



pracuj.pl

**Zawodowy styl życia.  
Różne oblicza pracy  
Polaków**

Raport Pracuj.pl

# Więcej niż praca



## Rafał Nachyna

Dyrektor Zarządzający Pracuj.pl

***Dyskutując o rynku pracy często skupiamy się na danych makroekonomicznych i gospodarczych trendach. To bardzo ważna perspektywa, ale w codziennej debacie o świecie zawodowym za rzadko mówimy o jego bardziej „ludzkich” aspektach.***

*Stażysta, praktykant, fachowiec, specjalista, menedżer czy kierownik – to tylko jedna z wielu ról, które pełniemy w naszym życiu. Przychodząc do pracy, przynosimy ze sobą postawy ze sfery prywatnej. Dzielimy się ze współpracownikami swoimi pasjami, a rozważając zmianę zawodową szukamy miejsc, które w jakimś stopniu stanowią odbicie naszego stylu życia.*

*Jak zmieniający się wokół nas świat wpływa na nasze postawy zawodowe? Jak styl życia kształtuje sposób, w jaki pracujemy? Wierzymy, że odpowiedzi na te pytania przynosi raport „Zawodowy styl życia. Różne oblicza pracy Polaków”. Przedstawiamy w nim wyniki badań Pracuj.pl z 2019 i 2020 roku dotyczących aspektów pracy związanych ze stylem życia pracowników i kandydatów. Co ważne, część danych zawartych w raporcie nie była nigdy wcześniej publikowana.*

*Raport obejmuje zarówno kwestie dotyczące fundamentalnych dyskusji o roli pracy w naszym życiu – takich jak np. równouprawnienie, zaangażowanie w CSR, stosunek do pracowników 50+ czy znaczenie technologii – jak też związanych z hobby, pasjami i stylem – np. przyjaźnie i związki, dress code, jedzenie, obecność pupili w pracy.*

*Epidemia koronawirusa zmieniła wiele w naszym życiu zawodowym. Poświęciliśmy i poświęcamy jej sporo uwagi w różnorodnych materiałach Pracuj.pl tworzonych z myślą o kandydatach, pracownikach i pracodawcach. Niewątpliwie w najbliższych miesiącach będziemy obserwować wpływ efektów epidemii zarówno na podstawowe kwestie związane z pracą – np. mobilność zawodową, wymagania płacowe – jak i jej bardziej „miękkie” aspekty.*

*Z ciekawością będziemy się przyglądać ewolucji podejścia Polaków do tych elementów zawodowego stylu życia. Wyniki badań z 2019 i 2020 roku prezentowane w niniejszym raporcie konfrontujemy z aktualnymi komentarzami ekspertów Grupy Pracuj, nawiązującymi do świata „nowej normalności”. Podsumowujemy także sytuację po wybuchu COVID-19 w specjalnym rozdziale na końcu raportu. Zachęcamy Państwa do lektury i wyciągania własnych wniosków z wyników przedstawianych przez badaczy.*

Zapraszam do lektury!

## WSTĘP

- Komentarz Rafała Nachyny 2
- Podstawowe informacje i legenda 4

## OBLICZA PRACY POLAKÓW

-  Relacje międzyludzkie w pracy 5
-  Wpływ technologii na pracę 10
-  Open space i hot desk 14
-  Pracownicy 50+ 20
-  Kobiety: wyzwania i aspiracje 23
-  Rola CSR w życiu pracownika 28
-  Biurowy dress code 33
-  Jedzenie w pracy 38
-  Zwierzęta w pracy 42

## PODSUMOWANIE

- Komentarz: zawodowy styl życia po COVID-19 49
- Najważniejsze ustalenia raportu 55

# Zawodowy styl życia

## Podstawowe informacje



Przychodząc do pracy, przynosimy ze sobą przyzwyczajenia i postawy z życia prywatnego. Szukamy miejsc zatrudnienia, które są bliskie naszemu sposobowi funkcjonowania. Czy wiemy jednak jakie style pracy i życia w zespole najczęściej odpowiadają Polakom? Chcąc temu się przyjrzeć, zespół Pracuj.pl przygotował raport „Zawodowy styl życia”.

Raport stanowi przede wszystkim podsumowanie badań przeprowadzonych na zlecenie portalu Pracuj.pl przez ARC Rynek i Opinia na reprezentatywnej grupie 1037 aktywnych zawodowo Polaków. Ich wyniki prezentowaliśmy sukcesywnie w kolejnych materiałach w II półroczu 2019 roku i I kwartale 2020. Pomiar został wykonany w kwietniu i maju 2019 roku metodą CAWI (profesjonalnego formularza

internetowego). Celem pomiaru było zbadanie postaw respondentów wobec różnorodnych kwestii dotyczących pracy, w tym przede wszystkim zagadnień łączących postawy zawodowe z poglądami wyrażanymi w życiu prywatnym.

W celu urozmaicenia raportu, w jego wybranych sekcjach prezentowane są także dane pochodzące z innych badań portalu Pracuj.pl, przeprowadzonych w 2019 i 2020 roku: „Praca w dobie koronawirusa” (CAWI, n= 1894 użytkowników portalu Pracuj.pl), „Kobiety w pracy” (CAWI, n=2313 użytkowniczek Pracuj.pl) oraz „Generacja dobrej kariery” (CAWI, reprezentatywna grupa 1520 osób, ARC Rynek i Opinia na zlecenie Pracuj.pl). Pod wykresami z ich wykorzystaniem znalazły się odpowiednie adnotacje.

### LEGENDA



Komentarz eksperta



Wykres z danymi





## Relacje międzyludzkie w pracy

Przyjaźń między współpracownikami budzi głównie pozytywne uczucia Polaków, związki – wyraźnie rzadziej. Aż 6 na 10 uczestników badań Pracuj.pl uważa, że zaprzyjaźnione ze sobą osoby lepiej wykonują wspólne obowiązki. Jednak mniej niż co trzeci twierdzi, że praca to dobre miejsce na znalezienie partnera. Ze współpracownikami najchętniej integrujemy się „na żywo” – w ramach spotkań i wyjazdów integracyjnych. W obliczu pandemii koronawirusa pracodawcy muszą jednak szukać innych form budowy więzi w zespołach.

Dzisiejsze tempo życia, potrzeba ciągłego rozwoju i budowania kariery powoduje, że praca pochłania większą część naszego dnia. Według statystyk Polacy należą do najdłużej pracujących narodów w Europie i na świecie. Codzienne spotkania ze współpracownikami, dzielenie podobnych problemów, sukcesów i porażek sprzyja nawiązywaniu głębszych relacji, nie tylko na gruncie zawodowym. Nawiązywane przyjaźnie, a nawet łączenie się w pary przez współpracowników w tej sytuacji jest dziś elementem biurowej codzienności. Jak Polacy postrzegają wpływ tych relacji na życie zawodowe?

## Z przyjacielem bardziej efektywnie

W pracy tworzymy swoje małe społeczności, ale też grupy osób, z którymi lepiej się czujemy i chcemy spędzać więcej czasu – tak wynikało z naszych badań przeprowadzonych w 2019 roku. Jak pokazują badania Pracuj.pl, Polacy pozytywnie odbierają zawiązywanie przyjaźni między współpracownikami. Doceniają fakt, że poprawiają one atmosferę w zespole, podnoszą przyjemność z pracy i przekładają się na lepsze wykonywanie obowiązków.

61% badanych postrzega przyjaźnię w pracy jako pozytywne zjawisko, co trzeci nie ma na ten temat skrajnej opinii (28%), a tylko co dziesiąty – odnosi się do niego negatywnie. Podobna liczba respondentów uważa, że praca jest łatwiejsza, gdy wykonują ją osoby pozostające w dobrych relacjach prywatnych (59%), a także że taka sytuacja poprawia atmosferę w zespole (61%). Co równie ważne, aż 57% badanych uważa, że zaprzyjaźnieni ze sobą pracownicy lepiej wykonują obowiązki służbowe. Tylko 12% Polaków nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

Pracujący Polacy wyrażają pozytywny stosunek do roli przyjaźni i dobrej atmosfery w zawodowym życiu. Co jednak sądzą o nawiązywaniu podczas służbowych godzin zupełnie nowych bliskich znajomości? 43% respondentów uważa pracę za dobre miejsce na poznanie nowych przyjaciół, a tylko 15% sądzi odwrotnie. Warto jednak zauważyć, że 41% respondentów uchyliło się w tej sprawie od wyraźnej opinii.

## Dystans do biurowej miłości

Z wyraźnie większym dystansem podchodzimy do pracy jako miejsca, w którym można związać się z drugą osobą. Tylko 28% badanych Polaków uważa, że biuro to odpowiednia przestrzeń, by znaleźć przyszłego partnera lub partnerkę. Nie wiele mniej (23%) odnosi się do takiej perspektywy negatywnie. W przypadku tego pytania najczęściej unikano skrajnych opinii – aż połowa respondentów nie odpowiedziała na nie ani przecząco, ani twierdząco.

Wyniki są interesujące zwłaszcza w kontekście opinii naukowców czy psychologów. Według niektórych z nich Polacy coraz częściej znajdują partnerów właśnie w pracy – co wynika ze zmieniających się modeli życia, kariery czy spędzania wolnego czasu. Jednak mimo to tylko co piąty respondent (21%) uważa, że obecność pary w firmie sprzyja lepszej atmosferze w zespole, co trzeci sądzi odwrotnie. Tylko co czwarty respondent (24%) twierdzi, że osoby pozostające w związku lepiej wykonują swoje obowiązki służbowe, jeśli są współpracownikami.

## Jak chcemy się integrować?

Jak dostrzega Łukasz Marciniak, ekspert Grupy Pracuj (*komentarz do na końcu rozdziału*), w obliczu rosnącej roli zawodowych znajomości rośnie także znaczenie działań pracodawcy, kształtujących pozytywne relacje w zespołach – choćby przez wyjazdy integracyjne, wymianę wiedzy czy wewnętrzne grupy zainteresowań.

Znaczenie tego typu działań pracodawców potwierdzają wypowiedzi respondentów Pracuj.pl. Według badanych Polaków dobrą okazją do integracji i zacieśnienia relacji zespołu są przede wszystkim spotkania integracyjne – za skuteczne pod tym względem uważa je 67% badanych. Drugie miejsce pod tym względem zajmują wyjazdy integracyjne – doceniane przez 59% respondentów, a trzecie – wspólne warsztaty w zakresie komunikacji (48%). Nieco mniejsza, choć wciąż znacząca grupa respondentów za dobrą okazję do integracji uważa wewnątrzfirmowe grupy zainteresowań (43%). Najrzadziej za dobre narzędzie budowy relacji firmowych uznawane były wewnętrzne firmowe sieci społecznościowe (36%).

Pandemia koronawirusa spowodowała znaczne zmiany w zakresie omawianych form integracji – w związku z izolacją społeczną i ograniczeniami „fizyczne” spotkania stały pod znakiem zapytania, wszelkiego rodzaju aktywności i wyjazdy zakładające bezpośredni kontakt musiały zostać przełożone lub odwołane. Rośnie natomiast liczba aktywności integracyjnych w przestrzeni wirtualnej – o czym piszemy w podsumowaniu raportu.



**61%**

**badanych uważa, że przyjaźnie  
wpływają pozytywnie na efekty  
i atmosferę w pracy**



**28%**

**badanych uważa, że praca to dobre  
miejsce na znalezienie przyszłego  
partnera/partnerki**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



**Praca z przyjaciółmi  
pozytywnie wpływa na...**

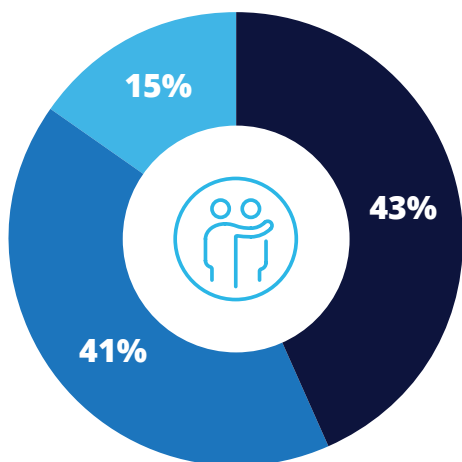
- Tak
- Nie
- Ani tak, ani nie



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037

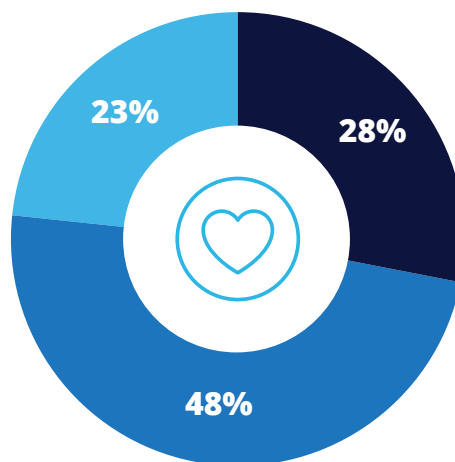


### Praca to dobre miejsce na znalezienie przyjaciela



- Zgadzam się
- Ani tak, ani nie
- Nie zgadzam się

### Praca to dobre miejsce na znalezienie partnera/partnerki



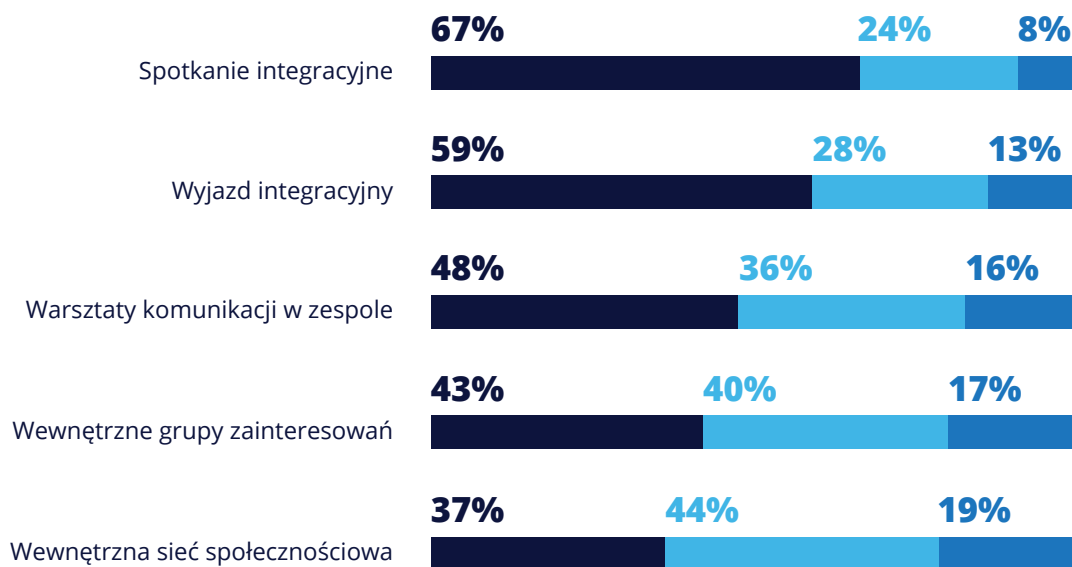
- Zgadzam się
- Ani tak, ani nie
- Nie zgadzam się

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



### Które aktywności organizowane przez pracodawców sprzyjają zacieśnianiu relacji między pracownikami?

- Sprzyja
- Ani sprzyja, ani nie
- Nie sprzyja



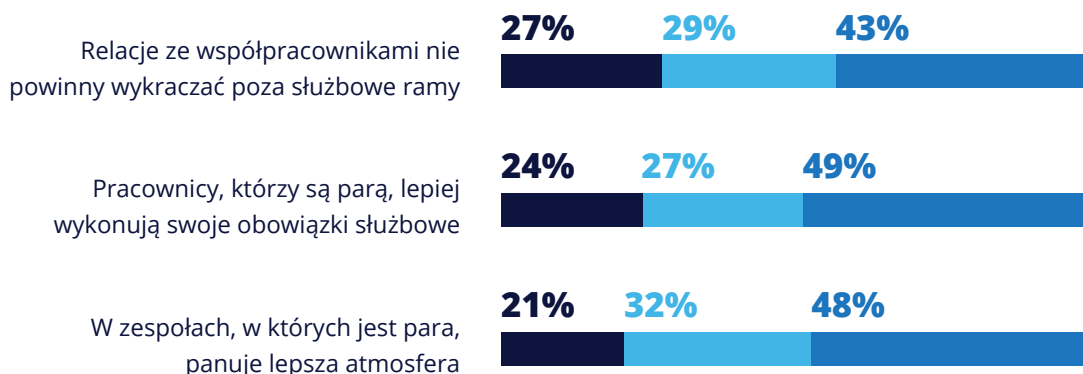
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n= 1037





## Polacy o związkach w pracy

- Tak
- Nie
- Ani tak, ani nie



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



**Łukasz Marciniak**

Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży, Grupa Pracuj

*W pracy – niezależnie czy fizycznie czy wirtualnie - spędzamy sporą część dnia. Codziennie spotykamy się z tymi samymi osobami, dlatego łączą nas wspólne doświadczenia. W ostatnich latach waga relacji w pracy zyskała na znaczeniu. Pokazują to odpowiedzi badanych, ceniących „biurkowe” przyjaźnie. Wyniki podkreślają jakże istotną cechą dobrego pracodawcy jest umiejętność wspierania budowy tych relacji. Może to robić przez wyjazdy integracyjne, wewnętrzne grupy zainteresowań, wymianę wiedzy czy wspieranie prywatnych pasji zespołu. Ważne jest także upewnienie pracowników, że są traktowani z sympatią niezależnie od poglądów czy pochodzenia.*

*W obliczu epidemii koronawirusa możliwości realizacji tego typu działań stanęły pod znakiem zapytania – najbliższe miesiące będą ciekawym testem kreatywności pracodawców w obszarze utrzymywania więzi w zespole bez „fizycznych” form integracji. Firmy zaczęły mocniej pobudzać aktywności w firmowych sieciach społecznościowych, organizować wewnętrzne konkursy, przykładać większą wagę do komunikacji wewnętrznej. Trudno jednak prognozować, by tego typu działania w pełni wypełniły lukę po spotkaniach i wyjazdach integracyjnych.*



## Wpływ technologii na pracę

Technologie zmieniają sposób, w jaki pracujemy. Jak w tej sytuacji odnajdują się pracownicy różnych pokoleń? Według ustaleń Pracuj.pl najmłodszy pracownicy są najbardziej pozytywnie nastawieni do częstych zmian pracy. Jednak to starsze generacje częściej wierzą we wpływ technologii na życie zawodowe – i są gotowe się przekwalifikować. Postawy pracowników wobec cyfryzacji są ważne w obliczu wzrostu znaczenia pracy zdalnej w konsekwencji pandemii koronawirusa. Pokazują one kierunki działań, jakie powinni rozważać pracodawcy, wdrażając np. cyfrowe narzędzia pracy wirtualnych zespołów.

