

Elastycznego czasu pracy oczekuje od pracodawców 67% ankietowanych pracowników badania Gumtree.pl (w tym 71% millenialsów). Możliwość pracy zdalnej z kolei jest ważna dla 53% ogółu respondentów, w szczególności dla kadry zarządzającej (80%). Oba czynniki wskazują niejako na dążenie bardzo dużej rzeszy pracowników w kierunku „work-life integration” i zaburzanie tradycyjnego podziału czasu, zgodnego z ideą „work-life balance”.

Deklaracje pracodawców w zakresie tego, na co najbardziej zwracają uwagę potencjalni pracownicy w procesie rekrutacji, nieco różnią się od deklaracji samych pracowników. Według pracodawców również jednak nie ulega wątpliwości, że czynniki pozapłacowe grają olbrzymią rolę. Te, które umożliwiają życie i pracę zgodnie z ideą „work-life integration”, są również bardzo istotne.

CO WEDŁUG PRACODAWCÓW JEST WAŻNE DLA KANDYDATÓW W PROCESIE REKRUTACJI?



Źródło: Badanie ilościowe CATI (odpowiedzi pracodawców), ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018

CZEGO TAK NAPRAWDĘ CHCĄ POLACY?

Na pytanie o to, jak powinien wyglądać system zarządzania czasem pracy, **za sztywnym oddzieleniem pracy od życia prywatnego opowiada się 61% respondentów**, przy czym odsetek rośnie z wiekiem: od 40% dla pokolenia Z do 72% dla przedstawicieli najstarszych roczników pokolenia X.

Istnieje jednak spora część osób pracujących (46%), która ma odmienne zdanie, uważając, że od podziału pracy i życia prywatnego mogą zdarzać się wyjątki, polegające na załatwianiu spraw zawodowych w czasie przeznaczonym na życie prywatne.

ZWOLENNICY SZTYWNEGO PODZIAŁU CZASU PRACY I CZASU PRYWATNEGO

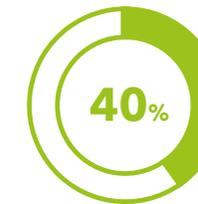
61% ogółem



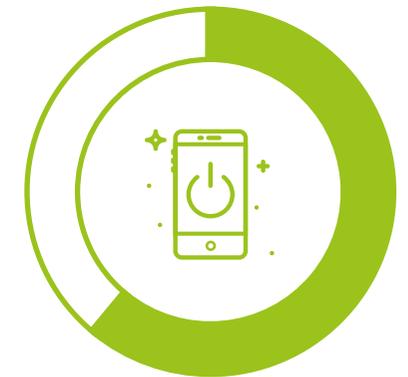
Pokolenie X



Pokolenie Y



Pokolenie Z

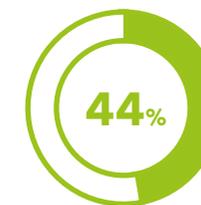


Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

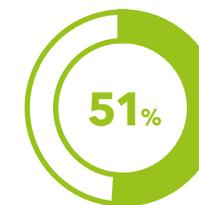
Warto zwrócić uwagę przede wszystkim na fakt, że zwolennikami tak pojmowanej elastyczności są zdecydowanie częściej osoby należące do kadry kierowniczej (83%) i przedsiębiorcy (78%), a zatem ci, którzy egzekwują zadania od innych. Wśród szeregowych pracowników chęć do poświęcania czasu prywatnego na obowiązki zawodowe jest dużo niższa, wynosi około 40%.

ZWOLENNICY ZAŁATWIANIA SPRAW ZAWODOWYCH W CZASIE PRYWATNYM

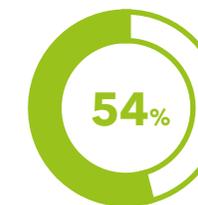
46% ogółem



Pokolenie X



Pokolenie Y



Pokolenie Z



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

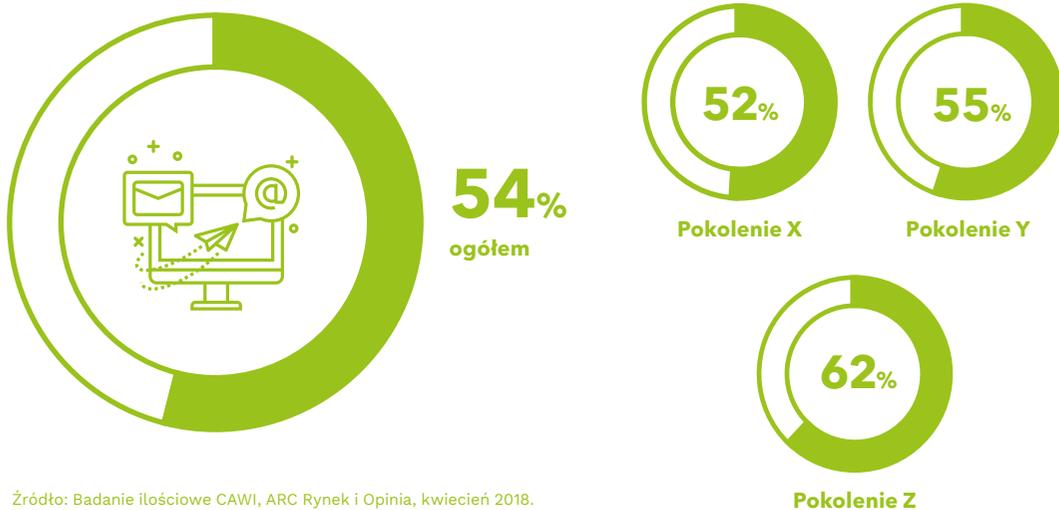
Nieznacznie więcej badanych (54%) opowiedziało się za sytuacją odwrotną, czyli poświęcaniem czasu pracy na zadania związane z życiem prywatnym. W tym przypadku natomiast, wiek respondentów wydawał się nie mieć większego wpływu.

OPINIA PRACOWNIKA

„Mój pracodawca twierdzi, że pracownicy powinni załatwiać swoje sprawy prywatne poza pracą. Chciałabym jednak, aby była taka możliwość, ponieważ w życiu są różne sytuacje podbramkowe.”

– **Justyna**, operator linii produkcyjnej (pokolenie Z).

