**NOTATKA INFORMACYJNA**

**dotyczy badania pn. „Aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników**

**oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy**

**z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2”**

**Badanie zostało zrealizowane na zlecenie, działającego w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przez agencję badawczą Danae Sp. z o.o. w październiku i listopadzie 2020 r.**

**PODSTAWOWE INFORMACJE O BADANIU**

1. **CELE BADANIA**

Wyniki badania będą wykorzystane w planowaniu i wdrażaniu działań realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w ramach prowadzenia w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego regionalnej polityki rynku pracy, w kontekście wyzwań związanych z pandemią i jej wpływem na sytuację społeczno-gospodarczą Pomorza, w szczególności w następujących obszarach tematycznych:

* określanie kierunków i zakresu wsparcia pomorskich firm w kontekście ochrony i przemian miejsc pracy,
* planowanie wsparcia na rzecz przeciwdziałania utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki – zgodnie z celem głównym Krajowego Funduszu Szkoleniowego ,
* planowanie wsparcia uwzględniającego aktualne zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje na pomorskim rynku pracy na rzecz osób planujących powrót na rynek pracy, które utraciły zatrudnienie w związku z ograniczeniami w działalności przedsiębiorstw.

Wyniki badania zidentyfikowały również:

* jakie są możliwości utrzymania pracy zdalnej w dłuższej perspektywie oraz jakiego wsparcia potrzebują w tym zakresie zarówno pracownicy, jak i pracodawcy,
* jak zmieniło się zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje pracowników na rynku pracy m.in. w związku z pandemią.
1. **KLUCZOWE ZAGADNIENIA BADAWCZE**

W badaniu zostały uwzględnione zagadnienia związane z wpływem kryzysu COVID-19 na:

1. działalność pomorskich pracodawców w zakresie:
* aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na pracowników (zatrudnienia i zwolnienia),
* zapotrzebowania na kompetencje/kwalifikacje pracowników (braki kompetencyjne),
* wprowadzanych zmian w zarządzaniu firmą i organizacji pracy związanych z pandemią, w tym przede wszystkim w zakresie pracy zdalnej (np. trudności i ograniczenia, wpływ na wydajność, przyjęte modele, plany wykorzystania w przyszłości, potrzeby w zakresie wsparcia, brakujące umiejętności),
* oczekiwanego wsparcia w utrzymaniu /zmianie działalności, w tym w odniesieniu do ochrony miejsc pracy.
1. pracownikówpomorskich firm, w zakresie:
* możliwości wykorzystania i rozwoju pracy zdalnej, w tym: wykorzystywane narzędzia, doświadczenia i dobre praktyki, dalsze możliwości i oczekiwania w tym zakresie, napotkane bariery, konieczne do wprowadzenia zmiany, potrzeby w zakresie uzupełniania umiejętności i rozwoju kompetencji.
1. **ZAKRES PODMIOTOWY BADANIA**
2. **Przedsiębiorstwa** z terenu województwa pomorskiego (małe, średnie, duże)

Badanie ilościowe **1 000 ankietowych wywiadów telefonicznych** (próba reprezentatywna na poziomie województwa).

Badanie jakościowe: **5 grupowych wywiadów pogłębionych.**

1. **Pracownicy** pomorskich przedsiębiorstw mający doświadczenie w pracy zdalnej