Czy w ciągu najbliższych pięciu lat będziemy zmieniać pracę częściej, niż dziś? O tym przekonani są najmłodszy pracownicy (18-24 lata). Aż 66% przedstawicieli generacji Z badanych przez Pracuj.pl spodziewa się, że średni czas pracy w jednym miejscu będzie się skracać. Co interesujące, podobnie twierdzi tylko 45% osób z generacji Y (25-39 lat). To tyle samo, co w wypadku starszych pracowników z pokoleń X (40-55) i baby boomers (56+).

Zarówno generacja Z, jak i Y podobnie podchodzą do perspektywy zmiany zawodu w przyszłości. Połowa badanych w wieku 18-24 i 53% w wieku 25-39 odbiera taką możliwość pozytywnie. To zdecydowanie większa grupa, niż w przypadku pokolenia X (44%) czy osób w wieku 56+ (27%).

## Technologia, a praca człowieka

Wbrew stereotypom to właśnie pracownicy ze starszych pokoleń częściej spodziewają się cyfrowej rewolucji w życiu zawodowym. Aż 56% badanych w wieku 55+ zgadza się ze stwierdzeniem, że w przyszłości znajomość nowych technologii będzie ważniejsza w pracy od pozostałych umiejętności. Uważa tak rzadziej zarówno generacja Z, jak i generacja Y.

Co interesujące, to również najstarsi najczęściej prognozują, że technologie w przyszłości przejmą w wielu dziedzinach pracę ludzi. Twierdzi tak aż 69% baby boomers, czyli badanych w wieku ponad 55 lat. Drugą grupą, która najczęściej wierzy we wpływ technologii na pracę, są najmłodszy pracownicy (18-24 lat). Wśród nich taką opinię wyraziło 64% badanych.

## Starsi przekwalifikują się, by zachować pracę

Raport Pracuj.pl wykazał dość dużą gotowość wszystkich grup wiekowych do zmiany kwalifikacji w obliczu zmian na rynku pracy. Badacze zapytali, jak pracownicy zachowaliby się w sytuacji, w której mieliby do wyboru nabycie nowych kompetencji lub zmianę pracodawcy. Przedstawiciele wszystkich generacji w zdecydowanej większości zadeklarowali chęć zdobycia nowych umiejętności. Wyraźnie widać jednak, że częściej skłonni byłiby do tego przedstawiciele starszych pokoleń. Młodszy pracownicy częściej od nich skłaniają się do zmiany pracodawcy.

## Technologia – szansa dla wszystkich

Jak zauważa Mariusz Kuźniewicz, Senior Product Strategy Manager w Grupie Pracuj (*pełny komentarz na końcu rozdziału*), wyniki badań przedstawiają optymistyczny obraz kandydatów w obliczu cyfryzacji. Choć rozwój technologii będzie zmniejszać liczbę stanowisk w niektórych branżach, w innych będzie je tworzyć. Ponadto technologie coraz częściej umożliwiają wiele różnorodnych sposobów szukania pracy. Widać to chociażby w przypadku aplikowania za pomocą cyfrowych narzędzi. Powodzenie tego typu projektów jest jednak zależne w wielu wypadkach od tego, jak sprawnie pracodawcy wprowadzają zespół w nowe otoczenie.

Epidemia koronawirusa wprowadziła ważny nowy wątek do przedstawionych powyżej rozważań. Gwałtowny wzrost znaczenia pracy zdalnej sprawił, że pracodawcy coraz częściej rozważają jej trwałe wprowadzenie w życie swoich firm lub – jeśli już funkcjonowała – wzrost jej znaczenia. Może to spowodować w najbliższych latach znaczące inwestycje w technologie wspierające tego typu pracę. Krótki komentarz do tego zjawiska znaleźć można w podsumowaniu raportu.



Młodsze pokolenia są przekonane o rosnącym tempie zmian na rynku pracy

# 2/3

**badanych z generacji Z uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat skróci się średni czas zatrudnienia pracownika w jednym miejscu. To zdecydowanie więcej, niż w innych generacjach.**

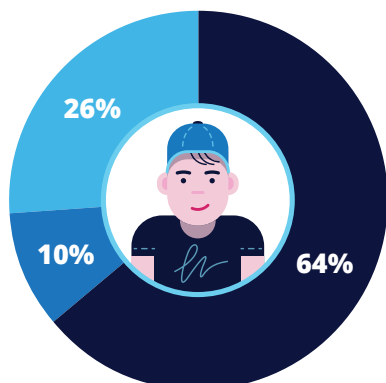
Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



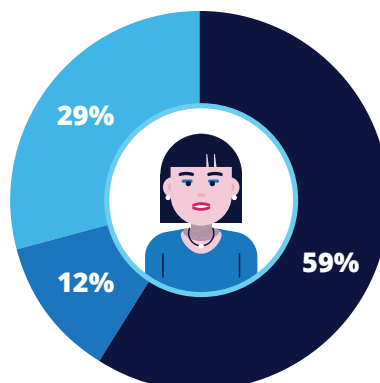
Czy rozwój technologii sprawi, że w przyszłości w wielu dziedzinach zastąpi pracę człowieka?

- Tak
- Nie
- Ani tak, ani nie

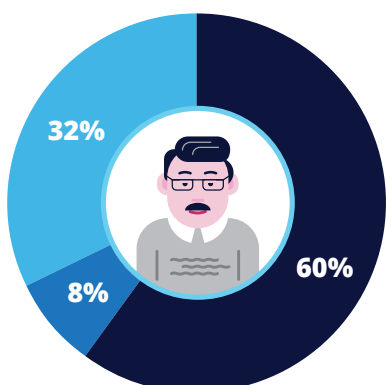
### Generacja Z



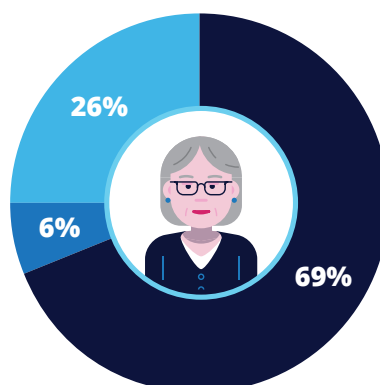
### Generacja Y



### Generacja X



### Baby boomers



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



Znajomość nowych technologii będzie w przyszłości coraz ważniejsza przy wyborze pracowników do awansu

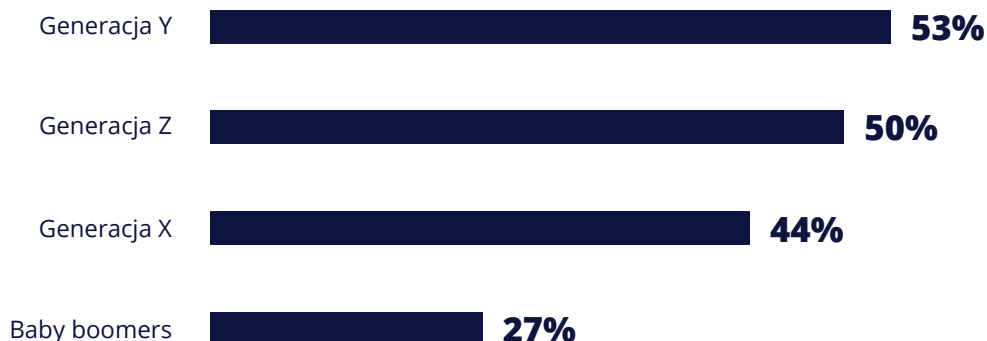


Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520





### Postrzegam pozytywnie perspektywę pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Generacja dobrej kariery”, N = 1520



**Mariusz Kuźniewicz**

Senior Product Strategy Manager, Grupa Pracuj

*Nowe technologie wkroczyły w świat pracy bardzo szybko. Dziś coraz więcej z nas szuka pracodawców przez aplikacje mobilne, efekty naszych działań przetwarzane są przez systemy informatyczne, coraz częściej na różnorodnych stanowiskach mile widziana jest znajomość nowych technologii.*

*Choć przyjęło się sądzić, że to młodzi są najbardziej świadomi wpływu technologii na pracę, badania Pracuj.pl nie potwierdzają do końca tej tezy. To właśnie najstarsi baby boomers spodziewają się, że kompetencje cyfrowe będą zyskiwać na znaczeniu w najbliższej przyszłości – kosztem innej wiedzy. Być może w przypadku części z nich wynika to z obserwacji rynku i obaw o znaczenie własnych, wypracowanych przez lata kompetencji. Warto jednak uwolnić się od myślowych schematów i wspierać edukację technologiczną doświadczonych pracowników.*

*Badania Pracuj.pl wykazują dość wysoką świadomość przedstawicieli wszystkich pokoleń co do zmian na rynku pracy. Liczne zagraniczne opracowania potwierdzają, że odpowiednio poprowadzeni pracownicy są zazwyczaj chętni, by zdobywać nowe kompetencje – niezależnie od stażu pracy. Dziś obowiązkiem każdej firmy jest refleksja nad tym, jak może wesprzeć swoje kadry w obliczu zmian czekających nas za 5 czy 10 lat.*



## Open space i hot desk

W firmach przed pandemią koronawirusa na dobre zadomowiły się otwarte, współdzielone przestrzenie oraz tzw. hot deski. Czy open space z „gorącymi biurkami” to dobre rozwiązanie? Jak na poglądy Polaków wyrażane przed pandemią wpłynie doświadczenie powszechnej pracy zdalnej? Ponad 70% respondentów Pracuj.pl ma pozytywny stosunek do pracy w otwartej przestrzeni biurowej, ale blisko 60% wskazuje na potrzebę posiadania własnego biurka.

## Gorące biurka czy prywatny bałagan?

Hot-desk to model zarządzania przestrzenią biurową, w którym dane stanowisko pracy nie jest przypisane konkretnej osobie. Pracownik przychodząc do firmy korzysta z biurka, które jest w danym momencie wolne, a na koniec dnia zabiera swoje rzeczy. Idea „gorących biurek” pochodzi z teorii „activity-based working” (ABW) autorstwa Erika Veldhoena. ABW propagowało zmniejszenie liczby stanowisk roboczych dostępnych w przestrzeni biurowej przy jednoczesnym zwiększeniu ich różnorodności, by umożliwić pracę w dowolnym stylu.

Jak pokazują wyniki badania Pracuj.pl, tylko 1 na 5 osób pozytywnie ocenia rozwiązanie typu hot-desk, ponad połowa wypowiada się negatywnie. Blisko 60% zapytanych o idealne miejsce pracy, wskazuje takie, w którym każdy pracownik ma przypisane własne biurko. Dla 30% respondentów badania informacja o hot-deskach nie miałaby żadnego wpływu na decyzję o podjęciu pracy w danej firmie. Dla ponad 50% badanych „gorące biurka” nie są elementem zachęcającym do zatrudnienia. Mobilizacja do utrzymania porządku na biurku, kontakt z większą liczbą pracowników czy możliwość swobodnej zmiany miejsca to najczęściej wymieniane przez respondentów zalety takiego rozwiązania. Blisko połowa osób aktywnych zawodowo uważa, że pracownicy mogą czuć się niekomfortowo bez własnego miejsca w biurze a także, że może być to powód do konfliktów czy rywalizacji o lepsze biurka.

## Open space – wiele zalet, wiele wad

Open space to nic innego jak rozmieszczenie wielu stanowisk pracy na dużej, otwartej przestrzeni. W tak zorganizowanym biurze, nie ma podziału na pokoje i gabinety, wszyscy pracownicy (całe działy, konkretne zespoły, grupy projektowe itd.) wykonują swoje zadania w jednej sali, często przedzielone wyłącznie niewielkimi ściankami. Dzisiaj takie biuro nikogo już nie dziwi, jednak jakie zdanie mają na ten temat pracownicy? Zdecydowanie bardziej pozytywne, niż w wypadku „gorących biurek”. Blisko 7 na 10 respondentów badania Pracuj.pl pozytywnie ocenia pracę na open space i podkreśla, że tak zagospodarowana przestrzeń nie wpłynęłaby na decyzję o zmianie pracy. Jednak mogąc wybierać, dla ponad połowy idealnym miejscem byłaby przestrzeń podzielona na mniejsze pokoje.

Ułatwiona komunikacja pomiędzy pracownikami, szybki i bezpośredni przepływ informacji oraz sprawny obieg dokumentów to główne zalety open space podkreślane w badaniu Pracuj.pl. Wymieniane obserwacje są zgodne z ideą, jaka przyświeca głównemu założeniu tego typu przestrzeni, czyli poprawie komunikacji między pracownikami oraz skróceniu czasu wykonywania zadań, a także większej identyfikacji i przywiązaniu do firmy. Nie ulega wątpliwości, że między osobami pracującymi w jednym pomieszczeniu szybciej nawiązują się głębsze relacje, niż między pracownikami zamkniętymi w oddzielnych pokojach.

Jak zauważa Konstancja Zyzik, ekspertka Grupy Pracuj, na open space pracownicy widzą się codziennie, na bieżąco mogą ze sobą rozmawiać, wspierać się i bliżej poznawać.

Jednocześnie jednak model ten ma także wady, związane m.in. z wygodą pracy. Respondenci Pracuj.pl najczęściej wskazują na hałas (48%), brak prywatności (45%), a także problemy z koncentracją (40%). Często pojawiające się w biurach ścianki oddzielające biurka nie są w stanie zapewnić intymności i dać możliwość wyciszenia.



## Gotowi na zmiany, ale nie na rewolucję

Wyniki badań pokazują, że zarówno open space, jak i hot desking to zjawiska, do których pracownicy podchodzą nie bez zastrzeżeń. Biuro przede wszystkim powinno spełniać oczekiwania pracowników, to ich komfort pracy przy realizowaniu zadań jest jedną z najważniejszych zasad, jaką powinny kierować się firmy. W zależności od charakteru wykonywanych obowiązków zespół będzie potrzebował inaczej zagospodarowanej przestrzeni.