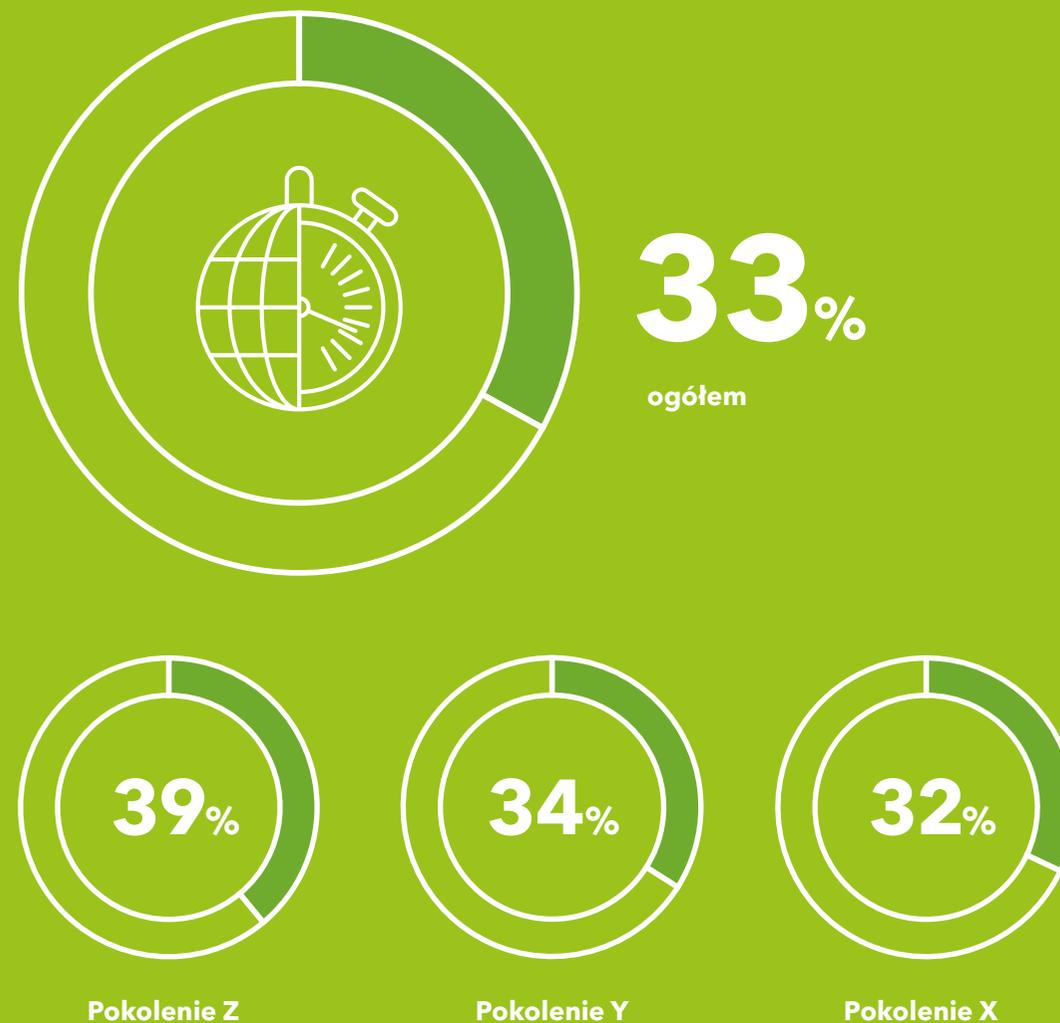
ZWOLENNICY ZAŁATWIANIA SPRAW PRYWATNYCH W CZASIE PRACY



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

Zwolenników pełnej integracji życia zawodowego z życiem prywatnym jest najmniej, stanowią oni jednak 1/3 wszystkich respondentów (dokładnie 33%), przez co ciężko nazwać „work-life integration” zjawiskiem marginalnym. Zaskakujących odpowiedzi udzielili najstarsi respondenci (60-64) – to właśnie w tej grupie poparcie dla idei work-life integration okazało się najczęstsze (47% z nich). Wynik ten jest jednak na tyle mało intuicyjny, że można podejrzewać, że może wynikać z nieodpowiedniego zrozumienia pytania przez ankietowanych w tej grupie wiekowej – ciężko jednak w pełni wyjaśnić w ten sposób osiągnięty rezultat.

ZWOLENNICY PEŁNEJ INTEGRACJI ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO, TZW. “WORK-LIFE INTEGRATION”





Skupmy się na chwilę na bardziej precyzyjnej analizie odpowiedzi uzyskanych w tym pytaniu. **Okazuje się, że to mężczyźni są większymi zwolennikami rozwiązania „work-life integration”** (37% mężczyzn w stosunku do 29% kobiet), w szczególności ojcowie (42% mężczyzn posiadających dzieci, w stosunku do 32% bezdzietnych).

Wśród grup zawodowych, przedstawiciele zawodów wysoko wykwalifikowanych (white collars), pracujący umyślowo, wspierają tę ideę (WLI) na średnim poziomie 25% respondentów z tej grupy, w stosunku do zaledwie 17% wśród robotników niewykwalifikowanych. Największymi zwolennikami są przedsiębiorcy (49%) i kadry kierownicze (47%).

Warto jednak zwrócić uwagę, że powyższe pytania były w dużym stopniu hipotetyczne, dotyczyły opinii respondentów na temat tego, jak powinien wyglądać system pracy. Bardziej interesujący jest status quo, czyli to jak wygląda relacja „work-life balance” i „work-life integration” w codziennym życiu Polaków.



OPINIA PRACODAWCY

„Najmłodsze pokolenia pracowników, tych wchodzących na rynek również – mam na myśli pokolenie Z, faktycznie ma zupełnie inne podejście do pracy. Etos pracy od dwóch pokoleń idzie w zapomnienie, a Zetki najchętniej pracowałyby zdalnie z różnych zakątków świata. Rozpatrywanie tego zjawiska w aspekcie pozytywne – negatywne budzi więcej pytań niż odpowiedzi i jednoznacznie nie potrafię się do niej ustosunkować, szczerze mówiąc mam mocno ambiwalentne odczucia. Jeśli chodzi o zadowolenie z pracy, to czynnik integracji zaliczyłabym do czynników nie wpływających w istotny sposób na motywację, a raczej wpływających na brak niezadowolenia, co oczywiście może wpłynąć na wzrost efektywności. Faktem jest, że idea work-life integration stanowi duże wyzwanie dla organizacji i trzeba będzie wprowadzić możliwe systemowe rozwiązania, które pomogą przyciągnąć najmłodsze pokolenia.”