Badanie sondażowe na próbie **500 pracowników.**

Badanie jakościowe: **2 grupowe wywiady pogłębione.**

**NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA**

1. **Zmiany w obszarze zatrudnienia spowodowane pandemią**
2. Skutki pandemii COVID-19, w obszarze zatrudnienia i warunków pracy, odczuwalne są przez większość badanych - zmiany w wyniku pandemii wystąpiły u **62%** przedsiębiorców, **60%** pracowników.
3. Wśród najczęściej pojawiających się zmian, jakie zaszły w firmach wymieniano: wstrzymanie podwyżek i premii, obniżenie wydatków na szkolenia, a także obniżkę wynagrodzeń. Zatrudnienie zredukowano w  **21%** przedsiębiorstw, przy czym w **17%** w stopniu znaczącym.
4. Pandemia COVID-19 pod względem redukcji zatrudnienia istotnie częściej dotknęła małe firmy – **jedna na cztery** z nich, od marca 2020 roku do dnia realizacji badania, przeprowadziła zwolnienia.
5. Zwiększenie zatrudnienia, w perspektywie najbliższych trzech miesięcy od momentu realizacji badania, planowane było przez **18%** firm i dotyczyło przede wszystkim przedsiębiorstw działających w branżach związanych
z przemysłem i produkcją. Jedynie **6%** pracodawców wskazało na planowane redukcje zatrudnienia w tej perspektywie czasowej. Może to świadczyć o zamiarze odbudowy biznesu po kryzysie spowodowanym pandemią.
6. Wzrost zapotrzebowania w firmie na konkretne stanowiska pracy, zawody lub specjalności deklaruje co piąty przedsiębiorca. Dotyczył on przede wszystkim dużych firm (**46%**).
7. Deficyty w kadrach obserwuje się przede wszystkim wśród pracodawców z branży budowlanej (**44%**). Na kolejnych miejscach pojawiły się zawody z branży przemysłowej, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy z branży medycznej, zawody usług osobistych i sprzedawcy, z branży transportowej, inspektorzy/specjaliści/ inżynierowie, pracownicy IT.
8. Spadek zapotrzebowania na konkretne stanowiska wskazało z kolei **14%** badanych firm i dotyczył on przede wszystkim usług rynkowych (**21%**).
9. **Zapotrzebowanie na kompetencje i kwalifikacje**
10. Większość przedsiębiorców nie obserwuje u pracowników braków w kompetencjach.
11. Jeśli wskazywano jakieś luki w umiejętnościach to w dużej mierze były one związane z obecną sytuacją pandemiczną. Dotyczy to między innymi:
* braku elastyczności i umiejętności dostosowania się do zmian – brak tej kompetencji u większości pracowników zaobserwowany został przez **13%** pracodawców, u części pracowników **19%** pracodawców,
* nieumiejętności radzenia sobie ze stresem i izolacją - niedostateczne umiejętności w tym zakresie wśród wszystkich pracowników zgłosiło **6%** pracodawców, a u części pracowników **16%**,
* brak samodzielnej organizacji czasu pracy – brak tej kompetencji u wszystkich pracowników zadeklarowało blisko **4%** firm, a u części pracowników **14%** przedsiębiorców.
1. Niezależnie od obecnej sytuacji epidemicznej, **27%** pracodawców podkreśliło problem ze znajomością języków obcych u większości lub części pracowników.
2. **Praca zdalna w województwie pomorskim – skala zjawiska, wady i zalety, wpływ na zarządzanie
i efektywność pracowników**
3. Praca zdalna nie jest nowością. Badania wskazują, że niemal **połowa** pomorskich firm, które obecnie dopuszczają pracę zdalną, dopuszczała ją również wcześniej. **Co czwarta** firma zwiększyła zakres ilościowy pracowników, którzy otrzymali możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej. Obserwowany jest zatem nie tyle wzrost odsetka podmiotów, które umożliwiały swoim pracownikom ten tryb pracy, a raczej poszerzenie jej zakresu w ramach konkretnych firm.
4. Wyniki badań jakościowych doprecyzowują, że przed pandemią praca zdalna w ich firmach miała raczej charakter incydentalny– za zgodą pracodawcy pracownik mógł wykonywać swoje obowiązki w ramach tzw. *home office* jedynie w uzasadnionych przypadkach.