**73%**

respondentów pozytywnie ocenia pracę na open space

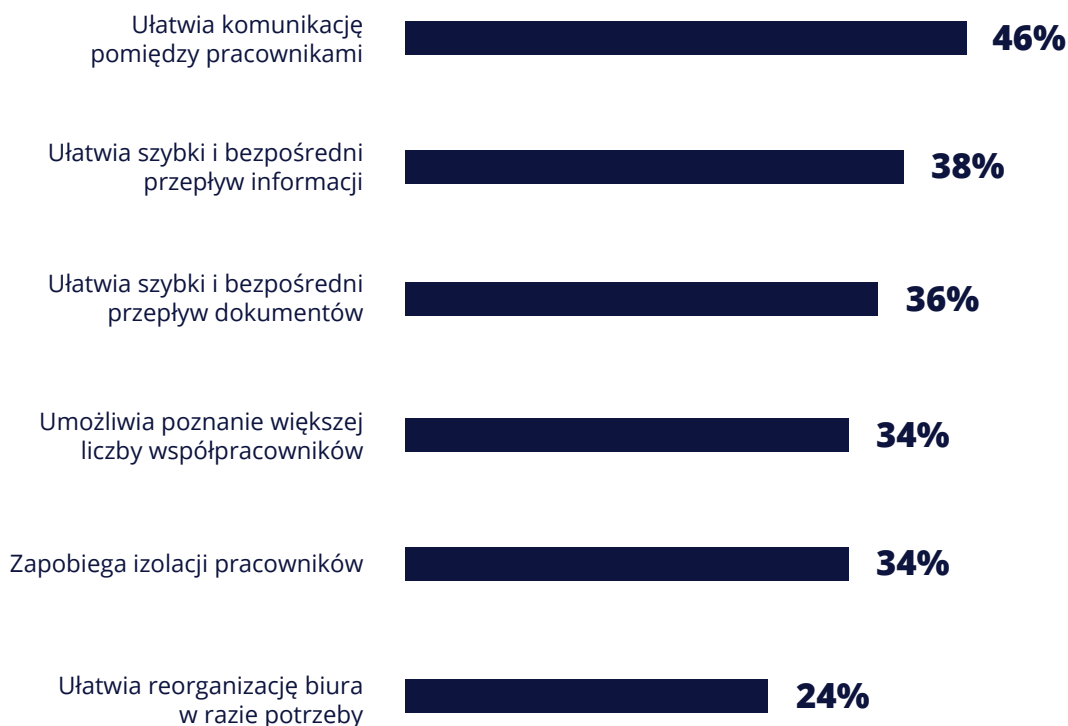
**50%**

badanych uważa, że idealne miejsce pracy to przestrzeń podzielona na pokoje

Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



### Główne zalety open space

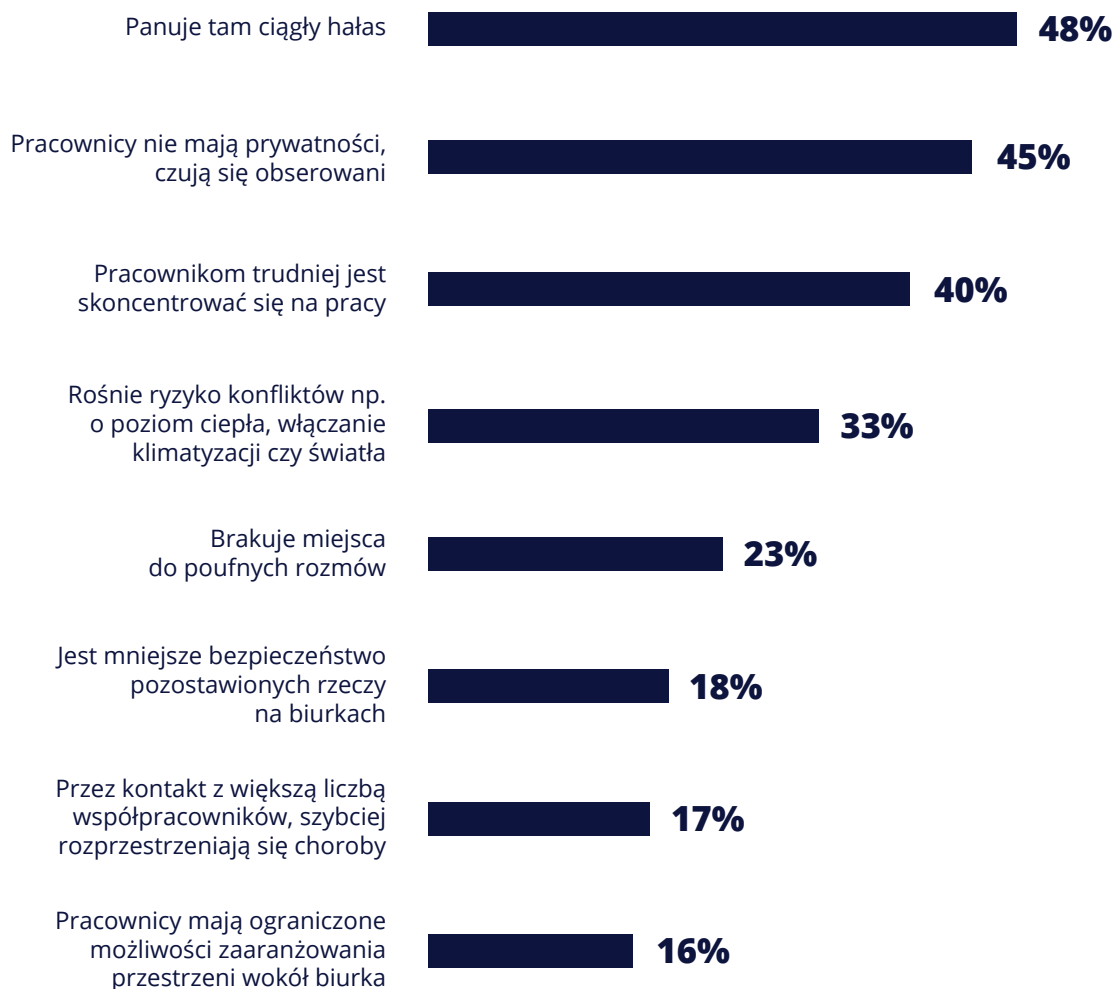


Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037





### Główne wady open space



Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



**53%**

pracowników negatywnie ocenia zjawisko hot-desków

**57%**

za idealne miejsce pracy uważa takie, gdzie każdy ma swoje biurko

Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



### Główne zalety hot-desk



Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



### Główne wady hot-desk



Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



**Konstancja Zyzik**

Talent Acquisition & Capabilities Development Manager, Grupa Pracuj

*Przed wybuchem pandemii koronawirusa pracownicy wykonujący obowiązki na open space traktowali jako oczywistość codzienny kontakt, możliwość bezpośredniej rozmowy, wzajemnego wsparcia czy bliższego poznania. Początkowo uważano, że taka forma zarządzania przestrzenią nie ma żadnych wad - dzisiaj wiemy, że tak nie jest. Pokazują to nasze badania. Respondenci najczęściej wskazywali na hałas (48%), brak prywatności (45%), a także problemy z koncentracją (40%). Często pojawiające się w biurach ścianki oddzielające biurka nie są w stanie zapewnić intymności i dać możliwość wyciszenia. Sytuacji nie poprawia zjawisko hot deskingu, według badań przyjmowane przez pracowników z dużym dystansem. Niezależnie od formy aranżacji biura - chcemy mieć w nim swój stały kąt. Po wybuchu pandemii koronawirusa obecne odpowiedzi respondentów mogłyby być jeszcze mniej przychylne - ze względu na kwestie sanitarne.*

*Na open space pracownicy stają się częścią jednego tworu - firmy. Psycholodzy wskazują na problem, jakim jest poczucie własnej odrębności, które zakłócone jest przez ciągłe funkcjonowanie we wspólnej przestrzeni, do tego dochodzi poczucie bycia obserwowanym. Praca na open space jest znacznie częściej problematyczna dla starszego pokolenia pracowników, Millenials natomiast nieznają już innego modelu.*

*Niewątpliwie jednak - przy wszystkich wymienionych wadach pracy w open space - pandemia koronawirusa sprawiła, że bardziej doceniamy możliwość przychodzenia do biura - o czym piszemy w podsumowaniu raportu. Aż 57% respondentów Pracuj.pl na przełomie maja i kwietnia 2020 deklarowało, że przez pracę zdalną bardziej docenili możliwość bezpośrednich spotkań ze współpracownikami w „fizycznej” siedzibie firmy.*



## Pracownicy 50+

Sytuacja pracowników 50+ na rynku pracy to skomplikowany i ważny temat, wymagający uważnych i rozbudowanych opracowań – zwłaszcza w obliczu pandemii koronawirusa, mogącej generować dodatkowe trudne wyzwania zawodowe dla tej grupy. Na potrzeby raportu postanowiliśmy jednak zmierzyć dwa spośród wielu aspektów życia grupy najstarszych zatrudnionych Polaków. Pierwszym są kluczowe czynniki życia zawodowego w oczach grupy 50+. Drugim natomiast – wizerunek pracowników 50+ w oczach przedstawicieli pozostałych grup.

6 na 10 respondentów Pracuj.pl uważa, że pracodawcy powinni bardziej dbać o pracowników po 50. roku życia, niż robią to obecnie. Opinia ta obrazuje świadomość panującą wśród większości badanych Polaków, dotyczącą trudnej sytuacji osób zbliżających się do wieku emerytalnego na rynku pracy. Wybuch pandemii koronawirusa mógł być czynnikiem dodatkowo pogłębiającym wyzwania zawodowe pracowników 50+. Warto zauważyć, że znacznie ponad połowa respondentów dostrzega pozytywny efekt wizerunkowy, jaki na obraz firmy wśród odbiorców i kandydatów ma jej otwartość na zatrudnianie pracowników z pokoleń X i baby boomers.



## 50+: lojalni i szukający stabilizacji

Jakie są największe zalety pracowników 50+? Badani Polacy najczęściej wskazywali na wysoki poziom wykonywanej pracy (58%), a także gotowość do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z młodszymi pracownikami (57%). Często wskazywaną cechą była także duża lojalność osób w starszym wieku wobec obecnych pracodawców (54%). Warto zwrócić szczególną uwagę na ten ostatni aspekt. Jak zauważa dr Paula Pustułka, socjolog z Uniwersytetu SWPS (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału), pracownicy 50+ to w wielu wypadkach osoby pragnące zawodowej stabilizacji i bezpieczeństwa, unikające zmian pracy nawet kosztem lepszych zarobków czy awansów.

## Stabilizacja i dobra atmosfera to priorytet

Cechy te, w obliczu coraz większej mobilności zawodowej osób młodych, urastają w ostatnich latach do ważnego atutu, niedostatecznie jednak docenianego przez pracodawców. Według badań Pracuj.pl pokolenie baby boomers (56+) jako jedyne przedkładało dobrą atmosferę w firmie (istotna jest dla 72% badanych z grupy) nad wysokie wynagrodzenie (65%). Baby boomersi zdecydowanie częściej od generacji Z uważali stabilność zatrudnienia za jeden z kluczowych aspektów życia zawodowego (56% badanych z grupy). Pod tym względem niejako wyprzedzali rynkowy trend poszukiwania w pracy silnych fundamentów i bezpieczeństwa, który w związku z turbulencjami na rynku pracy można było zaobserwować wśród ogółu pracowników po wybuchu pandemii koronawirusa (o czym piszemy w podsumowaniu raportu).

## Świadomi zmian i lojalni

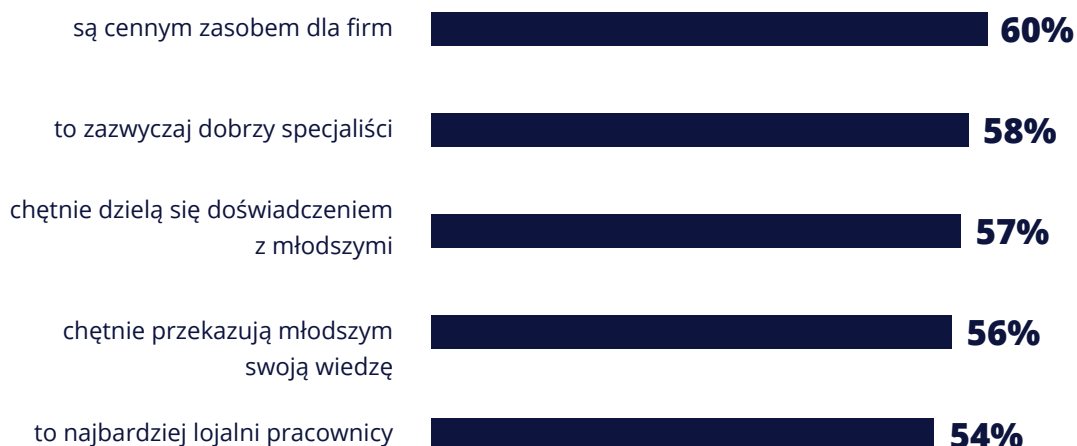
Współczesny rynek pracy coraz szybciej się zmienia. Zazwyczaj twierdzimy, że to młodzi pracownicy są bardziej świadomi tej ewolucji. Badania Pracuj.pl tylko częściowo potwierdzają tę tezę. Dlaczego? To właśnie baby boomers najczęściej uznają, że technologie będą mieć kluczowy wpływ na kariery i awanse pracowników w najbliższej przyszłości – uważa tak 56% badanych z tej grupy. To także oni najczęściej spodziewają się, że rozwój technologii doprowadzi do sytuacji, w której w przyszłości w wielu dziedzinach zastąpi ona pracę człowieka. Sądzi tak aż 69% baby boomers badanych przez Pracuj.pl.

Co ciekawe, choć tylko 27% pracowników 50+ odnosi się pozytywnie do perspektywy pracy w przyszłości w innym zawodzie niż obecny, jeszcze mniej skłonnych jest do opuszczenia pracodawcy. Mając do wyboru zmianę miejsca pracy lub zmianę posiadanych kwalifikacji, aż 66% baby boomers zdecydowałoby się na drugą ze wskazanych opcji.



### Według respondentów Pracuj.pl pracownicy po 50. roku życia...

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n= 1037





Co badani Pracuj.pl sądzą o grupie 50+ na rynku pracy? Według...

**60%** firmy powinny bardziej dbać o pracowników po 50. roku życia

**57%** to dobrze świadczy o firmie, jeśli zatrudnia dużo osób po 50. roku życia

**46%** pracodawcy chwalą sobie współpracę z osobami po 50. roku życia

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n= 1037



**dr Paula Pustułka**

socjolog, wykładowca, Uniwersytet SWPS

*W przypadku pokolenia baby boomers, czyli osób w wieku 56 lat lub starszych, w badaniach Pracuj.pl dostrzec można szereg połączeń między postawami w miejscu pracy, a kwestiami społeczno-historycznymi. Znajdując się w momencie tak zwanej późnej dorosłości oraz wkraczania w fazę starości, respondenci z tej grupy najsilniej wykazują postawy związane z poprzednim systemem. Nieszczerólnie sprzyjał on indywidualizmowi, był hierarchiczny. Do dziś determinuje to oceny najważniejszych aspektów miejsca pracy. Przykładowo: 39% baby boomersów uznało relacje z przełożonymi za znaczące. To wyraźnie scheda poprzedniego systemu, w którym szef bywał wyrocznią. Inną ważną kwestią jest fakt, że boomersi zdają się już być „w blokach startowych” sprintu do emerytury: to właśnie oni (56%) najczęściej pragną zawodowej stabilizacji i bezpieczeństwa, a także unikają zmian pracy nawet kosztem lepszych zarobków czy awansów. Na tym etapie życia respondenci starają się minimalizować stres zawodowy przez dbałość o dobrą atmosferę i relacje.*



**Łukasz Marciniak**

Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży, Grupa Pracuj

*Badania Pracuj.pl pokazują, że starsi pracownicy są rzadziej skłonni do zmiany pracy od młodych. Lojalność generacji X i baby boomersów to wartość, która na rynku pracy staje się coraz mniej powszechna. W obliczu rosnącej rotacji kadr warto się zastanowić, w jaki sposób promować ich postawy. Pracownicy 40+ czy nawet osoby w wieku emerytalnym, które są pracownikami firm od dawna, to często dobre przykłady potencjału firmy jako miejsca rozwoju zawodowego na wiele lat.*

*Bardzo ważne dla rozwoju firm jest, by wykorzystać doświadczenie i wiedzę starszych pracowników do harmonijnego rozwoju młodszych talentów – często mocno skupionych na dążeniu do awansu. Pracownicy 50+ to także grupa, która szczególnie mocno może odczuwać napięcia związane z turbulencjami rynku pracy po wybuchu epidemii koronawirusa. W ich oczach w najbliższych miesiącach będą zyskiwać pracodawcy, którzy nie będą wykonywać nerwowych ruchów kadrowych i gwarantować stabilizację zatrudnienia w nowej, trudnej sytuacji.*



## Kobiety: wyzwania i aspiracje

Kobiety coraz lepiej oceniają równouprawnienie na rynku pracy, ale wciąż obserwują na nim wiele nierówności. Według 6 na 10 Polek badanych przez Pracuj.pl są one w znacznie lepszej sytuacji zawodowej, niż 10 lat temu. Jednocześnie aż 7 na 10 zauważa, że wciąż nie mają równych szans na rynku pracy, co mężczyźni. Co więcej, pandemia koronawirusa spowodowała dodatkowe trudności zawodowe dla wielu kobiet będących matkami – stawiając przed nimi kolejną barierę w rozwoju kariery.

Tylko w latach 1950-2016 udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce wzrosła z 31 do 49%. W ostatniej dekadzie przemiany na rynku pracy dodatkowo przyspieszyły. Kolejne firmy podejmują odważne kroki dotyczące równości płac między płciami, parytety w zarządach czy szkolenia dedykowane dla kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn. Pozytywne zmiany potwierdzają badania przeprowadzone wśród użytkowniczek Pracuj.pl. 61% pań uważa, że sytuacja zawodowa kobiet w Polsce jest obecnie lepsza, niż 10 lat temu. Jednocześnie badane zauważają jednak wyzwania, przed którymi wciąż stają.