– **Sławomira**, starszy specjalista ds. personalnych

CZĘŚĆ 3

CODZIENNA RZECZYWISTOŚĆ W PRACY

→ **Jak Polacy zarządzają
czasem w życiu zawodowym
i prywatnym?**

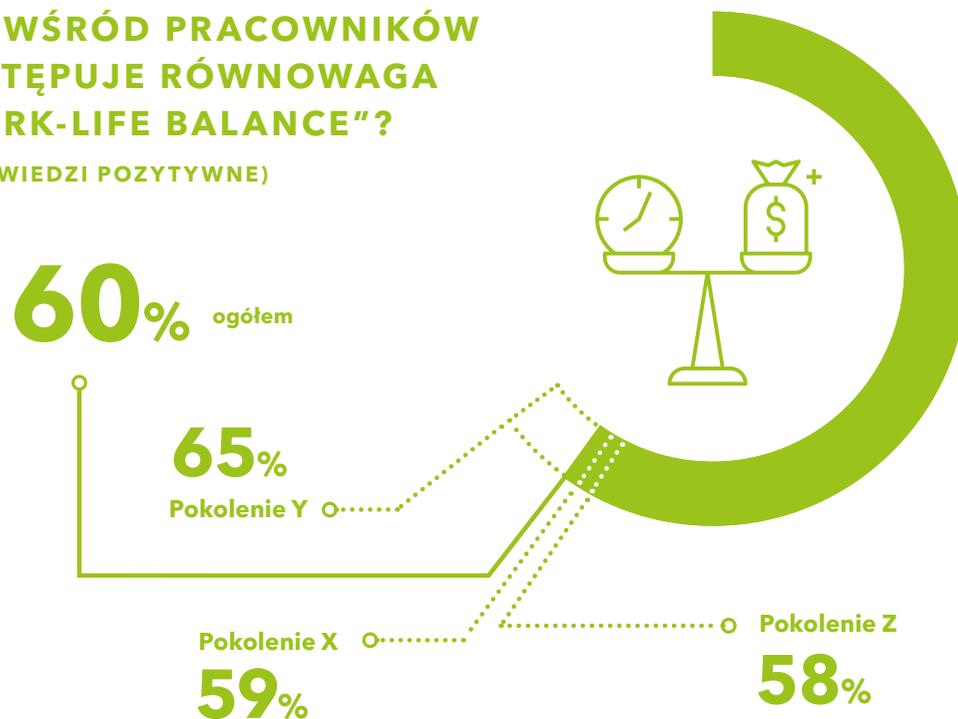
JAKA JEST RZECZYWISTOŚĆ PRACOWNIKÓW?

Na potrzeby niniejszego raportu zadaliśmy badanym 4 kluczowe pytania dotyczące ich codzienności w pracy – spytaliśmy, w jakim stopniu zgadzają się z poniższymi stwierdzeniami:

- Uważam, że pomiędzy moim życiem a pracą panuje równowaga (work-life balance)
- Uważam, że za dużo czasu poświęcam na pracę, za mało na życie prywatne
- Uważam, że za dużo czasu poświęcam na życie prywatne, za mało na pracę
- Uważam, że nie da się jasno odróżnić mojego czasu na życie prywatne i zawodowe (work-life integration)

CZY WŚRÓD PRACOWNIKÓW WYSTĘPUJE RÓWNOWAGA "WORK-LIFE BALANCE"?

(ODPOWIEDZI POZYTYWNE)



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

60% Polaków przyznała, że w ich życiu panuje równowaga work-life balance. Najczęściej deklaracja tego typu padała w przypadku white collars (63%). Najrzadziej natomiast – wśród kadry kierowniczej (35%), przedsiębiorców (54%) i rolników (46%). Dwie pierwsze grupy, jak można domniemywać, mają dużo większe skłonności do pracoholizmu niż szeregowi pracownicy⁷, ostatnia natomiast jest dość specyficzna, bo uzależniona nie tyle od ustalonych zasad, co cykli wegetacyjnych i potrzeb zwierząt, więc ciężko ją porównywać z innymi.

43% ankietowanych stwierdziło, że pracuje za dużo, z czego tylko przedstawiciele najmłodszej grupy, pokolenia Z, wyróżniali się niższym odsetkiem takiej opinii (35%). Nie dziwi, że wśród grup zawodowych, jest to opinia najbardziej charakterystyczna dla kadry kierowniczej (56%).

Zdecydowanie najciekawszych obserwacji można dokonać, skupiając się na podziale na płeć i posiadanie dzieci. Jak się okazuje, mężczyźni posiadający dzieci uważają, że pracują zbyt dużo znacząco częściej (52%) niż bezdzietni (37%), ale także częściej niż kobiety posiadające dzieci (44%). Wyjaśnięń takiego stanu rzeczy może być wiele, najprawdopodobniej jednak wynika to ze stereotypowych ról płciowych w polskim społeczeństwie, w którym to mężczyzna jest kulturowo, bardziej niż kobieta, odpowiedzialny za „przyniesienie chleba do domu”, zatem więcej, dłużej pracuje i ma mniej czasu dla rodziny.

Jedynie 15% ankietowanych stwierdziło, że pracuje za mało, bo za dużo czasu poświęca na życie prywatne. Ciekawostką może być informacja, że wśród osób, które wybrały taką odpowiedź, nie było ani jednego przedstawiciela kadry kierowniczej. Obserwacje, na które warto zwrócić uwagę, dotyczą raczej sytuacji materialnej respondentów.

POŁOWA OSÓB, KTÓRA WG. DEKLARACJI „ŻYJE BARDZO BIEDNIE”, UWAŻA RÓWNIEŻ, ŻE ZA MAŁO PRACUJE .