5. Pracodawcy i pracownicy wskazali, że praca zdalna w krótkim okresie może być efektywniejsza
od stacjonarnej, ponieważ ograniczone zostają elementy, które wpływają na rozproszenie uwagi pracowników, tj. długie spotkania, rozmowy przy kawie.
6. Pomimo dostrzeganych zalet pracy zdalnej wyniki badania wskazują, że w dłuższej perspektywie niesie ona za sobą szereg zagrożeń. Do najczęściej wymienianych można zaliczyć psychologiczne aspekty przebywania w izolacji. Taki tryb pracy negatywnie wpływa na kwestie związane z przywiązaniem do firmy, komunikacją wewnątrz zespołów, a także budowaniem relacji pomiędzy współpracownikami, motywacją do pracy i nabywaniem nowych kompetencji – szczególnie przez nowozatrudnionych, wymianę wiedzy i doświadczeń między pracownikami, która dla efektywności pracy ma istotne znaczenie.
7. Pracodawcy wskazują na problemy z motywowaniem pracowników i nadzorowaniem ich pracy, pracownicy przyznają, że praca w takim trybie wymaga od nich większej samodyscypliny i nieco zaburza równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Wpływ na to ma niewątpliwie brak wydzielonej przestrzeni do pracy w ponad połowie gospodarstw domowych oraz przejście na pracę czy naukę zdalną pozostałych domowników.
8. Nie bez znaczenia w wielu podmiotach są również braki jeśli chodzi o sprzęt czy narzędzia do pracy zdalnej, a także niewystarczające kompetencje techniczne pracowników. Dla niektórych nagłe przejście na pracę zdalną było bardzo dużym wyzwaniem, szczególnie w zakresie uwarunkowań związanych z cyfryzacją i technologią.
9. Panuje zgodność co do tego, że pandemia w sposób nieodwracalny wpłynęła na podejście do modelu zatrudnienia. Obie strony widzą wiele jej zalet, dostrzegając również ograniczenia.
10. W odniesieniu do przyszłości pracy zdalnej i pytania, czy stanie się ona powszechna po ustąpieniu zagrożenia koronawirusowego, badanie wykazało, że firmy, które na taką formę raz się zdecydowały, będą starały się utrzymywać tzw. *home office* przynajmniej w pewnym zakresie. Takie też są oczekiwania pracowników. Model hybrydowy, w którym firma nie rezygnuje z pracy stacjonarnej, ale daje możliwość pracy z domu w niektóre dni, jest najbardziej pożądany. Potwierdza to fakt, że mimo wielu korzyści pracy niestacjonarnej, ponad **90%** przedsiębiorstw nie planuje zmiany powierzchni biurowej czy zakładowej, a pracownicy niechętnie poleciliby ją innym.
11. **Oczekiwane wsparcie przez pracodawców i pracowników**
12. Zainteresowanie wsparciem ze strony instytucji publicznych można uznać za niewielkie**. Ponad połowa** **badanych przedsiębiorstw nie jest zainteresowana żadną z form pomocy, o którą zostali zapytani** czyli np. w obszarze szkoleń, wsparcia doradczego czy wsparcia w procesie rekrutacji pracowników. Wśród najczęściej pojawiających się oczekiwanych form wsparcia (wskazywanych w kategorii „inne” brakujące wsparcie) pojawiły się natomiast potrzeby związane z utrzymaniem płynności finansowej przedsiębiorstwa (dopłaty do wynagrodzenia, dofinansowanie do składek i podatków, a także ogólne wsparcie finansowe).
13. Respondenci badania jakościowego zwrócili uwagę na trudności związane z biurokracją i zrozumieniem procedur towarzyszących ubieganiu się o wsparcie finansowe. Postulują ich uproszczenie i przyspieszenie czasu podejmowania decyzji.
14. **Pracownicy wsparcia** w postaci zapewnienia sprzętu do pracy, odpowiedniej obsługi IT czy przeszkolenia technicznego, jak również szkoleń z umiejętności miękkich (jak organizacja czasu czy radzenie sobie
ze stresem), **oczekują przede wszystkim od pracodawców**. Pomoc instytucjonalna utożsamiana jest przede wszystkim z etapem poszukiwania pracy. Rolę instytucji publicznej widzieliby przede wszystkim pośrednio – poprzez współpracę z firmą (dofinansowanie, ustalenie zakresu i harmonogramu szkoleń) lub w pomocy
w reorientacji zawodowej.