## Szanse równiejsze, ale nie równe

Jak wykazały wyniki badania Pracuj.pl, ogólna poprawa sytuacji zawodowej kobiet nie wpływa w ich oczach na negatywną ocenę ich sytuacji w kluczowych aspektach kariery. Aż 7 na 10 badanych uważa, że nadal nie mają równych szans w życiu zawodowym, co mężczyźni. O równouprawnieniu na rynku przekonana jest mniej, niż co piąta respondentka (19%). Podobnie jest w wypadku wpływu płci pracownika na wysokość wynagrodzenia – dostrzega go w Polsce 69% pań, a o równouprawnieniu przekonane jest 22%. Większość badanych Polek (60%) uważa, że mężczyźni są inaczej traktowani, gdy starają się o awanse.

Jak podkreśla Konstancja Zyzik, ekspertka Grupy Pracuj (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału) zmiany mentalne i społeczne, które obserwowane były w ostatnich latach, do świata pracy i biznesu wciąż przedostają się pewnym opóźnieniem. Polki wciąż muszą mierzyć się z nierównościami w obszarze płac czy awansów.

## Wsparcie mile widziane

Polki w większości przypadków odnoszą się pozytywnie do różnorodnych form wsparcia ich karier, wykorzystywanych na rynku pracy. Największym uznaniem badanych cieszą się gwarancje równych zarobków na dwóch równoważnych stanowiskach niezależnie od płci, regulowane odgórnie przez firmę. Pozytywnie postrzega je aż 83% respondentek, a przeciwnych jest im tylko co dziesiąta (9%). Dużym uznaniem badanych cieszą się także formy wsparcia dedykowane dla matek. 80% respondentek docenia umożliwianie kobietom wychowującym dzieci układania elastycznego grafiku pracy a 76% - oferowanie im dodatkowego wsparcia – np. pracy zdalnej czy dedykowanych benefitów pozapłacowych.

## Parytety budzą emocje

W opiniach użytkowniczek Pracuj.pl odbijają się wyraźnie głośnie dyskusje związane z kwestiami równouprawnienia. Polki są podzielone np. w ocenie wyznaczania odgórnie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. To działanie firm postrzega pozytywnie 51% respondentek, negatywnie – 20%, a aż 28% jest wobec niego obojętnych. Jeszcze mniej (43%) popiera parytety płci podczas rekrutacji.

Warto zauważyć, że badane Polki dość zgodnie popierają natomiast szkolenia w zawodach, w których większość pracowników stanowią mężczyźni (71%). Istotny wpływ na ten stan rzeczy mogą mieć wysokie lub stale rosnące płace w specjalizacjach postrzeganych potocznie jako „męskie” – nie tylko w branży IT, ale choćby m.in. wśród specjalistów Business Intelligence, w budownictwie czy wśród wykwalifikowanych pracowników fizycznych.

## Płeć stanowiska jest bez znaczenia?

Zdecydowanie mniej wyraźne emocje budzi wśród badanych Polek nazewnictwo stanowisk zawodowych, będące jednym z tematów regularnie wracających w dyskusjach o równouprawnieniu w miejscu pracy. Aż 7 na 10 respondentek Pracuj.pl nie przykłada wagi do tego, czy pełnione przez nie stanowisko będzie miało formę męską (np. „specjalista”, „kierownik”) czy żeńską (np. „specjalistka”, „kierowniczka”). Co interesujące, 14% badanych pań mając wybór wybrałoby nazwę charakterystyczną dla mężczyzn, a tylko 15% - dla kobiet.



## Długa droga do sukcesu

Opinie respondentek Pracuj.pl pokazują z jednej strony dość surową ocenę równouprawnienia na rynku pracy ze strony Polek, z drugiej – ich otwartość na różne formy wsparcia. W tych wyzwaniach nie są jednak osamotnione. Według raportu Światowego Forum Ekonomicznego, całkowite zamknięcie luki między płciami (m.in. w obszarach ekonomii, edukacji, zdrowia i reprezentacji politycznej) przy obecnej dynamice zmian zajmie ponad 99 lat.

## Napięcia zawodowe w obliczu koronawirusa

Według badań Pracuj.pl przeprowadzonych na przełomie kwietnia i maja 2020 pandemia koronawirusa poszerzyła zakres wyzwań, z jakimi muszą mierzyć się kobiety na rynku pracy – szczególnie te będące matkami, pracującymi zdalnie przy jednoczesnym zamknięciu szkół i przedszkoli.

Kobiety zdecydowanie częściej od mężczyzn wskazywały na duże znaczenie wsparcia psychologicznego od pracodawcy w czasie pandemii. Za raczej ważne lub zdecydowanie ważne uznało je 53% respondentek – dla porównania podobnie uznawało 46% respondentów. Jakie jeszcze różnice można było zaobserwować między kobietami i mężczyznami, zmuszonymi przez pandemię do łączenia w jednym miejscu ról rodzica i pracownika? Obie grupy w zdecydowanej większości zgadzały się ze stwierdzeniem, że osoby wychowujące dzieci mają większe trudności z pracą zdalną, niż bezdzietni pracownicy. Opinię taką wyrażało jednak wyraźnie więcej matek (83%), niż ojców (76%). Warto także zauważyć, że to ojcowie częściej czuli się traktowani ze zrozumieniem przez przełożonych, niż matki (59% wobec 54%).

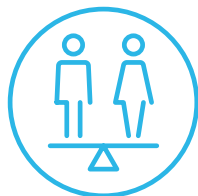


# 61%

**Polek badanych przez Pracuj.pl uważa, że sytuacja zawodowa kobiet w Polsce jest znacznie lepsza, niż 10 lat temu.**



### Kobiety o szansach zawodowych



# 71%

**uważa, że nie mają równych szans w życiu zawodowym, co mężczyźni**



# 69%

**uważa, że płeć pracownika ma wpływ na wysokość wynagrodzenia**



# 60%

**uważa, że płeć pracownika ma wpływ na możliwość awansu**

Źródło: badanie Pracuj.pl „Kobiety w pracy”, n = 2313 kobiet – użytkowniczek portalu

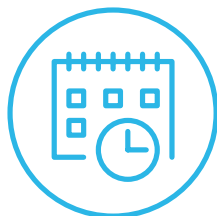


Które formy wsparcia równouprawnienia w pracy kobiety postrzegają pozytywnie?



**83%**

Gwarancja **równych zarobków** na tym samym stanowisku



**80%**

**Elastyczny grafik** pracy dla kobiet wychowujących dzieci



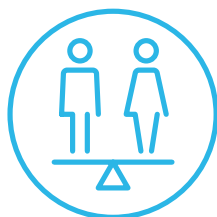
**76%**

**Dodatkowe wsparcie** dla kobiet wychowujących dzieci



**71%**

**Szkolenia** w zawodach, w których zdecydowaną większość pracowników stanowią mężczyźni



**51%**

**Parytety płci** na kierowniczych stanowiskach wyznaczone przez firmę (np. określony % kobiet w zarządach)



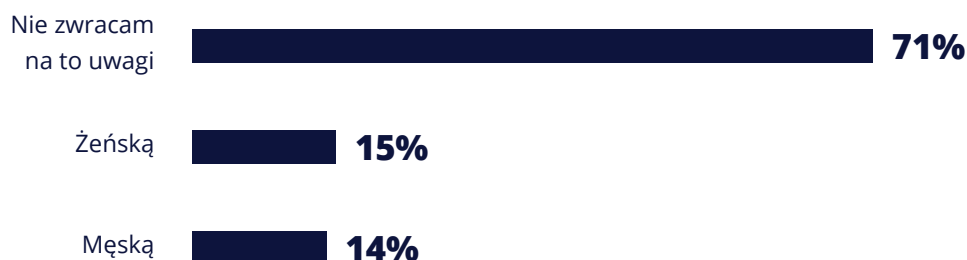
**43%**

**Parytety płci** podczas rekrutacji pracowników (np. parytety płci przy wyborze kandydatów)

Źródło: badanie Pracuj.pl „Kobiety w pracy”, n = 2313 kobiet – użytkowniczek portalu



### Wolę, by nazwa mojego stanowiska miała formę...



Źródło: badanie Pracuj.pl „Kobiety w pracy”, n = 2313 kobiet – użytkowniczek portalu



**Konstancja Zyzik**

Talent Acquisition & Capabilities Development Manager, Grupa Pracuj

*Większość Pań, które przebadaliśmy, jest oczywiście świadoma pozytywnej ewolucji. Pojawia się też w Polsce coraz więcej wewnętrznych firmowych regulacji, wspierających różnorodność w zarządach czy promujących przykłady błyskotliwych karier kobiet, zwłaszcza w dużych firmach. Szczegółowe odpowiedzi Polek pokazują jednak, że wciąż muszą mierzyć się z nierównościami w obszarze płac czy awansów. Pracodawcy powinni pamiętać, że coraz więcej kobiet jako kandydatki zwraca szczególną uwagę na politykę przyjętą przez firmy w celu wyrównywania szans.*

*Panie należą do grup szczególnie dotkniętych przez epidemię koronawirusa – szczególnie warto zwrócić uwagę na pracujące matki. Pandemia jeszcze mocniej ujawniła napięcia, przed którymi stają matki wobec oczekiwań społecznych. Według naszych badań aż 54% z nich na przełomie kwietnia i maja raportowało trudności z łączeniem wychowywania dzieci i pracy. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy w tym trudnym czasie oferowali matkom np. wsparcie psychologiczne, z którego mogą skorzystać – panie deklarowały taką potrzebę wyraźniej częściej od panów. Ważną rolę odgrywa także większa elastyczność przy wyznaczaniu grafiku pracy przez pracodawców oraz większa otwartość przełożonych na branie dni wolnych i urlopów. Dwa wspomniane czynniki znajdowały się na szczycie potrzeb zarówno matek, jak i ojców badanych przez Pracuj.pl w okresie zamrożenia gospodarki po wybuchu pandemii.*



## Rola CSR w życiu pracownika

Według badań Pracuj.pl aż 58% Polaków chętniej aplikuje o pracę do firm, które angażują się w działania CSR. Społeczna odpowiedzialność biznesu odgrywa rosnącą rolę przy przyciąganiu kandydatów. Co ważne, pracodawcy coraz częściej sięgają po różnorodne, mniej powszechne formy wywierania pozytywnego wpływu na otoczenie. Ciekawą kontynuację tego trendu można było obserwować od marca 2020 roku, w obliczu pandemii koronawirusa.

CSR (Corporate Social Responsibility) – czyli społeczna odpowiedzialność biznesu - to jedno z pojęć, które zrobiły w ostatnich latach dużą karierę. O rosnącej liczbie firm, które deklarują inicjatywy w tym zakresie, świadczą deklaracje Polaków. **56% respondentów badania Pracuj.pl** twierdzi, że ich pracodawca podejmuje jakiegokolwiek działania CSR.

Co właściwie kryje się za tym terminem? W najbardziej ogólnym ujęciu oznacza on wdrażanie strategii biznesowej uwzględniającej interes publiczny, w tym wsparcie lokalnych społeczności czy ochronę środowiska. W bardziej powszechnym rozumieniu ze społeczną odpowiedzialnością biznesu łączy się natomiast zaangażowanie firm m.in. w dobroczynność, akcje proekologiczne, pomoc dla społeczności lokalnych, edukację czy wolontariat.



## Dobry wizerunek zaangażowania

Według ustaleń Pracuj.pl aż 3 na 4 badanych Polaków uważa społeczną odpowiedzialność biznesu za pozytywne zjawisko, co czwarty odnosi się do niego obojętnie, a tylko 2% - negatywnie. Jak zauważa Konstancja Zyzik, ekspertka Grupy Pracuj (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału), działania CSR doceniane są najczęściej przez młodsze pokolenia pracowników. Jednocześnie jednak potrafią być przyczyną poważnych kryzysów wizerunkowych pracodawców, jeśli są prowadzone w sposób niespójny lub nieprzemyślany.

## CSR przyciąga talenty

Badania Pracuj.pl potwierdzają, że zaangażowanie firmy w CSR jest dla wielu kandydatów istotnym atutem. Aż 58% respondentów uważa, że biorąc udział w rekrutacji chętniej podjęliby pracę w firmie, która jest zaangażowana w CSR. Jeszcze więcej, bo 59% deklaruje to w wypadku firm, które dają możliwość wsparcia tych działań swoim pracownikom. Deklaracje Polaków pokrywają się z postawami zagranicznymi. Według analizy „Cone/Porter Novelli Purpose” aż 68% Amerykanów deklaruje, że chciałoby pracować dla firmy z ugruntowaną strategią odpowiedzialności.

## CSR: firmy i pracownicy

Jak pokazuje badanie Pracuj.pl, Polacy z zaangażowaniem w CSR najczęściej łączą firmy działające na większą skalę oraz pochodzące z zagranicy. Co ciekawe, ze społeczną odpowiedzialnością biznesu zdecydowanie częściej kojarzeni są prywatni, a nie państwowi pracodawcy. Warto także zauważyć, że ponad połowa badanych Polaków (51%) uważa, że w akcje CSR częściej angażują się firmy, które przykładają dużą wagę do dobrego samopoczucia pracowników - tylko 7% uważa odwrotnie.

W jakie projekty angażują się najczęściej sami pracownicy? Wśród badanych, których firmy realizują akcje CSR, aż **42% wspiera zbiórki darów lub datków**. To zdecydowanie najbardziej popularna aktywność wśród pracowników. O rosnącej roli akcji dobroczynnych w życiu biznesu świadczy np. skala, jaką w ostatnich latach zyskała akcja „Szlachetna Paczka”. Jak wskazuje Dominika Langer-Gniłka, Dyrektor Działu Współpracy i Rozwoju w Stowarzyszeniu WIOSNA (pełny komentarz na końcu rozdziału), zaangażowanie pracowników w akcje dobroczynne znacząco wpływa na dobrostan zespołu i jego poczucie sprawczości.

## CSR niejedno ma imię

W obliczu dyskusji o zmianach klimatycznych warto zauważyć, że 17% badanych deklaruje wsparcie akcji proekologicznych. Przykładem marki, która inwestuje w ten obszar, jest Shell Polska. Tylko w 2019 roku krakowskie centrum biznesowe firmy dzięki zaangażowaniu zespołu i optymalizacji działania biura zredukowało o 21% zużycie energii oraz o 20% produkcję odpadów. Ponadto o 2 tony zmniejszono emisję CO<sub>2</sub>, m.in. dzięki angażującej ponad 100 osób kampanii „Ride your bike”, promującej podróże do pracy rowerem.

Z kolei Grupa Pracuj od blisko ośmiu lat realizuje projekt „Pomoc z efektem w@w”, w ramach którego zaangażowane zespoły pracowników walczą o wewnętrzne granty od firmy na cele CSR. Efektem jest realizacja co roku 5-10 miniprojektów w całej Polsce. Jednak najważniejszym obszarem CSR dla Grupy Pracuj jest wsparcie projektów edukacyjnych. Firma od 2015 roku wraz z Fundacją im. S. Batorego prowadzi Fundusz Stypendialny, wspomagający studentów kierunków IT z niezamożnych środowisk. Projekt do początku 2020 roku wsparł 38 stypendystów.

## CSR w obliczu koronawirusa

Wybuch epidemii koronawirusa był ciekawym egzaminem zaangażowania firm w CSR. Pracodawcy od marca 2020 roku mierzyli się z licznymi wyzwaniami związanymi m.in. ze spadkiem przychodów, mniejszą stabilnością finansową, koniecznością

podejmowania trudnych decyzji kadrowych czy reorganizacji zespołów. Jednocześnie rośnie oczekiwanie pracowników firm wobec biznesu dotyczące zaangażowania w walkę z koronawirusem, przede wszystkim przez dotacje dla instytucji medycznych.

Pracodawcy na tego typu oczekiwania reagowali na różne, nieraz zaskakujące sposoby. W momencie publikacji niniejszego raportu (początek lipca 2020) trudno wciąż o bardziej kompleksowe podsumowanie tych inicjatyw, warto natomiast zwrócić uwagę na kilka z nich.

Bezpośrednie środki związane z COVID-19 były zbierane przez Koalicję firm na rzecz walki z koronawirusem. Wspierała ona firmę Warsaw Genomics w dostarczaniu bezpłatnych testów diagnostycznych dla szpitali i personelu medycznego w Polsce w okresie ich największego niedoboru. Podobne inicjatywy związane także np. z dostarczaniem maseczek ochronnych czy środków na respiratory organizowane były w całej Polsce.