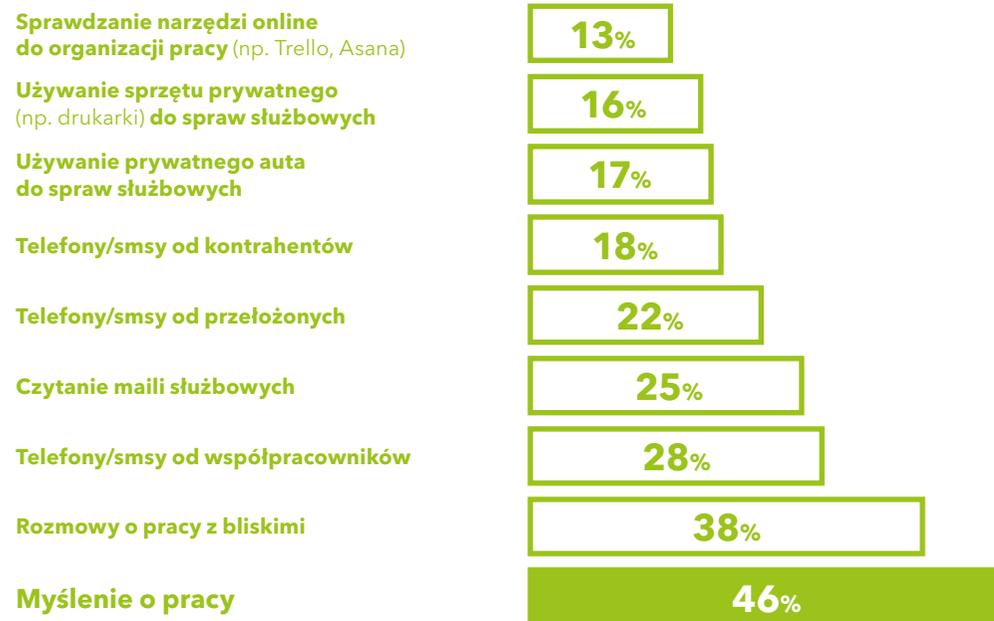
7. Diana Malinowska, Sabina Staszczuk, Aleksandra Tokarz „Pracoholizm – wyzwania dotyczące diagnozy oraz przegląd działań interwencyjnych”, Wydział Psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego

„Work-life integration” jako status quo swojej sytuacji zawodowej zadeklarowało 34% badanych. Zauważmy, że jest to wynik prawie identyczny do odsetka zwolenników „work-life integration”. Zwróćmy też uwagę, że o ile wśród osób zatrudnionych ciężko znaleźć mocno wyróżniającą się grupę zawodową, znacząco wyprzedzającą inne w tym zakresie, o tyle samozatrudnieni, przedsiębiorcy, **praktycznie 2 razy częściej niż średnia (60%) twierdzą, że ich praca jest zintegrowana z życiem** (co zresztą, znających etos polskiego przedsiębiorcy, nie powinno dziwić⁸⁾.

Skoro pewien stopień „work-life integration” to rzeczywistość ponad 1/3 Polaków, przyjrzyjmy się dokładniej, w jakich obszarach życia zawodowego jest obecny.



PRACA W CZASIE PRYWATNYM



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

PRACA WKRACZA W ŻYCIE PRYWATNE

Jednym ze zjawisk, które oznaczają nie tyle integrację czasu prywatnego z czasem pracy, co bardziej zaburzony podział tych sfer, jest praca po godzinach. W przypadku nadgodzin wypracowywanych w miejscu pracy dotyczy to 27% respondentów, a w przypadku nadgodzin zdalnych – 24%. W obu przypadkach zjawisko to częściej dotyczy mężczyzn niż kobiet, jest również domeną wyższych stanowisk kierowniczych i przedsiębiorców. Mówiąc o nadgodzinach w pracy zdalnej, oczywiście najczęściej wykluczamy zawody fizyczne (blue collars).

Pracodawcy, w opinii pracowników, z reguły nie zwracają uwagi na zbyt częstą lub zbyt rzadką pracę swoich podwładnych po godzinach. Istnieje jednak stosunkowo niewielka grupa pracowników (13%), która spotyka się z opiniami pracodawców na temat zbyt częstego lub zbyt rzadkiego wypracowywania nadgodzin.

Praca po godzinach nie jest jednak, jak już wyżej wspomniano, prawdziwą oznaką work-life integration. W jaki sposób zatem najczęściej życie zawodowe wkracza w sferę prywatną?

NAJCZĘSTSZYM ZJAWISKIEM JEST PO PROSTU MYŚLENIE O PRACY W CZASIE WOLNYM – DOTYCZY TO **46%** BADANYCH PRZEZ GUMTREE.PL NA POTRZEBY RAPORTU „AKTYWNI+ PRACA W ŻYCIU, ŻYCIE W PRACY”. DRUGIM W KOLEJNOŚCI – SĄ ROZMOWY O PRACY Z BLISKIMI (38%), TRZECIM ZAŚ – TELEFONY OD WSPÓŁPRACOWNIKÓW.

8. Marcin Zarzecki „Etos polskich przedsiębiorców 2014” Instytut Socjologii, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ŻYCIE PRYWATNE WKRAČA W PRACĘ

„Work-life integration” nie działa jednostronnie. To w równym stopniu wykorzystywanie czasu prywatnego do zadań zawodowych, jak i sytuacje odwrotne.

36%

Sprawy prywatne w pracy w czasie (i miejscu) pracy z reguły ma w zwyczaju załatwiać 36% ankietowanych, przy czym jest to zdecydowanie domena młodszych pokoleń - 45% w przypadku pokolenia Z i 42% dla pokolenia Y.

Na co najczęściej pozwalają sobie Polacy w pracy? 22% rozmawia przez telefon lub np. komunikatory typu Facebook Messenger, z rodziną lub znajomymi. 19% surfuje po Internecie, czytając artykuły czy oglądając krótkie filmy, niezwiązane z zadaniami zawodowymi. 16% odbiera od kurierów paczki z przesyłkami, zamówione uprzednio na adres miejsca pracy.

ŻYCIE PRYWATNE W CZASIE PRACY



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

Powyższe sytuacje są związane z życiem prywatnym, ale nie powodują opuszczania przez pracowników miejsca pracy. Takie przypadki zdarzają się rzadziej, dotyczą tylko 16% badanych, przy czym również w tym przypadku, odsetek wśród badanych reprezentujących najmłodsze pokolenia jest wyższy – 26% dla generacji Z i 22% dla millenialsów. **Co ciekawe, zdarza się, że to rodzina i przyjaciele wywierają na nas presję załatwiania spraw prywatnych w trakcie pracy.** W przypadku 15% badanych często lub bardzo często zdarza się, że to właśnie ich najbliższym przeszkadza zbyt rzadkie zajmowanie się sprawami prywatnymi w czasie przeznaczonym na pracę. Pracodawcy z reguły nie mają nic przeciwko, o ile pracownicy zachowują zdrowy rozsądek – jedynie 11% badanych stwierdziło, że ich pracodawcy zwracają uwagę na „prywatę” w pracy.