**REKOMENDACJE DOTYCZĄCE DZIAŁAŃ NA RZECZ WSPARCIA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW**

Na podstawie wyników badania zidentyfikowane zostały następujące rekomendacje do ewentualnego uwzględnienia w obszarze działań prowadzonych w ramach regionalnej polityki rynku pracy:

1. Nowe, postpandemiczne rozwiązania dla pracowników i pracodawców, powinny być przygotowywane z uwzględnieniem możliwości zastosowania pracy zdalnej w zależności od specyfiki poszczególnych sektorów
i branż.

*W badaniu zastosowano podział przedsiębiorstw na 5 sektorów, pod kątem możliwości wykorzystania pracy zdalnej lub jej elementów: 1 - kluczowe i w pełni aktywne, 2 - aktywne, ale za sprawą telepracy, 3 - raczej niezbędne i częściowo aktywne, ale niezdolne do telepracy, 4 - mało istotne i częściowo aktywne, niezdolne do telepracy, 5 - zamknięte.*

1. Interwencja o charakterze pomocowym oparta na sektorowości (tj. specyfice branżowej) powinna:
* dotyczyć takich kwestii jak wspieranie pracowników i pracodawców w planowaniu karier absolwentów i młodych ludzi oraz osób reorientujących się zawodowo,
* stanowić podstawę planowania długofalowych rozwiązań sprofilowanych pod potrzeby i możliwości związane z telepracą w poszczególnych branżach.
1. Umieszczenie pracy w domu niesie ze sobą problemy i zagrożenia oraz konieczność podjęcia środków zaradczych dotyczących kwestii, które częściowo do tej pory nie były mocno akcentowane w procesach związanych ze świadczeniem pracy, np. odnoszących się do:
	* aranżacji przestrzeni domowej,
	* integracji życia zawodowego z prywatnym,
	* zmian w kodeksie pracy (z uwzględnieniem prawodawstwa unijnego),
	* zmian zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
	* zmian podejścia do planowania kariery - jako uwzględniającej w różnym stopniu możliwość pracy zdalnej,
	* stworzenia przyjaznego systemu motywowania do pracy,
	* wdrożenia rozwiązań wrażliwych na dzielenie się “wiedzą ukrytą”.
2. Planowanie działań instytucji otoczenia rynku pracy w zakresie pracy zdalnej powinno być kompleksowe oraz dodatkowo:
	* + - opierać się równolegle na krótkofalowych i długotrwałych strategiach rzeczywistości postpandemicznej,
			- odbywać się we współpracy różnorodnych partnerów i instytucji, w tym m.in. działających w obszarze pomocy społecznej, doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego, edukacji i kształcenia kadr dla rynku pracy.
3. Wskazane jest zebranie „dobrych praktyk” w zakresie organizacji pracy zdalnej i stworzenie, z ich wykorzystaniem, rozwiązań modelowych – z możliwością ich testowania i upowszechniania, przy zachowaniu różnorodnych podejść i wielości rozwiązań.

*Warto przyjrzeć się rozwiązaniom stosowanym przez zagraniczne korporacje. Pandemia pokazała, jak kryzysem zarządzają firmy duże, z kapitałem zagranicznym i głównie z branży IT. Gotowość na zmianę i refleks w podejmowaniu działań zaradczych jest w tych firmach oparty na obopólnym zaufaniu (pracownicy-pracodawca i pracodawca-pracownik) oraz wdrażaniu praktycznych i wartych naśladowania rozwiązań.*

1. Wypracowanie i upowszechnianie dobrych praktyk, powinno uwzględniać specyfikę firm i sektorów.
2. Wskazane jest stworzenie propozycji rozwiązań hybrydowych z dostępnością powszechnej informacji o mocnych i słabych stronach takich rozwiązań, tak z perspektywy pracodawców, jak i pracowników. Stworzenia pomocnych “*checklist*” (instrukcji obsługi) do zarządzania procesem wyboru scenariusza hybrydowego.
3. Należy zwiększyć mieszkańcom regionu dostęp w szczególności do szkoleń:
* specjalistycznych branżowych, pozwalających na szybkie uaktualnianie wiedzy i umiejętności w zmieniających się warunkach,
* dotyczących języków obcych,
* w zakresie zarządzania czasem pracy zdalnej z uwzględnieniem integracji życia zawodowego z prywatnym,
* odporności i asertywności.
1. Nie­pewność i złożoność sytuacji, w której znaleźli się pracownicy i pracodawcy, wymaga przeformułowania strategii rozwoju talentów, poprzez zwiększenie znaczenia kompetencji miękkich, nazywanych coraz częściej kompetencjami przyszło­ści. Dotyczy to zwłaszcza kadry zarządzającej, której rolą jest skuteczne przeprowadzenie swoich zespołów przez proces zmian. W tym kontekście niezbędne jest rozwijanie kompetencji zarządczych w obszarze motywowania, inspirowania, wspierania pracy zespołowej i kreatywności, wykorzystania zmian technologicznych i innowacji, zarządzania pracą rozproszonych zespołów.