Inny typ podejścia prezentują np. Grupa Pracuj czy Shell Polska – które organizowały wewnętrzne konkursy wśród pracowników, wspierające inicjatywy związane z walką z koronawirusem. Pozwalały one połączyć działania dobroczynne z aktywizacją zespołów i utrzymywaniem relacji w okresie izolacji społecznej. Grupa Pracuj w tym czasie zorganizowała specjalną edycję projektu grantów CSR „Pomoc z efektem W@W”, całkowicie poświęconą walce ze skutkami koronawirusa.

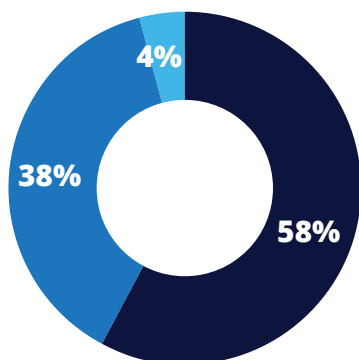


**73%** respondentów pozytywnie ocenia firmy angażujące się w CSR

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037

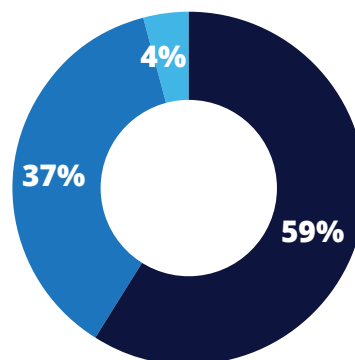


Wpływ zaangażowania firmy w CSR na chęć pracy dla niej



- Większa chęć
- Bez wpływu
- Mniejsza chęć

Wpływ zaangażowania zespołu w CSR na chęć pracy dla firmy

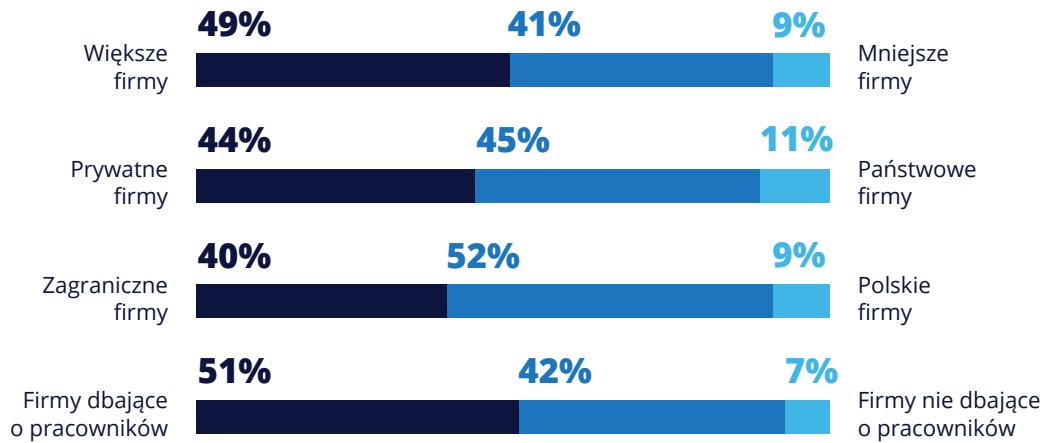


- Większa chęć
- Bez wpływu
- Mniejsza chęć

Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



### Działania CSR realizują częściej...

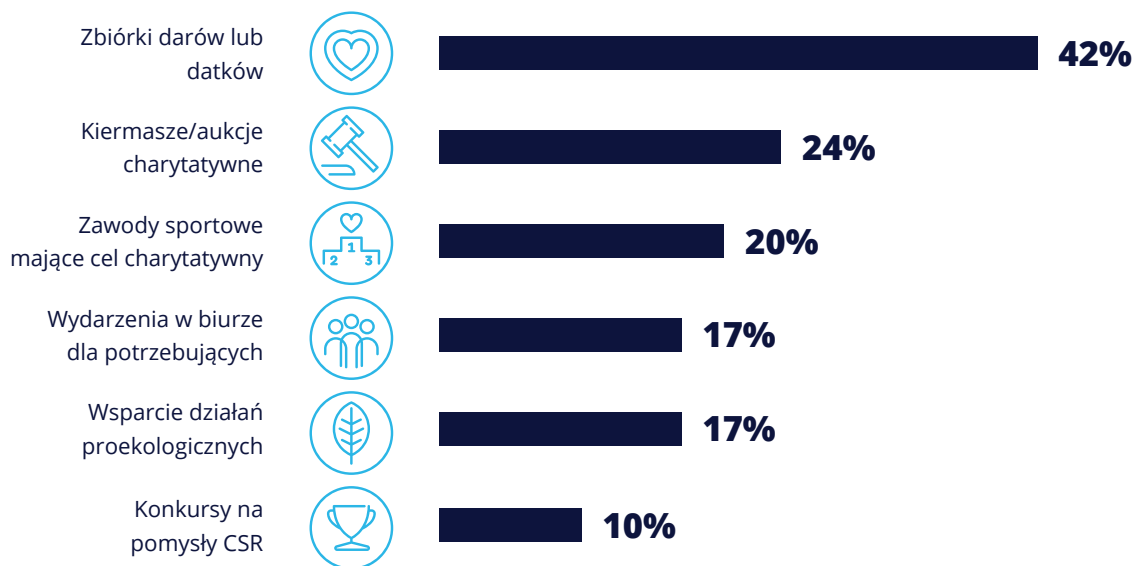


- Przewaga opcji po lewej stronie
- Równie często – respondenci nie dali przewagi żadnej z opcji
- Przewaga opcji po prawej stronie

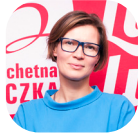
Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



### Pracownicy angażują się najczęściej w...



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 577  
Odpowiedzi pracowników, których firmy angażują się w CSR



**Dominika Langer-Gniłka**

Dyrektor Działu Współpracy i Rozwoju w Stowarzyszeniu WIOSNA

*O rosnącej roli akcji dobroczynnych w życiu biznesu świadczy np. skala, jaką w ostatnich latach zyskała akcja „Szlachetna Paczka”, wspierająca rodziny i osoby w trudnej sytuacji życiowej. Jeszcze w 2012 roku paczki przygotowane przez firmy stanowiły 10,5% całości, w 2019 było to już 21%. W ostatnią edycję zaangażowały się zespoły około 3500 firm.*

*Aż 99% wolontariuszy deklaruje chęć udziału w projekcie w kolejnym roku. Ewolucja rynku pracy pociągnęła za sobą szereg zmian. Dawanie pracownikom poczucia wpływu, dni wolne na wolontariat, możliwość wyboru inicjatyw, jakie wesprze firma i wiele innych to tylko część z działań, jakie zaczęto podejmować wraz z rozwojem strategii employer branding i CSR. Według naszych badań aż 75% osób zaangażowanych w wolontariat pracowniczy wskazuje na poprawę samopoczucia w pracy. 87% potwierdza, że ta inicjatywa wpłynęła na ich ogólne zadowolenie z życia. To kolejne potwierdzenie, że CSR to nie wydmuszka, a autentyczne działania w tym zakresie przyciągają do pracodawcy.*



**Aleksandra Skwarska**

Starsza Specjalistka ds. PR i CSR, Grupa Pracuj

*Działania CSR są zauważane przez potencjalnych pracowników, szczególnie z generacji Z i Y. To oni najczęściej chcą pracować dla firm akcentujących swoje zaangażowanie w działania prospołeczne czy redukujące negatywny wpływ na środowisko. CSR to szansa na przyciągnięcie talentów, które cenią te same wartości i utożsamiają się z DNA marki. Z drugiej strony, CSR niespójny z profilem działalności firmy może przynieść pracodawcy poważne problemy wizerunkowe. Dlatego tego typu inicjatywy trzeba podejmować rozważnie i przy zachowaniu zgodności z szerszą strategią.*

*Jak zauważamy w raporcie wybuch pandemii ciekawie wpłynął na powstawanie nowych aktywności CSR firm – warto obserwować ten trend w najbliższych miesiącach, bo niewątpliwie wpłynie on na politykę CSR wielu przedsiębiorstw, a także oczekiwania wyrażane przez pracowników. W ostatnich miesiącach obserwowaliśmy to sami na przykładzie zespołu Grupy Pracuj. Koronawirus zmotywował zarówno kierownictwo, jak i naszych pracowników do przekształcenia strategii CSR na ten rok i zaangażowania się w nowe akcje, ściśle związane z przeciwdziałaniem skutkom pandemii koronawirusa. Dostrzegliśmy, że nasz zespół oczekiwał działania ze strony firmy.*

*Razem z innymi markami wsparliśmy finansowo Warsaw Genomics w dostarczaniu testów na COVID-19. Ponadto przekształciliśmy nasz coroczny projekt „Pomoc z efektem W@W” tak, by pracownicy aplikowali w nim o granty na inicjatywy związane właśnie z pandemią. To działanie, z którego jesteśmy szczególnie dumni - dofinansowaliśmy aż 22 projekty prowadzone przez 58 zaangażowanych członków zespołu Grupy Pracuj. Wśród zgłoszonych przez nich pomysłów znalazły się m.in. wsparcie Pokarpackiego Hospicjum dla Dzieci, zbiórka sprzętu komputerowego dla uczniów poznańskich szkół, szkolenia IT dla młodzieży czy wsparcie schroniska dla zwierząt w obliczu pandemii.*





## Biurowy dress code

Według badań Pracuj.pl więcej niż 7 na 10 badanych Polaków oczekuje w swojej firmie swobody ubioru, przy zachowaniu określonych zasad i granic. Zagadnienie dress code powraca szczególnie latem, gdy komfort i zewnętrzne warunki rywalizują z biznesowym savoir-vivre. Temat jeszcze częściej jest przywoływany w związku z rosnącym udziałem pracy zdalnej, spowodowanym przez wybuch pandemii koronawirusa.

Odpowiedni garnitur i garsonka, firmowe uniformy, długie spodnie i długie rękawy – części pracowników tego typu strój może kojarzyć się z dyskomfortem - zwłaszcza w okresie wakacyjnym. Jak jednak pokazują wyniki raportu Pracuj.pl, aż 55% badanych Polaków pozytywnie ocenia zjawisko dress code. Z niechęcią postrzega je tylko 15% z nich.

Jak pokazuje jednocześnie raport Pracuj.pl, firmowe polityki ubioru dla znacznej części badanych nie należą jeszcze do kluczowych czynników, branych pod uwagę przy wyborze pracy. Ponad połowa z respondentów (51%) twierdzi, że informacja o dress code nie miałaby żadnego wpływu na ich chęć pracy w firmie, do której aplikują. 27% ankietowanych bardziej chciałoby pracować w firmie z góry ustalonymi zasadami ubioru, a 22%, że zmalałaby ich chęć rekrutacji do pracodawcy, u których jest ściśle obowiązująca etykieta stroju.

## Dress code niejedno ma imię

Badani Polacy w aż 7 na 10 (71%) przypadków deklarują, że w idealnym miejscu pracy powinna istnieć swoboda ubioru – jednak z zachowaniem określonych granic i zasad. Tylko co piąty badany jest zwolennikiem bardziej ścisłego dress code, a co dziesiąty – pełnej swobody ubioru. Wyniki mogą więc wskazywać, że specjaliści są zwolennikami umiarkowania w zakresie zawodowej garderoby.

A jak wygląda pod tym kątem biurowa rzeczywistość? Wyraźnie częściej, niż w przypadku oczekiwania badanych, zdarzają się w ich miejscach pracy zarówno odgórny dress code (22%), jak i całkowita swoboda ubioru (29%). Połowa respondentów deklaruje, że w ich miejscu pracy dobór stroju jest swobodny, ale powinien mieścić się w ustalonych granicach i zasadach.

Badania były przeprowadzone na ponad pół roku przed wybuchem epidemii koronawirusa – badacze nie zmierzili więc postaw dotyczących dress code podczas pracy z domu. Odnośnie natomiast do dress code w biurze – należałoby się spodziewać, że na ten model pracy zmiany związane z pandemią nie powinny mieć bardzo znaczącego wpływu.

## Moda wpływa na firmowe zwyczaje

Jak zauważa Michał Kędziora, ekspert mody męskiej i autor bloga Mr Vintage (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału), zmiany dress code w ostatnich latach widoczne były np. w branży telekomunikacyjnej – co wiąże się preferencjami klientów. Na stroje widziane na biurowych korytarzach niewątpliwie wpływ ma też ogólna transformacja mody, a także niezła pozycja pracowników na rynku – np. w branży IT, gdzie obowiązuje luźniejszy dress code.

Stosunek badanych do dress code'u pokazuje zmiany, jakie zachodzą w świecie zawodowym w Polsce i na świecie. Ujawniają się one szczególnie właśnie w takich okolicznościach, jak upały czy standardowe dni pracy, bez zaplanowanych wyjątkowych działań.

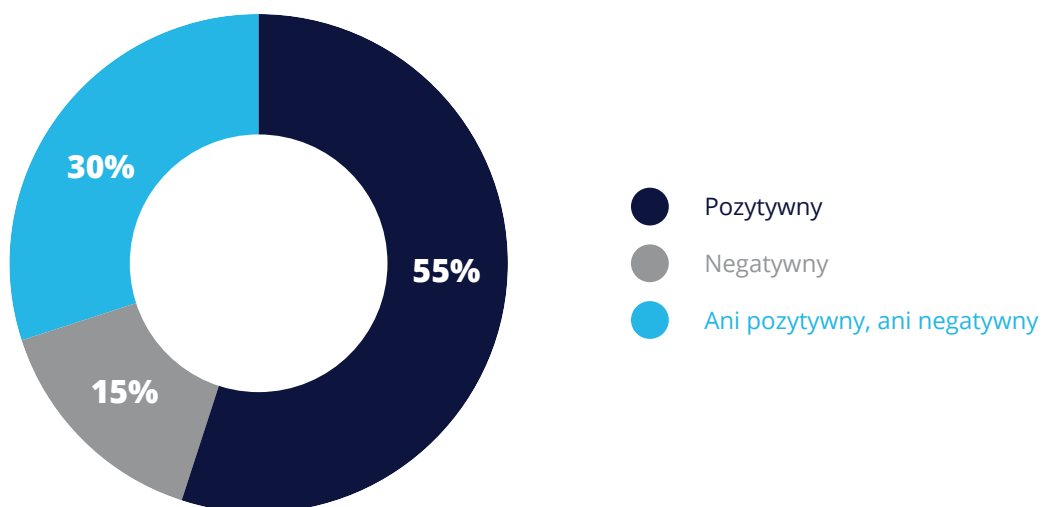
## Korporacje i startupy – kto pozwala na więcej

Otwartość korporacji i dużych firm na różne style ubioru i życia rośnie. Jednak to wciąż właśnie one najczęściej kojarzą się badanym Polakom z bardziej ścisłym dress code. Według respondentów polityka ubioru panuje częściej w dużych, zagranicznych firmach. Częściej kojarzą ją z specyficznymi branżami, których sposób działania wymaga od pracowników nienagannego wyglądu o określonych wymogach. Co ciekawe badani uważają też, że określony dress code częściej jest obecny w prywatnych firmach, niż u państwowych pracodawców.

Łagodzenie sztywnych zasad ubioru to globalna tendencja. Jest ona coraz silniej widoczna nawet w branżach, w których jeszcze do niedawna było to nie do pomyślenia. Ubiór coraz częściej niesie też istotne komunikaty o całej kulturze firmowej. Widać to choćby np. po ewoluującym stylu ubioru części wysoko postawionych menedżerów w branży bankowej, szukającej talentów z młodszych pokoleń. Duże firmy, do tej pory kojarzone ze ściśle określoną etykietą stroju, chętnie wprowadzają tzw. casual Fridays, czyli luźne piątki, gdy to pracownicy mogą przyjść do pracy w jeansach i trampkach.



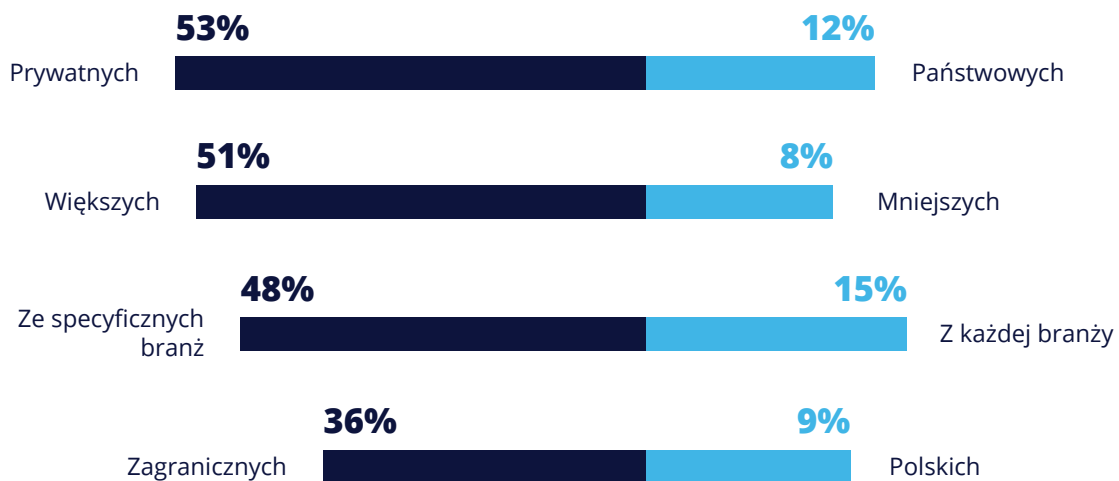
### Jakie jest Twoje podejście do dress code w pracy?