EMOCJONALNA TWARZ WORK-LIFE INTEGRATION

Bardzo istotną cechą idei „work-life integration” jest duży wpływ na życie rodzinne stosujących ją pracowników.

22%

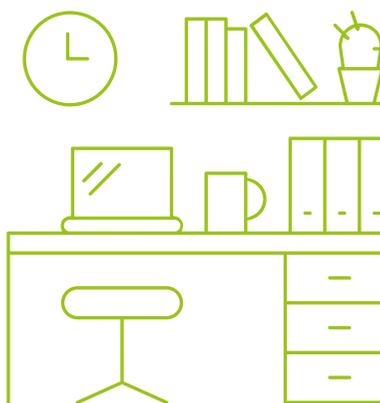
Aż 22% respondentów badania Gumtree.pl przyznało, że ich praca po godzinach (w tym zdalna dostępność „pod mailem” lub „pod telefonem”), przeszkadza ich najbliższemu.

Dotyczy to przede wszystkim mężczyzn posiadających dzieci (28%), zwłaszcza w porównaniu do 13% bezdzietnych. Najwięcej konfliktów z rodziną mają na tym polu przedstawiciele kadry kierowniczej (57% z nich).

U niektórych Polaków integracja życia prywatnego i pracy jest przyczyną wyrzutów sumienia. 13% respondentów ma je z powodu spraw zawodowych, które konsumują czas na prywatne przyjemności (np. spędzanie czasu z najbliższymi), 9% z kolei ma wyrzuty sumienia wobec pracodawcy, z powodu przeznaczania czasu pracy na sprawy prywatne.

13%

PRACOWNIKÓW
ma wyrzuty sumienia
z powodu załatwiania
spraw zawodowych
w czasie prywatnym



9%

PRACOWNIKÓW
ma wyrzuty sumienia
z powodu załatwiania
spraw prywatnych
w czasie pracy

CZĘŚĆ 4

TECHNOLOGIE W PRACY, TECHNOLOGIE W ŻYCIU



Jakie technologie najbardziej wpływają na zarządzanie czasem przez Polaków?



TECHNOLOGIE A WORK-LIFE INTEGRATION

Cały dyskurs dotyczący work-life integration rozpoczęliśmy od wpływu technologii na realia zarządzania czasem pracy. Jest on niewątpliwy – ale jednocześnie niejednoznaczny. **35% badanych Gumtree.pl zgodziło się ze stanowiskiem, że dzięki rozwojowi technologii ma teraz więcej czasu na życie prywatne, po pracy.** Ale paradoksalnie, niewiele mniej respondentów - 29%, stwierdziło, że z tego samego powodu...ma go mniej. Według 26%, rozwój internetu i urządzeń mobilnych jest powodem, przez który ciężko jest odróżnić życie prywatne od zawodowego.

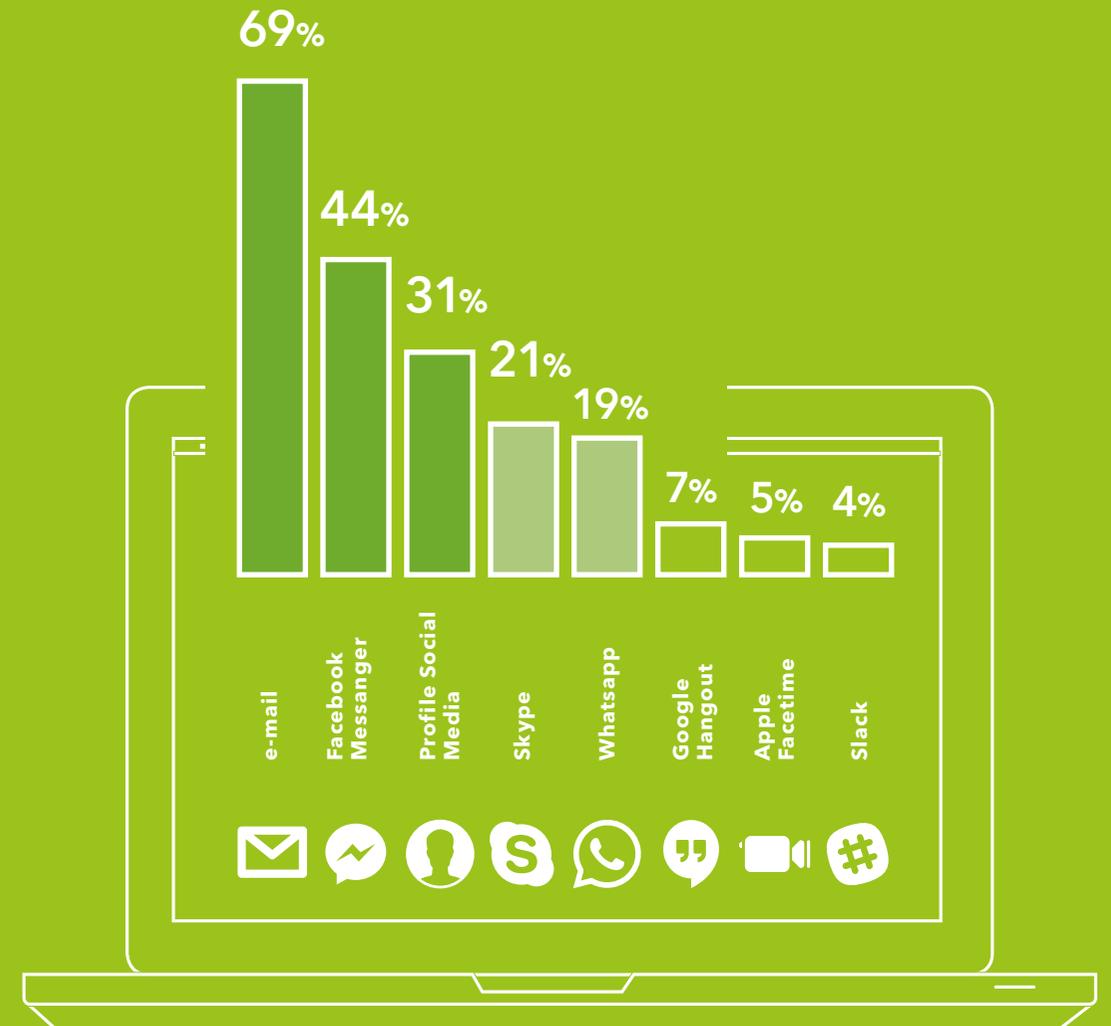
Nie wszyscy są fanami zmian, jakie rozwój technologii wywołał na rynku pracy.

