



TREND

IMPACT

Praca w czasach niepewności

Przemysław Huk
Think Tank / TREND IMPACT

Czasy niepewności

71%*

Najczęściej wymienianym czynnikiem, który świadczy o tym, że firma jest pożądanym pracodawcą jest **stabilność biznesowa**.

54%**

Najczęściej wymieniany czynnik, który wspomaga firmę przy pozyskiwaniu pracowników to **stabilność zatrudnienia**.

64%***

Pracowników jest gotowa na to, żeby całkowicie się **przekwalifikować i zacząć pracę w nowej branży**.

TREND
IMPACT

* Raport Deloitte „Od fali odejść do fali zmian”, czerwiec, 2022; ** „Raport Hays 2022 „Raport płacowy 2022”;
*** Raport pracuj.pl „Dwa lata nowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy”



PREWENCJA

PAIN POINTS warunki pracy

53%*

Uważa, że benefity pozapłacowe *nie są dostosowane do potrzeb* pracowników.

2/3*

„Białych kołnierzyków” twierdzi, że pandemia wpłynęła na ich warunki pracy.

252%**

Wzrost czasu jaki pracownik tygodniowo spędza na spotkaniach via Teams.

TREND
IMPACT

*Raport Sodexo „Potrzeby pracowników 2021”, wrzesień 2021; **Raport Microsoft „2022 Work Trend Index”



ADAPTACJA

PAIN POINTS

relacje międzyludzkie

78%*

Dobra atmosfera w firmie motywuje mnie do pracy.

65%**

Wskazuje na osłabienie relacji w środowisku pracy.

42%*

Komunikacja między członkami zespołu uległa pogorszeniu po zmianie modelu pracy na zdalny/hybrydowy.

TREND
IMPACT

* Raport Deloitte „Od fali odejść do fali zmian”, czerwiec, 2022;

** Raport Antal i Eventor „Spotkania i wydarzenia biznesowe w czasach zmiany”, luty 2021

PAIN POINTS

duma z wykonywanej pracy

64%*

Chce, by ich codzienna praca miała pozytywny wpływ na społeczność.

2/3*

Chce, by organizacja, w której pracują miała zbliżone wartości do ich własnych.

44%**

Ocenia, że proces wdrożenia nowego pracownika do firmy jest prowadzony z zachowaniem wysokich standardów.

TREND
IMPACT

* Raport Manpower Group „Raport Trendów 2022”; ** Raport Enpulse „Raport Zaangażowania 2020”

PAIN POINTS

relacje z przełożonymi

74%*

Menagerów nie ma możliwości wprowadzenia istotnych dla pracowników zmian.

67%**

Menagerów zwraca uwagę na konieczność przeformułowania celów i zadań dla pracowników.

43%*

Liderów twierdzi, że **budowanie relacji** jest największym wyzwaniem w pracy zdalnej/hybrydowej.

TREND
IMPACT

* Raport Microsoft „2022 Work Trend Index”;

** Raport Antal i Eventor „Spotkania i wydarzenia biznesowe w czasach zmiany”, luty 2021

jak okiełznać niepewność?

- ***SŁUCHAĆ PRACOWNIKA***
- ***SZUKAĆ PUNKTU ODNIESIENIA DLA SWOICH DZIAŁAŃ***
- ***WZMACNIAĆ RELACJE MIĘDZYLUDZKIE***
- ***WZMACNIAĆ DUMĘ Z WYKONYWANEJ PRACY***
- ***OFEROWAĆ BENEFITY PRZYSZŁOŚCI***



TREND

IMPACT

***Dziękujemy za uwagę
I zachęcamy do zadawania pytań***