Źródło: badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



### Dress code częściej obowiązuje w firmach...

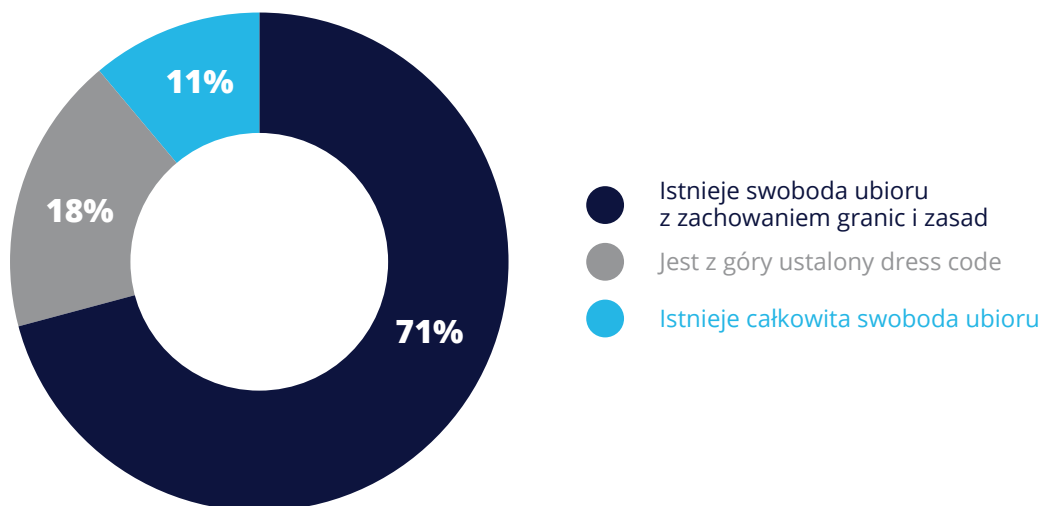


\* pozostałe wyniki procentowe w każdej kategorii, sumujące się do 100%, to odpowiedzi na środku skali, bez wskazanej przez badanego preferencji.

Źródło: badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



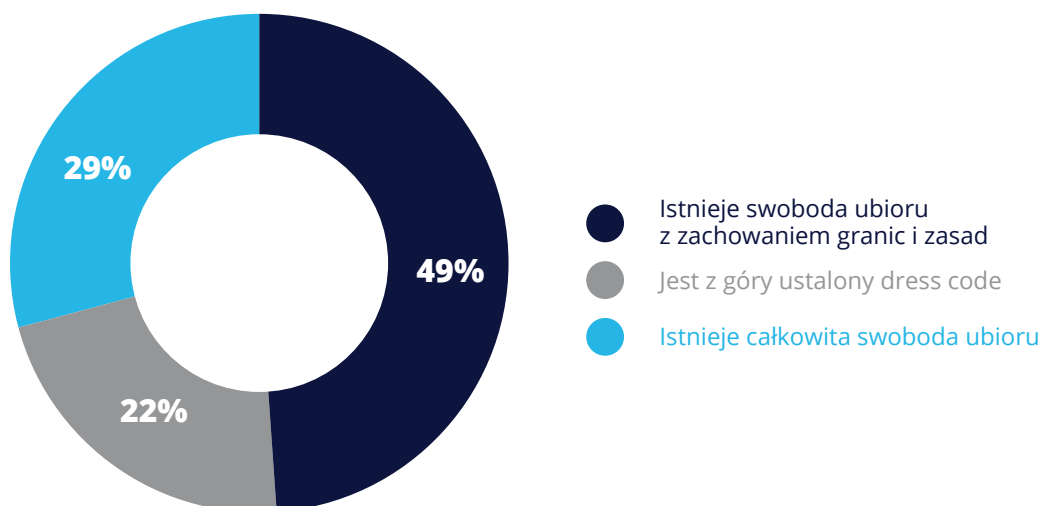
### W idealnym miejscu pracy....



Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



### W moim miejscu pracy...



Źródło: badanie Pracuj .pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037





**27%**

badanych uważa dress code za element zachęcający do rekrutacji do firmy, a jednocześnie...

**22%**

poczułoby się zniechęconych do aplikowania do firmy, która deklaruje egzekwowanie dress code



**Michał Kędziora**

Ekspert mody męskiej, autor bloga Mr Vintage

*Poluzowanie zasad ubioru widać szczególnie w branżach, które dotychczas były uważane za dość konserwatywne w tej kwestii. Przykładem jest chociażby branża telekomunikacyjna. Jeszcze kilka lat temu pracownicy salonów sprzedaży i biur obsługi klienta musieli nosić garnitur, koszulę i krawat, a dzisiaj większość telekomów daje tym pracownikom firmowy t-shirt z logotypem. Taki strój ma budować bliższą relację pomiędzy doradcą, a przeciętnym "Kowalskim", który jednak rzadko chodzi w garniturze.*

*Drugi powód rozluźnienia etykiety ubioru to odzwierciedlenie tego, jak zmienia się moda w ostatnich dekadach. Staje się mniej konserwatywna, mocno czerpie inspirację ze sportu, ze stylu ulicy. To widać także w kolekcjach marek, których podstawowym produktem jeszcze kilkanaście lat temu był garnitur. Dziś staje się on strojem na wyjątkowe okazje. Codzienny strój do pracy trudno za taki uznać. Trzecim powodem jest obecna pozycja pracownika na rynku pracy, który w coraz większym stopniu dyktuje warunki. Pracodawcy, chcąc go zatrzymać lub pozyskać, muszą ulegać pewnym naciskom. Niektórych pracowników zniechęca firmowy dress code, bywa więc tak, że w tej kwestii pracodawcy odpuszczają.*

*Ubiór buduje tzw. pierwsze wrażenie, co ma szczególnie duże znaczenie u pracowników mających ciągły kontakt z klientami. Wizerunek pracownika to także wizerunek firmy, dlatego powinien być on spójny z jej wartościami. Jeśli dana firma chce być utożsamiana z profesjonalizmem i usługami z wysokiej półki, to wówczas wskazany będzie ciemny garnitur, jasna koszula, skórzane półbuty. Z kolei jeśli jest to branża kreatywna, to wówczas można sobie pozwolić na większą swobodę, bo to także będzie pokazywać wartości firmy.*



## Jedzenie w pracy

Według badań Pracuj.pl kwestie związane z jedzeniem stanowią dla wielu Polaków jeden z kluczowych aspektów... pracy. Ponad połowa badanych oczekuje obowiązkowych przerw na obiad i dofinansowań do posiłków. Style jedzenia mogą mieć realne znaczenie dla firm – według badanych wspólne posiłki pozytywnie wpływają na integrację zespołu. I choć wzrost znaczenia pracy zdalnej w ostatnich miesiącach sprawił, że takich okazji jest coraz mniej – po opanowaniu pandemii temat znów wróci na biurowe korytarze.

Jak wykazuje raport Pracuj.pl, aż 62% badanych Polaków deklaruje, że posiłki do pracy najczęściej przygotowują w domu. Większość pracowników stara się więc samodzielnie przyrządzać posiłki i ograniczyć spożywanie gotowych dań – tylko 24% kupuje je przed pracą lub korzysta z diety pudełkowej. W miarę możliwości Polacy oczekują także, że nie będą zmuszeni do pospiesznej konsumpcji np. przy komputerze, w niekomfortowych warunkach. Aż 6 na 10 badanych przez Pracuj.pl oczekuje, że pracodawca zapewni im obowiązkową przerwę na obiad wliczaną w czas pracy.

Jak zauważa **Monika Ruszkowska, Dyrektorka Biura Reklamy w Grupie Na:Temat, a po godzinach autorka popularnego bloga kucharskiego eKuchareczka.pl** (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału), w firmach coraz wyraźniej widać zmieniające się zwyczaje kulinarne Polaków – proste, przypadkowe zestawy coraz częściej zastępowane są przez dania przygotowywane samodzielnie, zgodnie z wytycznymi konkretnej obranej diety.

## Wolność wyboru mile widziana

Wyniki badań pokazują jednak także, że większość z pracowników wolałaby mieć wybór i nie być zmuszonymi do przygotowywania sobie posiłków, jeśli tego nie chcą. 55% pracowników chciałoby otrzymywać dofinansowanie do obiadów w pracy, dla 32% jest to obojętne, a tylko 12% nie potrzebuje takiego benefitu. Co jeszcze ważniejsze, aż 87% badanych chciałoby mieć dostęp do taniej stołówki lub restauracji w miejscu pracy. Wśród innych kwestii związanych z jedzeniem, do których Polacy chcieliby mieć dostęp w pracy, znajdują się także dobrze wyposażona kuchnia (88%), szeroki wybór kawy i herbaty (87%), czy darmowe owoce i warzywa (81%).

## Obiad – narzędzie integracji?

Jak pokazują wyniki badania Pracuj.pl, firmy oferujące pod tym względem bardziej przyjazne rozwiązania – sporo mogą zyskać. Według 56% respondentów Pracuj.pl obiady to dobra okazja do tego, żeby poznać nowe osoby w biurze. 53% dodaje także, że wspólny posiłek to szansa do zacieśnienia prywatnej relacji z innymi pracownikami.

Według polskiego prawa każdemu pracownikowi, którego czas pracy wynosi minimum 6 godzin przysługuje 15-minutowa przerwa wliczana do czasu pracy. Pracodawcy mają możliwość wprowadzenia dłuższej przerwy do 60 minut – ale nie jest ona wliczana do czasu pracy. W praktyce jest ona więc rzadko wykorzystywana, bo wydłuża faktyczny czas, który pracownik musi spędzić w biurze.

## Jedzenie – narzędzie efektywności

Badanie przeprowadzone przez Światową Organizację Zdrowia wykazało, że regularne spożywanie posiłków podnosi wydajność pracowników o 20%. Z kolei według raportu Health Enhancement Research Organization (HERO) osoby, które jedzą zdrowe obiady w pracy, są nawet o 25% bardziej efektywne. Dlatego ważne jest, żeby posiłki jedzone w biurze dawały energię do realizacji obowiązków. Tym bardziej, że według analiz Pracuj.pl firmowy lunch to bardzo ważne narzędzie budowy więzi w zespole i pozytywnego stosunku do pracodawcy.



Według badań Pracuj.pl...

**62%**

**Polaków przygotowuje  
swoje posiłki do pracy  
w domu**

**59%**

**oczekuje  
obowiązkowych  
przerw na obiad**

**55%**

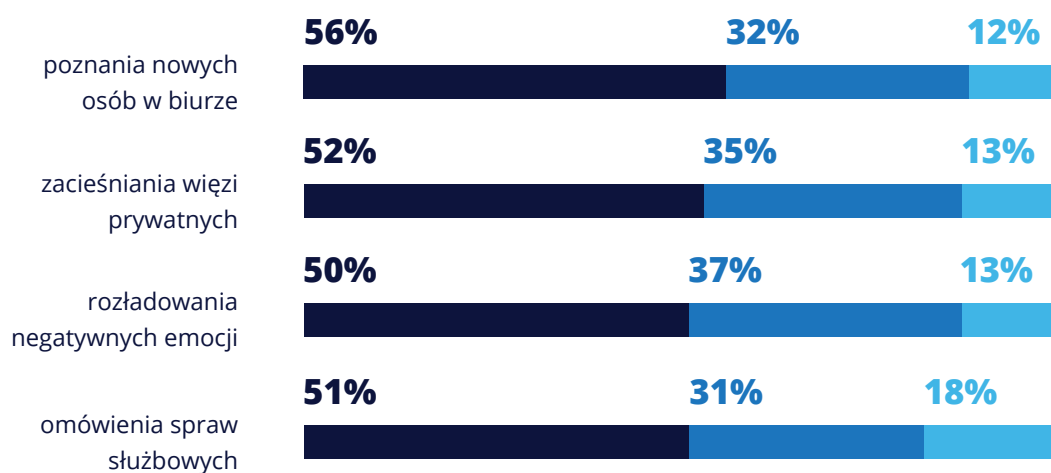
**oczekuje  
dofinansowań do  
obiadów w pracy**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037



Wspólne obiady w pracy  
to okazja do...

● Zgadzam się  
● Nie mam zdania  
● Nie zgadzam się



Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n = 1037





### **Monika Ruszkowska**

Dyrektorka Biura Reklamy w Grupie Na:Temat, autorka bloga eKuchareczka

*Kiedy zaczynałam zawodową karierę w międzynarodowej korporacji ponad 25 lat temu, jedzenie do pracy oznaczało zazwyczaj standardowy pakiet składający się z kanapki z wędliną i jabłka. Potem coraz bardziej powszechne stawały się lunche w firmowej stołówce lub na mieście, także łączone ze spotkaniami biznesowymi. Najbardziej wytrzymałym nieobcy był zestaw składający się z białej bułki i „energetyka”. Takie osoby można znaleźć oczywiście i dzisiaj, jednak ogólnie obecnie przywiązujemy zdecydowanie większą wagę do prawidłowego i zdrowego odżywiania w pracy. Można to dostrzec zarówno zaglądając do firmowej lodówki, jak i przyglądając się opiniom Polaków o jedzeniu w pracy.*

*Do pracy z całą pewnością najlepiej sprawdzają się dania, które ładnie pachną. Z szacunku dla koleżanek i kolegów odpuśćmy sobie np. ryby czy zupę cebulową. Jako szybkie, ale też dające energię danie sprawdzają się np. sałatki, tortille, wrapy, omlety. Dobre pod tym względem są także wszelkiego rodzaju wariacje wokół kasz, pełnoziarnistych makaronów, najlepiej w towarzystwie sezonowych lub mrożonych warzyw i odrobiny zdrowego tłuszczu, np. oliwy z oliwek. Energia pochodząca z takich dań równomiernie rozłoży się na kolejne godziny i pozwoli nam zachować dobrą formę fizyczną i intelektualną do końca pracy.*



### **Konstancja Zyzik**

Talent Acquisition & Capabilities Development Manager, Grupa Pracuj

*Benefity związane z żywieniem to istotna cecha pracodawcy, który dba o pracowników. W Polsce można znaleźć firmy, które oferują pracownikom darmowe śniadania, a nawet wewnętrzną biurową kawiarnię z zatrudnionym baristą. Nie każdy pracodawca musi się decydować na taki oryginalny krok. Jednak już nawet nieźle wyposażona, przytulna kuchnia potrafi zmieniać życie zespołów na lepsze. Wyniki pokazują wyraźnie, że stworzenie dobrych zasad i odpowiedniej przestrzeni zachęcającej do wspólnego jedzenia może pozytywnie wpływać na integrację zespołu. Skoro i tak obiady czy lunchy są nieodłączną częścią naszego życia, warto je wykorzystać jako element bardziej przyjaznego środowiska pracy. Firmy dbające o posiłki kreują pozytywny wizerunek nowoczesnego pracodawcy i zwiększają swoją konkurencyjność w wyścigu o talenty.*

*Oczywiście obecnie, w okresie pandemii koronawirusa benefit ten stracił na znaczeniu, bo korzysta z niego zdecydowanie mniej pracowników niż wcześniej. Ponadto nawet wśród osób obecnych w biurze wspólne posiłki pozostają problematyczną kwestią – choćby ze względu na kwestie sanitarne. Pracodawcy przyjmują w tej kwestii różnorodne regulacje, dostosowane do specyfiki sytuacji. Niewątpliwie jednak wraz z opanowywaniem pandemii spotkania w kuchni będą wracać do łask. Pracodawcy nie muszą też w pełni rezygnować z docieraniem do serc pracowników przez... żołądek. Mogą to robić np. korzystając z benefitów, które zyskują na popularności w okresie pandemii – np. niższe dla zespołu na jedzenie na wynos.*



## Zwierzęta w pracy

Pies i kot w firmie? Otwartość pracodawcy na zwierzęta w miejscu pracy potrafi zarówno przyciągać kandydatów, jak i ich odstraszać. 56% pracowników badanych przez Pracuj.pl dopuszcza obecność pupili w biurze, a co trzeci uznałby ją za dodatkową motywację do udziału w rekrutacji. Zwierzęta w pracy to nie pomysł dla każdego, ale niewątpliwie ciekawy wyróżnik firmowej kultury.