28% BADANYCH UWAŻA, ŻE PRZESZKADZA IM POSTĘPUJĄCE ZACIERANIE SIĘ RÓŻNIC POMIĘDZY ŻYCIEM A PRACĄ SPOWODOWANE ROZWOJEM TECHNOLOGICZNYM. 46%, ZATEM ZDECYDOWANIE WIĘCEJ, JEST JEDNAK Z TEGO FAKTU ZADOWOLONA.

37% respondentów narzeka na to, że współpracownicy mają do nich zbyt łatwy dostęp – dzięki technologii mogą się kontaktować w dowolnej chwili. Nieco mniej, bo 27%, jest zadowolonych z takiej opcji. Problemem może być fakt, że do kontaktu często używane są np. prywatne konta na portalach społecznościowych – połowa badanych uważa, że nie powinno się ich wykorzystywać do takich celów, 25% to nie przeszkadza.

Istotnym aspektem wdrażania w życie work-life integration jest wykorzystanie prywatnych profili, kont i urządzeń do komunikacji w sprawach zawodowych i odwrotnie. **Okazuje się np., że prywatny telefon komórkowy do spraw zawodowych jest wykorzystywany przez 39% Polaków, podczas gdy telefon służbowy do spraw prywatnych tylko przez 17%. Podobna sytuacja dotyczy właściwie większości cyfrowych form komunikacji.** Najpopularniejsza z nich, e-mail, jest również częściej wykorzystywana w taki sposób. Prywatna skrzynka w sprawach zawodowych jest używana przez 69% respondentów, podczas gdy służbowa do spraw prywatnych – jedynie przez 6%.

PRYWATNE PROFILE UŻYWANE W CELACH ZAWODOWYCH



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

CZY WARTO MIEĆ SZEFA W ZNAJOMYCH?

26%

Okolo ¼ respondentów (26%) badania Gumtree.pl „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” stwierdziło, że **nie przeszkadza im, gdy ich pracodawca lub bezpośredni przełożony ma dostęp do informacji zawartych na ich prywatnych profilach w mediach społecznościowych.**

To co prawda mniejszość (w opozycji było 37% badanych, którym to przeszkadza), ale na tyle istotna, że może być obszarem zainteresowania w kontekście relacji pracodawca-pracownik w świecie cyfrowym. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zgodnie uważają, że dobre relacje interpersonalne między nimi są bardzo ważne.

82% pracodawców stwierdziło, że sympatia podwładnych jest dla nich ważna, przy czym 42% deklaruje, że utrzymuje z pracownikami relacje prywatne. Dla części z nich takie relacje są obecne zarówno w świecie rzeczywistym, jak i online – 20% pracodawców stwierdziło, że ma dostęp do informacji zawartych na prywatnych profilach social media swoich pracowników.

Utrzymywanie relacji wykraczających poza ramy zawodowe z pracownikami to z pewnością w wielu przypadkach zjawisko pozytywne⁹, skracające dystans między przełożonymi i podwładnymi, jego skutki mogą być jednak dwojakie. Zwłaszcza, jeśli zaczniemy rozważać sposoby, w jakie wiedza o życiu prywatnym pracowników wpływa na decyzje menadżerskie pracodawców.

A JAK SIĘ OKAZUJE, WEDŁUG 43% PRACODAWCÓW TAKA WIEDZA MA WPŁYW NA DECYZJE ZAWODOWE W OBSZARZE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI.

Z jednej strony, pracodawca, który dzięki Facebookowi wie o prywatnych problemach pracownika może patrzeć na niego bardziej pobłaźliwie, zwłaszcza, jeśli pod wpływem tych problemów pracownik nie jest tak efektywny jak zwykle. Z drugiej jednak strony – znamy wiele przykładów, w których nieprzemyślane wpisy w social mediach potrafiły doprowadzić do utraty pracy osobę je publikującą¹⁰.

Ważne, żeby dostęp do kanałów komunikacji i informacji o życiu pracownika nie był wykorzystywany przez pracodawców w sposób nieprawidłowy. **Może się tak zdarzyć zwłaszcza, jeśli 52% pracodawców oczekuje od pracownika stałej dostępności (możliwości kontaktu niezależnie od kanału komunikacji), a 55% używa prywatnych kanałów (w tym social media, choć robi to jedynie 7% pracodawców) do komunikacji z pracownikami.**

9. Marta Młokosiewicz „Znaczenie dobrych relacji z pracownikami w praktyce polskich przedsiębiorstw”, Uniwersytet Szczeciński

10. Dylan Love „17 People Who Were Fired For Using Facebook”, Business Insider 11.05.2017

CO PRZYNIESIE PRZYSZŁOŚĆ?

Postępujące zmiany na rynku pracy były dokładnie analizowane w zeszłorocznym raporcie Gumtree „Aktywni+ Przyszłość rynku pracy”. Analizując strukturę ogłoszeń o pracę publikowanych na portalu Gumtree.pl zauważyliśmy wyraźny trend wzrostu znaczenia tzw. freelancerów w wielu dziedzinach. Na tej podstawie przewidywaliśmy, że trend wzmacniania się freelancerów jako uczestników rynku pracy w segmentach pozwalających na pracę zdalną będzie postępował i w coraz większym stopniu zyskiwał popularność w Polsce nie tylko wśród osób młodych, ale również wśród doświadczonych specjalistów wielu dziedzin. Wyniki tegorocznych badań tylko potwierdziły te przewidywania.

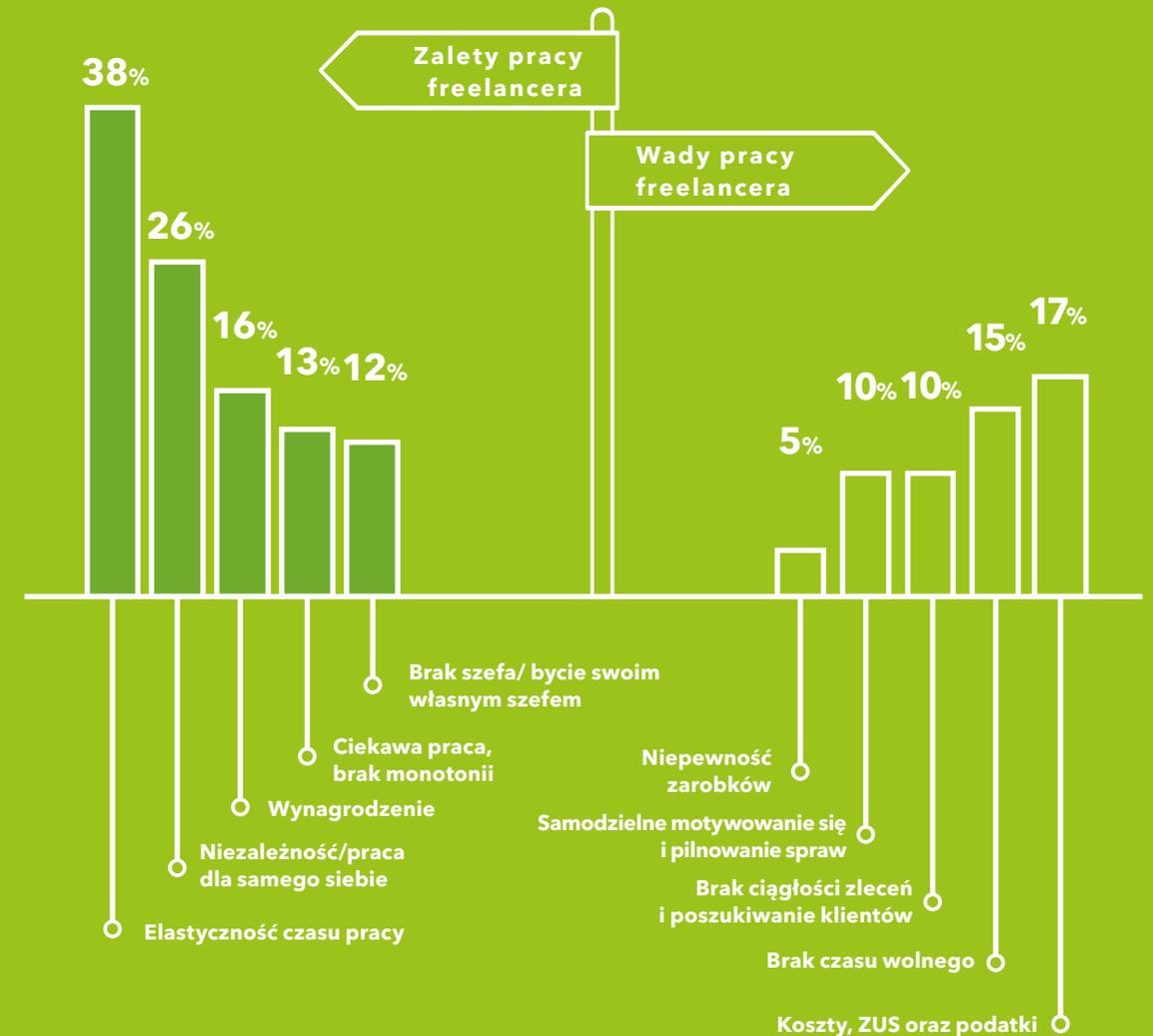
Aktualne realia zarządzania czasem w pracy to jedno, plany Polaków na najbliższe 5 lat (podczas których proces popularyzacji „work-life integration” będzie najprawdopodobniej dalej postępował), to drugie.

W PIĘCIOLETNIEJ PERSPEKTYWIE **AŻ 43% BADANYCH CHCIAŁOBY PRACOWAĆ W CHARAKTERZE FREELANCERA** - CZYLI W SPOSÓB, KTÓRY NAJBARDZIEJ KOJARZY SIĘ OBECNIE Z INTEGRACJĄ ŻYCIA PRYWATNEGO I ZAWODOWEGO.

Praca na własny rachunek jest bardziej kusząca dla mężczyzn (47%) niż kobiet (39%) – prawdopodobnie z uwagi na większą skłonność panów do ryzyka i mniejszą potrzebę stabilizacji. Chęć zostania freelancerem w największym stopniu charakteryzuje pokolenie Y (49%), co zostało już potwierdzone w wielu wcześniejszych badaniach.¹¹

11. Raport „Motywacje młodych 2015” BIGRAM

ZALETY I WADY PRACY JAKO FREELANCER



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, ARC Rynek i Opinia, kwiecień 2018.

WŚRÓD INNYCH PLANÓW POLAKÓW, DOTYCZĄCYCH ZAWODOWEJ PRZYSZŁOŚCI, JEST **PRACA POLEGAJĄCA NA WYKONYWANIU SWOJEGO HOBBY - TAKĄ ŚCIEŻKĘ CHCIAŁOBY OBRAĆ AŻ 72% RESPONDENTÓW**, PRZY CZYM RÓWNIEŻ DOTYCZY ONA W NAJWIĘKSZYM STOPNIU MILLENNIALSÓW (78%).

70% badanych życzyłoby sobie pracy niezależnej od miejsca zamieszkania – najprawdopodobniej zdalnej, przynajmniej w przypadku zawodów, które na to pozwalają. 64% chciałoby uwolnić się od wyznaczonych, standardowych godzin pracy, a 52% – wykonywać pracę rozliczaną za efekty – przy czym w tym przypadku, najmniejsza chęć jest widoczna wśród przedstawicieli najmłodszego pokolenia Z (40%).

OPINIA PRACODAWCY

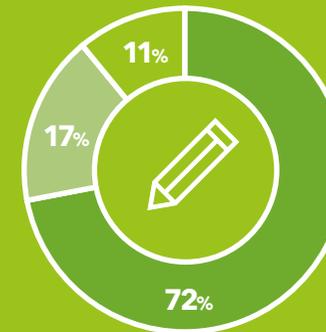
„Pracujemy w branży marketingowej, w której model pracy zdalnej i elastyczne godziny pracy coraz częściej stają się standardem. Zauważam, że w ciągu ostatnich kilku lat elementy „work-life integration” są coraz częściej oczekiwane przez pracowników.

W naszym przypadku – to żaden problem. Stale współpracujemy z osobami, które pracują zdalnie, mieszkając w miastach innych, niż siedziba firmy. Coraz częściej nawiązujemy też współpracę z tzw. digital nomadami - czyli osobami, głównie z branży IT i kreatywnej, które pracują zdalnie będąc w ciągłym ruchu, podróżując pomiędzy różnymi krajami.”