Według badań Pracuj.pl, pracownicy są podzieleni w ocenie obecności zwierząt w miejscach pracy. 38% z respondentów podchodzi do tematu z entuzjazmem, jednak z niechęcią – tylko nieco mniej, bo 36%. Co czwarty pracownik zachowuje w tym temacie neutralną postawę. Jednocześnie, myśląc o idealnym miejscu pracy, w ponad połowie przypadków badani widzą firmę, w której istnieje możliwość przyrowadzania pupili do miejsca zatrudnienia. Badania potwierdzają, że otwartość na pupili w firmie może równie często przyciągać, jak i zniechęcać kandydatów do pracy w danym miejscu. 34% badanych twierdzi, że ich chęć rekrutacji do danej firmy zmalałaby, gdyby się dowiedzieli obecności zwierząt tym w miejscu pracy. 33% - byłoby silniej zmotywowanych do starań o pracę.

## Pupil w pracy? „Młodzi na tak”

Jak zauważa Konstancja Zyzik, ekspertka Grupy Pracuj (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału) stosunek do obecności zwierząt w miejscach pracy dobrze pokazuje zmiany, które zachodziły w świecie zawodowym w minionych latach. Szczególnie wyraźnie podkreśla różnicę między pokoleniami pracowników, wśród których najmłodszy zdecydowanie najczęściej przychylnie odnosi się do tego pomysłu.

Aż 52% z badanych pracowników w wieku 18-24 lat jednoznacznie pozytywnie ocenia ideę obecności zwierząt w pracy, a tylko co czwarty jest jej zupełnie przeciwny. Jednocześnie większość z badanych w tej grupie podchodzi do kwestii realistycznie - 53% z osób w wieku 18-24 dopuszcza obecność zwierząt w wybrane dni lub przy specjalnych okazjach, a tylko 25% - bez ograniczeń. Co ważne, tylko 8% z badanych osób w wieku 18-24 lat byłoby mniej chętnych do podjęcia pracy w danej firmie jeśli dowiedziałyby się, że „wpuszcza” ona zwierzęta do biura.

## Firmy otwarte na zwierzęta

Z jakimi firmami kojarzymy najczęściej możliwość przyprowadzania zwierząt do pracy? Według badanych zdecydowanie częściej są to pracodawcy prywatni, niż państwowi. To marki działające w specyficznych branżach, których sposób działania zwiększa możliwości wspólnej obecności ze zwierzętami. Badani kojarzą również obecność zwierząt w biurze z niedawno powstałymi firmami, zazwyczaj pochodzącymi z zagranicy.

Ciekawy pomysł w zakresie godzenia otwartości z komfortem osób mniej przyjaznych zwierzętom wpadło Nestle, które w ramach projektu Pets at Work (PAW) otworzyło swoje biuro na... psich pracowników. Każde ze zwierząt, które otrzymało „paszport” uprawniający do wejścia do wybranych siedzib firmy, musiało jednak przejść proces autoryzacji. To trzymiesięczny okres próbny, w trakcie którego zwierzę uczestniczyło m.in. w ćwiczeniach z behawiorystą czy badaniach u weterynarza. W samej brytyjskiej siedzibie firmy w Gatwick takich zwierząt w 2019 roku było ponad 100. Akcja wprowadzona została np. w warszawskim biurze Nestle Purina.

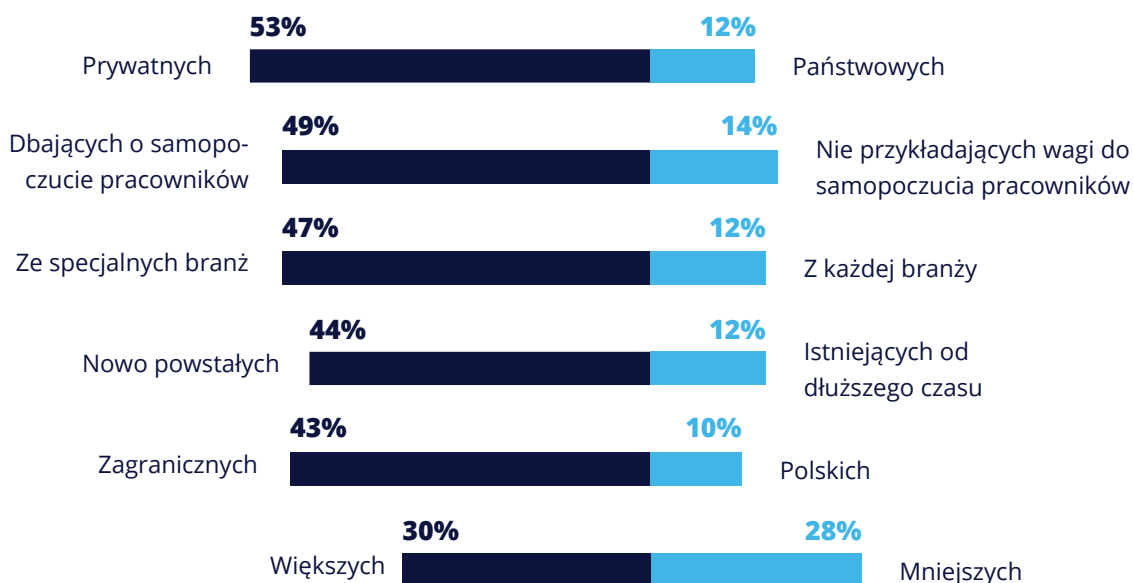
## Zalety i wady zwierząt w pracy

Różnorodność postaw wobec zwierząt w pracy dobrze widać na przykładzie zalet i wad tego rozwiązania. Zapytani o ocenę obecności pupili w firmach, respondenci Pracuj.pl niemal tak samo często dostrzegają w niej okazję do wprowadzenia bardziej miłej atmosfery i redukcji stresu w zespole, jak i pole do potencjalnych konfliktów czy wprowadzenia dyskomfortu dla części zatrudnionych. Stąd tak ważne jest, by – jeśli firma decyduje się na „zaproszenie” zwierząt do biura – pracownicy mieli świadomość, że każdy pupil będzie wymagał innego przygotowania do obecności w nowym środowisku. Powinno zostać także jasno określone, o jakie zwierzęta chodzi – najczęściej mowa jest oczywiście o psach.

Behawiorysta Piotr Wojtków (pełny komentarz do przeczytania na końcu rozdziału) zauważa, że proces wprowadzania zwierzęta do biura powinien być dobrze przemyślany i prowadzony w sposób odpowiedzialny przez właściciela zwierzęcia. Nie każde zwierzę będzie dobrze czuć się w towarzystwie obcych osób. Częścią procesu adaptacji zwierzęcia w firmie jest też rozmowa ze współpracownikami.



### Zwierzęta do pracy przyprowadzać można częściej w firmach...

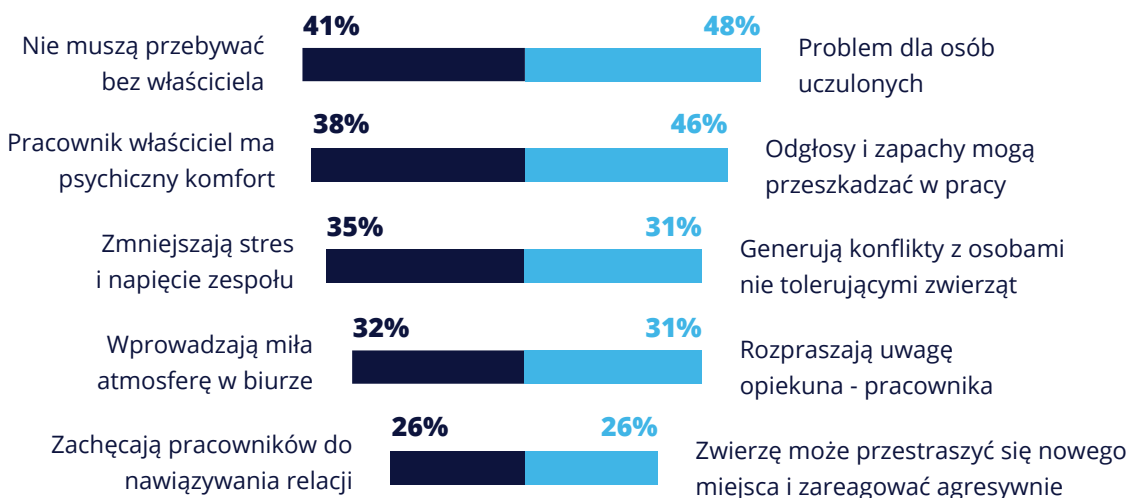


\*pozostałe wyniki procentowe w każdej kategorii, sumujące się do 100%, to odpowiedzi na środku skali, bez wskazanej przez badanego preferencji.

Źródło: badanie Pracuj.pl Zawodowy styl życia, N = 1037



### Najważniejsze wady i zalety zwierząt w pracy

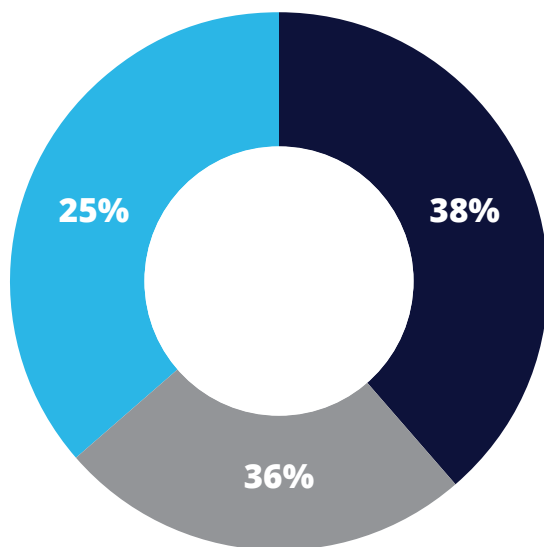


Źródło: badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037





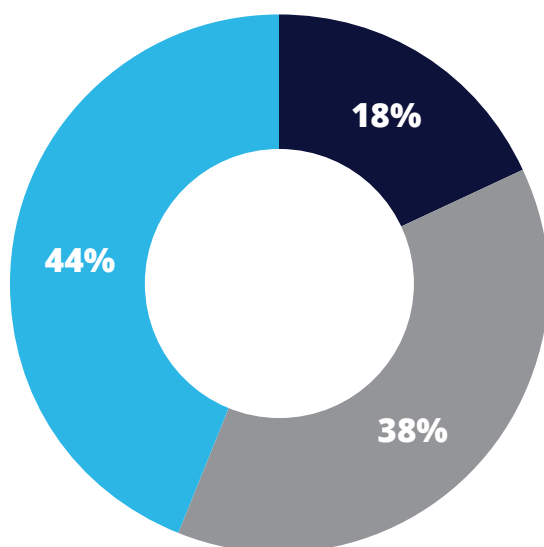
### Stosunek do posiadania zwierząt w pracy



- Pozytywny
- Ani pozytywny, ani negatywny
- Negatywny



### W idealnym miejscu pracy zwierzęta...



- Można przyprowadzać bez ograniczeń
- Nie mogą być obecne w biurze
- Można przyprowadzać w określone dni/okazje

Źródło: badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, N = 1037



## Zwierzęta w pracy?

**56%**

**75%**

pracowników  
dopuszcza obecność  
zwierząt w biurze,  
w tym aż...

osób w wieku 18-24 lat



**38%**

**52%**

pracowników ocenia  
jednoznacznie  
pozytywnie obecność  
zwierząt w biurze,  
w tym aż...

w wieku 18-24 lat



**34%**

**8%**

pracowników byłoby mniej  
chętnych do rekrutacji  
do firmy, która wpuszcza  
zwierzęta do miejsca  
pracy, ale tylko...

w wieku 18-24 lat



Źródło: badanie Pracuj .pl  
„Zawodowy styl życia”, N = 1037



### **Piotr Wojtków**

Behawiorysta, specjalista marki John Dog

*Warto zastanowić się, jaki charakter ma nasz pies. Pamiętajmy, nic na siłę – nie każdy zwierzak będzie dobrze czuć się w przestrzeni naszego biura. Czy dla samego psa to będzie komfortowa sytuacja i dzień bez niepotrzebnego stresu? A jeśli tak to czy należy do odważnych czworonogów, które zaczepiają wszystkich dookoła, co może być uciążliwe dla współpracowników? Czy jest strachliwy i będzie obawiał się obcych osób? W pierwszej sytuacji trzeba będzie wyciszyć emocje i nauczyć go kontrolowanych zachowań, w drugiej – zadbać o spokojniejszą przestrzeń i zachowanie odpowiednich zasad bezpieczeństwa.*

*Obecność psa w biurze przynosi korzyści, które stopniowo odkrywamy. Spokojna głowa, która wpływa na produktywność właściciela, chwila przerwy na spacer i zresetowanie umysłu, więcej ruchu, czy też poczucie harmonii, czyli tzw. life-work balance, to tylko niektóre z nich. Firmy testują takie możliwości, a z każdym takim przypadkiem wiemy coraz więcej o tym, jak aranżować miejsca pracy, by pogodzić obecność zwierzaków z różnorodnymi postawami pracowników.*



### **Konstancja Zyzik**

Talent Acquisition & Capabilities Development Manager, Grupa Pracuj

*Stosunek do obecności zwierząt w miejscach pracy dobrze pokazuje zmiany, które zachodzą w świecie zawodowym. Niegdyś przyprawianie pupili do firm uchodziło za ekstrawagancję. Dziś rośnie liczba miejsc, w których otwartość na zwierzęta jest ważną częścią kultury firmowej. Jednocześnie jednak to zjawisko wciąż dzieli pracowników. 56% wszystkich badanych dopuszcza jakąś formę obecności zwierzaków w pracy, a 44% zupełnie ją odrzuca. Motorami zmiany mogą być najmłodszy pracownicy. W grupie 18-24 widać największą otwartość na obecność zwierząt w biurach. Dużym wyzwaniem dla pracodawców jest więc pogodzenie interesów różnych grup osób w tak wrażliwych tematach. Zwłaszcza w kontekście współpracy osób reprezentujących różne generacje pracowników.*

*Doświadczenia pandemii koronawirusa mogą – choć nie muszą – przynieść lekki krok w tył w obszarze obecności pupili w biurach. W obliczu ograniczonego dostępu samych pracowników do biur przyprawianie do nich zwierząt może być pod wieloma względami problematyczne. Firmy będą w najbliższym czasie przykładać szczególną uwagę do funkcjonowania w ścisłym reżimie sanitarnym, chcąc uniknąć dodatkowych ryzyk. Obecność zwierząt w biurach wciąż jednak pozostaje bardzo wyraźnym, ciekawym elementem kultury korporacyjnej, który może ciekawie wyróżnić pracodawcę na tle innych firm.*



**Zawodowy styl życia.**  
**Podsumowanie**





## Komentarz: Zawodowy styl życia po COVID-19

Badania omawiane w niniejszym raporcie przeprowadzone zostały przed wybuchem pandemii koronawirusa. Przedstawiane postawy Polaków pozostają ważną wskazówką dla pracodawców, jednak niewątpliwie COVID-19 wpłynie na postawy przyjmowane przez Polaków w stosunku do pracy. Pandemia nie zmieniła większości naszych hobby, postaw i preferencji związanych ze stylem życia, ale nowe warunki stwarzają nowe wyzwania dla pracowników i pracodawców. Przyjrzyjmy się kilku z nich.

Na przełomie kwietnia i maja 2020 roku zespół Pracuj.pl zapytał użytkowników portalu o ich postawy dotyczące życia zawodowego w obliczu pandemii COVID-19. Wnioski z badania „Praca w dobie koronawirusa” oraz analiza wydarzeń, które miały miejsce także po jego premierze pozwalają zidentyfikować wyzwania pracodawców i pracowników nieuniknione w okresie „nowej normalności”. Wśród nich znajdują się kwestie ciekawie uzupełniające obserwacje dotyczące zawodowego stylu życia, zebrane w niniejszym raporcie.



## Styl życia w pracy: wybrane wyzwania po COVID-19



**nowa rola biur  
i przestrzeni pracy**



**zmiany w ofercie  
benefitów**



**integracja  
rozporoszonego  
zespołu**



**zrozumienie stylu  
życia różnych grup**

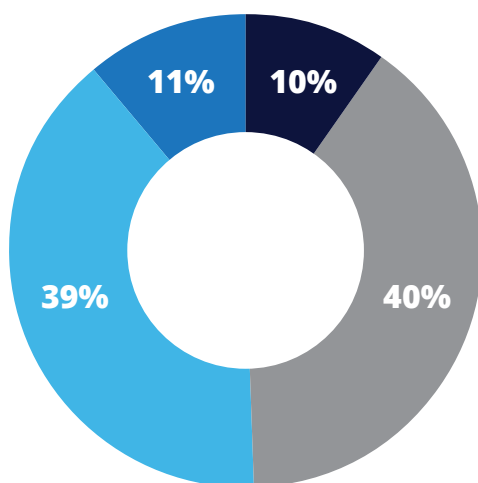
## Biura: ewolucja miejsca pracy

W drugiej połowie maja i czerwcu 2020, wraz z odmrażaniem kolejnych sektorów gospodarki i znoszeniem obostrzeń, część firm zaczęła ponownie otwierać dostęp do biur dla pracowników. O całkowitym powrocie do sytuacji sprzed pandemii nie sposób było jednak mówić. Pracodawcy, którzy mogli sobie pozwolić na dalszą pracę zdalną zespołów – np. bez znaczącego spadku efektywności – wprowadzali różnego rodzaju rozwiązania obniżające ryzyko zakażeń. Należały do nich m.in. dobrowolny wybór miejsca pracy przez pracowników, udostępnienie tylko części biurek w budynku czy rotacyjna obecność w biurach poszczególnych zespołów.