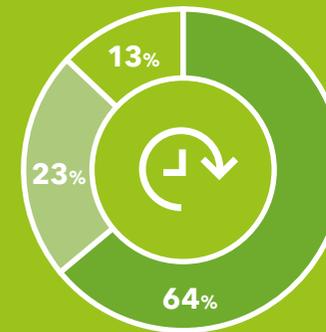
– **Hubert**, przedsiębiorca.

ZA 5 LAT CHCIAŁBYM / CHCIAŁABYM...

Zarabiać na życie wykonując moje hobby



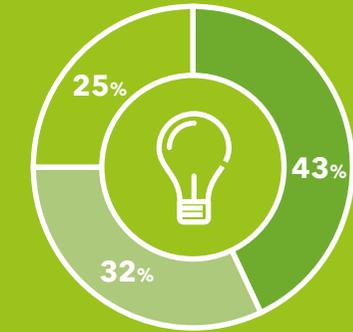
Pracować niezależnie od miejsca zamieszkania (np. praca zdalna)



Pracować kiedy chcę (np. projektowo, bez wyznaczonych godzin pracy)



Rozliczać się za efekty a nie czas pracy



Zostać freelancerem/mikroprzedsiębiorcą

Tak
 Nie
 Nie wiem / trudno powiedzieć



PODSUMOWANIE

Podsumowując badanie przeprowadzone przez ośrodek badawczy ARC Rynek i Opinia na potrzeby raportu Gumtree.pl „Aktywni+ Praca w życiu, życie w pracy” dochodzimy do wniosku, że „work-life integration” dla wielu zawodów jest już faktem na współczesnym rynku pracy, w wielu jego obszarach. Ma to swoje dobre i złe strony. Z pewnością jest sposobem na zarządzaniem czasem nie przystosowanym dla wszystkich uczestników rynku pracy – i to nie tylko z przyczyn obiektywnych (takich jak specyfika wykonywanego zawodu), ale również innych, takich jak chociażby charakter pracownika. Widać to zarówno wśród polskich pracodawców, jak i pracowników, wśród których część za ideał systemu pracy uważa sztywne odseparowanie życia zawodowego od prywatnego, część natomiast wspiera ideę „work-life integration”, lub przynajmniej jej elementy.

Integracja lub separacja życia zawodowego i prywatnego jest bezpośrednio skorelowana ze stylem życia pracownika, którego naturą jest zmienność. Jedno jest pewne – Polacy odkryli swoją siłę na rynku pracy i oczekują przede wszystkim wygody i komfortu psychicznego. Mając możliwość dyktowania warunków pracodawcy, będą dostosowywać czas i formę pracy do siebie, wybierając pomiędzy „work-life balance” i „work-life integration”, łącząc ich odpowiednie elementy i tworząc tym samym dla siebie idealne warunki funkcjonowania.

Można odnieść wrażenie, że główną siłą kształtującą współczesny rynek pracy jest przede wszystkim zdrowy rozsądek. Rozwój technologii otworzył wiele drzwi, ale to od Polaków zależy, z których z nich będą korzystać. Pracodawcy z kolei wykazują całkiem rozwinięte umiejętności adaptacji do warunków panujących na rynku pracy – są odpowiednio elastyczni i potrafią odpowiedzieć na jego wymagania, co potwierdza nie tylko niniejszy raport, ale także liczne przykłady rynkowe.¹²

Rynek pracy, jak każdy zdrowy system, jest różnorodny i wciąż ewoluuje. Kluczem do odnalezienia się w jego stale zmieniających się strukturach jest otwartość i chęć poszukiwania optymalnych rozwiązań – zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy.

12. Weronika Komorowicz, „Identyfikacja i analiza kluczowych czynników wspierających ideę work-life balance wśród pracowników działu obsługi klienta firmy ACN” Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

OKIEM EKSPERTA

„ Patrząc na dzisiejszy rynek pracy często słyszymy o podziale na millenialsów, pokolenie Z, pokolenie Y itp. Dla każdej z grup określamy styl działania, oczekiwania względem pracodawców, motywatory etc.

Tymczasem z naszych obserwacji wynika, że bez względu na wiek, lokalizację czy inne kryteria, generalne oczekiwania wobec pracodawcy w obszarze łączenia życia zawodowego z prywatnym są następujące: elastyczność zatrudnienia, indywidualne podejście, szacunek i zaufanie do pracownika. Różnorodność w podejściu do form zatrudnienia i wykonywania obowiązków przez pracowników jest niewątpliwie trendem, który w dobie rynku pracownika będzie się utrzymywał. Coraz więcej firm widzi zasadność zdefiniowania potrzeb swojej załogi w wyżej wymienionych obszarach, praktykuje pracę zdalną i buduje adekwatne narzędzia do zarządzania, umożliwiając w określonych przypadkach prywatne wyjścia z pracy. Nade wszystko jednak wielu pracodawców stara się zróżnicować system pracy, mając na celu satysfakcję pracownika i jego efektywność.

Dla jednych work-life integration jest rzeczywistością, w której funkcjonują i w której świetnie realizują się, zarówno prywatnie, jak i zawodowo. Osoby te prowadzą ważne rozmowy biznesowe podczas urlopów, lub między wizytami u lekarza. Czekając na dzieci pod szkołą lub jadąc komunikacją miejską odpisują na maile, prowadzą negocjacje z klientami. Nie jest dla nich uciążliwością fakt, że są dostępni 24/7. Z drugiej strony swobodnie integrują zadania prywatne i służbowe, co sprawdza się szczególnie wśród pracujących rodziców. Z kolei dla innych skończenie pracy o określonej godzinie i wyłączenie wszystkich narzędzi służbowych jest jedyną słuszną metodą, aby odpocząć, złapać dystans, osiągnąć równowagę. Widmo ciągłego sprawdzania poczty, bycia online oznacza frustrację. Takie osoby potrzebują jasno określonych granic między tym co prywatne, a pracą. Klienci HRLink podkreślają bardzo często, że nie ma jednej dobrej metody dla wszystkich. Ważne aby dobrze poznać potrzeby pracowników i przy odpowiednim doborze narzędzi, możliwościach organizacji oraz specyfice pracy, znaleźć właściwe rozwiązania. Lepiej więc nie kazać pracownikom dokonywać wyboru między rodziną i karierą, ale dać wybór między work-life balance a work life-integration.



ALINA MICHAŁEK

EXPERT HR
HRLINK