Według ekspertów sytuacja ta będzie mieć miejsce jeszcze przez wiele miesięcy. Wielki test pracy zdalnej, jakim był wybuch pandemii, w wielu środowiskach wypadł zaskakująco pozytywnie. Jak wpłynie to na rolę biur i innych przestrzeni pracy w życiu firm? Z jednej strony zdecydowana większość pracowników (89%) chce pracować przynajmniej częściowo zdalnie po opanowaniu pandemii. Z drugiej jednak tylko 10% chciałoby wykonywać 100% etatu spoza biura.



## Czy po zniesieniu ograniczeń chciałbyś pracować zdalnie?



- Tak – w 100% zdalnie
- Tak, ale z możliwością przyścia do biura raz w tygodniu
- Tak, ale tylko w pojedyncze dni w miesiącu
- Nie, nie chciałbym

Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl,

n = 683 użytkowników portalu deklarujących wykonywanie pracy zdalnie

Co więcej, według badania „Praca w dobie koronawirusa” aż 57% respondentów pracujących zdalnie uznało, że ten model wykonywania obowiązków pozwolił im bardziej docenić możliwość przychodzenia do biura i bezpośrednich spotkań ze współpracownikami. Kulturotwórcza i integracyjna rola firmowej siedziby jest nie do przecenienia. Można spodziewać się więc, że biura stopniowo będą ewoluować w stronę miejsc dedykowanych aktywnej pracy zespołowej, organizacji spotkań projektowych i budowaniu więzi między współpracownikami. Rzadziej natomiast będą służyć jako przestrzeń traktowana wyłącznie jako miejsce indywidualnej, codziennej pracy w stale wyznaczonym miejscu.

## Integracja: osobno, a jednak razem

Zgodnie z przytaczanymi wcześniej danymi ponad połowa badanych Polaków zatęskniła w trakcie pracy zdalnej za realnymi kontaktami ze współpracownikami. Jednocześnie prognozy wskazują, że pandemia koronawirusa będzie wpływać znacząco na modele pracy firm nawet przez kilkanaście kolejnych miesięcy.



# 57%

**... pracujących zdalnie respondentów Pracuj.pl deklaruje, że przez pracę zdalną bardziej docenili możliwość chodzenia do biura i bezpośrednich spotkań**

Źródło: Raport „Praca w dobie koronawirusa”, n= 683 użytkowników portalu Pracuj.pl deklarujących pracę zdalną w okresie po wybuchu pandemii COVID-19 (maj 2020)

Niewątpliwie sytuacja ta stanowi duże wyzwanie dla pracodawców pod kątem integracji zespołu. W badaniu „Zawodowy styl życia” Polacy wśród najbardziej skutecznych form zacieśniania relacji między współpracownikami najczęściej wskazywali spotkania (67%) i wyjazdy (59%) integracyjne czy wspólne warsztaty (48%) – czyli narzędzia praktycznie niedostępne w warunkach ograniczania kontaktów społecznych. To także działania generujące dodatkowe wydatki budżetowe. Przedmiotem otwartej dyskusji pozostaje, czy pracodawcy właśnie ze względu na kwestie kosztowe nie ograniczą tymczasowo wydarzeń integracyjnych już po opanowaniu pandemii.



**Najbardziej doceniane formy integracji zespołu przed wybuchem pandemii**



# 67%

**spotkania integracyjne**



# 59%

**wyjazdy integracyjne**



# 48%

**warsztaty w zespole**

Źródło: Badanie Pracuj.pl „Zawodowy styl życia”, n= 1037

Respondenci pytani o skuteczne formy integracji wyraźnie rzadziej wskazywali na wewnętrzne grupy zainteresowań (43%) czy firmowe sieci społecznościowe (37%). Tymczasem to właśnie te narzędzia budowy więzi są dziś zdecydowanie częściej wykorzystywane przez firmy, bo przeważnie nie wymagają bezpośrednich spotkań. Okres COVID-19 sprzyjał organizacji wewnętrznych konkursów czy aktywności w sieciach społecznościowych takich, jak np. Emplo czy Yammer. To ważne inicjatywy pod kątem utrzymania bieżącego kontaktu w zespole w obliczu COVID-19, jednak w dłuższej perspektywie nie powinny „zdetronizować” np. bezpośrednich spotkań i wyjazdów.

## Benefity: mniej i inaczej

Analizy rynkowe pokazują, że w wyniku pandemii pracodawcy w ofertach pracy zaczęli proponować kandydatom mniej benefitów, niż przed pojawieniem się koronawirusa. Jak szacuje Grant Thornton, w maju 2020 jedno ogłoszenie o pracę publikowane na rynku rekrutacji zawierało średnio 4,8 zachęty – wobec 6 w podobnym okresie rok wcześniej. Część benefitów krótkoterminowo stało się mniej atrakcyjnych w związku z zamrożeniem gospodarki – do takich zaliczyć można np. karty sportowe, bony zakupowe czy wejściówki do instytucji kultury, a także benefity dostępne bezpośrednio w „fizycznym” biurze.



### Co jest kluczowym czynnikiem wyboru miejsca zatrudnienia po COVID-19?

- 69%** ... badanych wskazało propozycję wyższego wynagrodzenia
- 58%** ... stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia
- 51%** ... stabilną pozycję firmy mimo zmian rynkowych

Źródło: Raport „Praca w dobie koronawirusa”, n= 1894 użytkowników portalu Pracuj.pl (maj 2020)

Eksperti przewidują, że oferta benefitów na rynku będzie w ciągu najbliższych kilkunastu miesięcy ewoluować. Z jednej strony w obliczu rosnącego bezrobocia i trudnych decyzji firm stały się one mniej priorytetowe dla kandydatów – bardzo ważnym czynnikiem wyboru miejsca zatrudnienia stały się stabilność i bezpieczeństwo stanowiska, a także samej firmy. Skala ta wraz z wychodzeniem gospodarki z kryzysu może maleć – ale znaczenie benefitów powinno być w ciągu przynajmniej najbliższych kilkunastu miesięcy niższe, niż przed wybuchem pandemii.

Z drugiej strony na znaczeniu mogą zyskiwać wszelkiego rodzaju oferty benefitów wspierających pracowników w wykonywaniu pracy zdalnej, np. dostęp do szkoleń online, usługi personalnych asystentów, dofinansowanie do przedszkoli czy wysokiej jakości sprzęt służbowy.



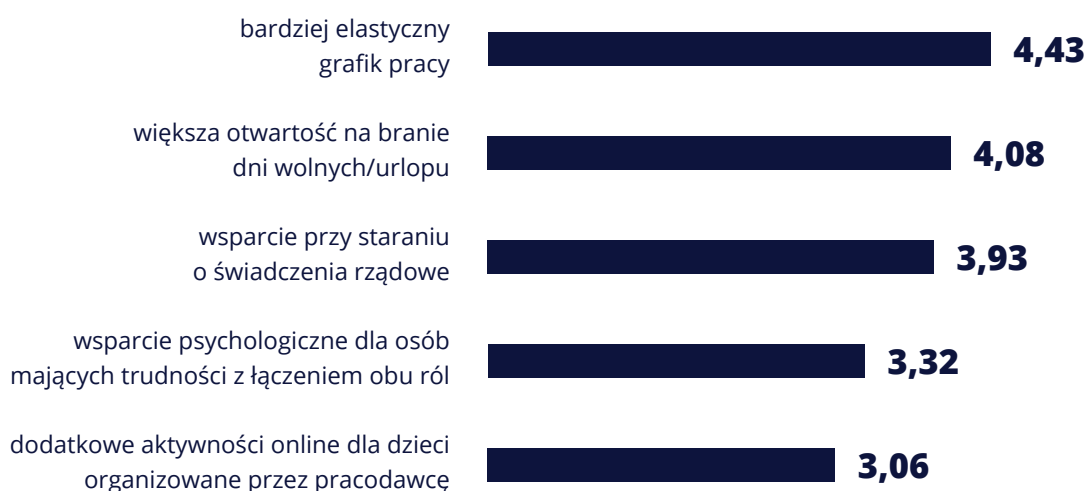
## Pracownicy: wsparcie różnorodności

Pandemia koronawirusa podkreśliła wiele wyzwań, z którymi muszą mierzyć się różnorodne grupy kandydatów, m.in. rodzice niepełnoletnich dzieci, pracownicy w wieku 50+, kobiety rozwijające kariery zawodowe.

Jednoczesny gwałtowny wzrost znaczenia pracy zdalnej i zamknięcie placówek edukacyjnych stało się źródłem dodatkowego obciążenia dla pracujących rodziców. Według badań Pracuj.pl z przełomu maja i kwietnia 2020 aż 79% z nich uważa, że wykonywanie obowiązków poza biurem jest dla nich większym wyzwaniem, niż dla osób bezdzietnych. Aż 57% miało w czasie pandemii trudności z oddzieleniem czasu prywatnego i służbowego. Wśród usprawnień, które najbardziej doceniali u pracodawców w obliczu pandemii, były m.in. bardziej elastyczny grafik pracy, większa otwartość na branie dni wolnych czy wsparcie psychologiczne. To informacje, które pracodawcy szczególnie uważnie powinni śledzić w obliczu rekrutacji po opanowaniu pandemii. Pracujący rodzice, którzy otrzymują realne wsparcie od pracodawcy i są traktowani ze zrozumieniem swoich wyzwań mają większą szansę zostać oddanymi, lojalnymi pracownikami.



### Najważniejsze rozwiązania umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej przez rodziców (oceny w skali 1 – zdecydowanie nieważne, 5 – zdecydowanie ważne)



Źródło: „Praca w dobie koronawirusa”, raport Pracuj.pl, n = 250 użytkowników portalu deklarujących bycie rodzicami niepełnoletnich dzieci i wykonywanie pracy zdalnie

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na sytuację kobiet, które w Polsce wciąż w większym stopniu od mężczyzn muszą mierzyć się z konfliktem ról zawodowych z prywatnymi. Według raportu „Praca w dobie koronawirusa” aż 83% z nich uważało, że miały większe trudności w wykonywaniu obowiązków w w trakcie pandemii od bezdzietnych koleżanek, ale aż 46% nie czuło się traktowanych przez przełożonych ze zrozumieniem. Jednocześnie przypomnijmy, że użytkowniczki Pracuj.pl już w lutym 2020 sygnalizowały, że kwestie równouprawnienia płci w pracy w Polsce wciąż nie są uregulowane. 71% uważało, że nie ma równych szans w życiu zawodowym, co mężczyźni a 60% - że płeć pracownika ma wpływ na możliwość awansu.

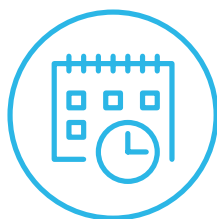


### Które formy wsparcia równouprawnienia w pracy kobiety postrzegają pozytywnie?



**83%**

Gwarancja **równych zarobków** na tym samym stanowisku



**80%**

**Elastyczny grafik** pracy dla kobiet wychowujących dzieci



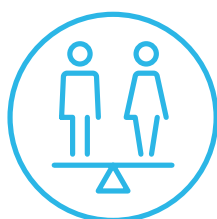
**76%**

**Dodatkowe wsparcie** dla kobiet wychowujących dzieci



**71%**

**Szkolenia** w zawodach, w których zdecydowaną większość pracowników stanowią mężczyźni



**51%**

**Parytety płci** na kierowniczych stanowiskach wyznaczone przez firmę (np. określony % kobiet w zarządach)



**43%**

**Parytety płci** podczas rekrutacji pracowników (np. parytety płci przy wyborze kandydatów)

Źródło: badanie Pracuj.pl „Kobiety w pracy”, n = 2313 kobiet – użytkowników portalu

Jednocześnie użytkowniczki wśród kluczowych form równouprawnienia, które mogą wprowadzać pracodawcy, wymieniały w lutym równe zarobki na analogicznych stanowiskach, elastyczny grafik pracy dla matek, szkolenia w zawodach zdominowanych przez mężczyzn i parytety płci na stanowiskach menedżerskich. Pandemia koronawirusa dodatkowo podkreśliła wyzwania stojące przed kobietami przy rozwoju kariery, wiele z nich uświadomiła także w panujących wciąż na rynku nierównościach. To szansa na przyciągnięcie talentów dla pracodawców, którzy podkreślają i realnie rozwijają kulturę równości i różnorodności w swoich zespołach.

# Zawodowy styl życia

Najważniejsze ustalenia  
w kilku zdaniach



## Co Polacy sądzą o...



### ...open space i hot desk:

Nie mamy nic przeciwko „otwartym” biurom, ale zależy nam na posiadaniu w nich własnego konta. Ponad 70% Polaków przed pandemią miało pozytywny stosunek do pracy w open space, jednak znacznie rzadziej wykazywali sympatię dla hot deskingu.



### ...relacjach w pracy:

Według badań pracuj.pl z chęcią zawieramy w pracy przyjaźnie, znacznie bardziej z dystansem traktujemy tworzenie związków ze współpracownikami. Chętnie integrujemy się w ramach spotkań i wyjazdów, doceniamy także warsztaty i szkolenia jako narzędzia budowy relacji.



### ...technologiach w pracy:

Choć młodzi Polacy najchętniej odnoszą się do perspektywy zmian technologicznych w pracy, to starsze pokolenia mocniej doceniają skalę ich wpływu na życie zawodowe. Wbrew pozorom generacja X i baby boomers są otwarte na naukę nowych kompetencji.



### ...pracownikach 50+:

Pracownicy po 50 roku życia zazwyczaj poszukują w pracy stabilizacji i dobrej atmosfery, ceniąc je nawet bardziej od wysokich zarobków. W oczach współpracowników często uchodzą za pomocnych i sumiennych, wbrew często krzywdzącym stereotypom.



### ...równouprawnieniu kobiet:

Panie dostrzegają pozytywne zmiany w zakresie równouprawnienia w pracy w Polsce. Wciąż jednak zdecydowana większość z nich czuje, że płeć ma wpływ na ich szanse awansów czy oferowane wynagrodzenia. Większość z nich uważa, że istotne jest wprowadzanie przez pracodawców inicjatyw wyrównujących szanse kobiet w miejscach pracy.



## Co Polacy sądzą o...



### ...działaniach CSR:

Bardzo doceniamy pracodawców angażujących się społecznie, nieco rzadziej natomiast sami się w nią angażujemy. Ponad połowa Polaków chętniej aplikuje o pracę w firmach, które prowadzą działania CSR. Jednak sami najczęściej wspierają w pracy zbiórki datków, a rzadziej sami angażują się aktywnie np. w wolontariat.



### ...dress code:

Lubimy własny styl, ale nie chcemy przesadzać. Badani Polacy oczekują, że pracodawcy dadzą im swobodę ubioru w pracy – jednak przy zachowaniu określonych granic. Styl ubioru służbowego ewoluuje wraz z postawami społecznymi, a najważniejszymi miejscami napędzającymi te zmiany są według badanych zagraniczne korporacje i startupy.



### ...jedzeniu w pracy:

Przez żołądek do serca... kandydata? Według większości respondentów pracuj.pl obiady w biurze to dobra okazja do poznania nowych osób i zacieśniania relacji. Dofinansowania do stołówki czy przerwy na obiad gwarantowane przez firmę to ważne benefity dla potencjalnych pracowników.



### ...pupilach w pracy:

Zwierzaki w biurze witamy przeważnie z uśmiechem. Polacy są w większości nastawieni pozytywnie do obecności zwierząt w biurach i innych miejscach pracy. Co więcej, dla co trzeciego taka otwartość firmy stanowiłaby dodatkową motywację do udziału w rekrutacji. To szczególnie ważna kwestia dla osób młodych.



### Jakie zmiany przyniósł covid-19:

Zwierzaki w biurze witamy przeważnie z uśmiechem. Polacy są w większości nastawieni pozytywnie do obecności zwierząt w biurach i innych miejscach pracy. Co więcej, dla co trzeciego taka otwartość firmy stanowiłaby dodatkową motywację do udziału w rekrutacji. To szczególnie ważna kwestia dla osób młodych.



## Więcej informacji:

.....  
Kontakt:

**Aleksandra Skwarska**

Starszy specjalista ds. PR i CSR

.....  
Grupa Pracuj

tel: +48 698 171 306

.....  
email: [aleksandra.skwarska@pracuj.pl](mailto:aleksandra.skwarska@pracuj.pl)