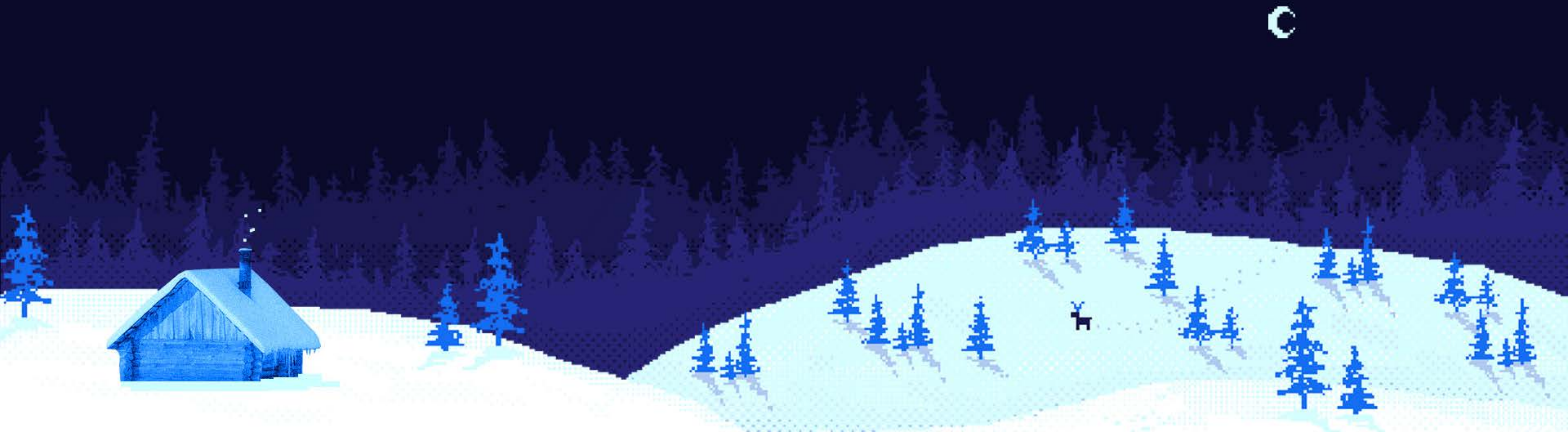


# Kalendarz adwentowy

Trendy HR na 2024 rok



# Kalendarz adwentowy

Cóż to był za rok! Tak naprawdę, aby opisać zmieniające się tendencje i prognozy, potrzeba by znacznie więcej przegródek niż grudniowe dni.

Spróbowaliśmy jednak skondensować najważniejsze obserwacje o rynku pracy, rekrutacji i biznesie w sektorze technologicznym. Przed Tobą 24 wyselekcjonowane trendy, które zaobserwowaliśmy w ostatnich miesiącach i które mogą zostać z nami na dłużej.

Mamy nadzieję, że ta publikacja stanie się dla Ciebie drogowskazem w kontekście rozwoju zawodowego i nie tylko.

A teraz bez zbędnego przedłużania – życzymy Wesółych Świąt i owocnych odkryć z naszym kalendarzem.



# 1

## W poszukiwaniu straconego czasu

Spotkanie, które mogłoby być mailem. Wszyscy to przeżyliśmy. Na szczęście mamy wrażenie, że postpandemiczna rzeczywistość wymogła na nas większą czujność na „przeszkadzajki” w pracy. I są na to dane!

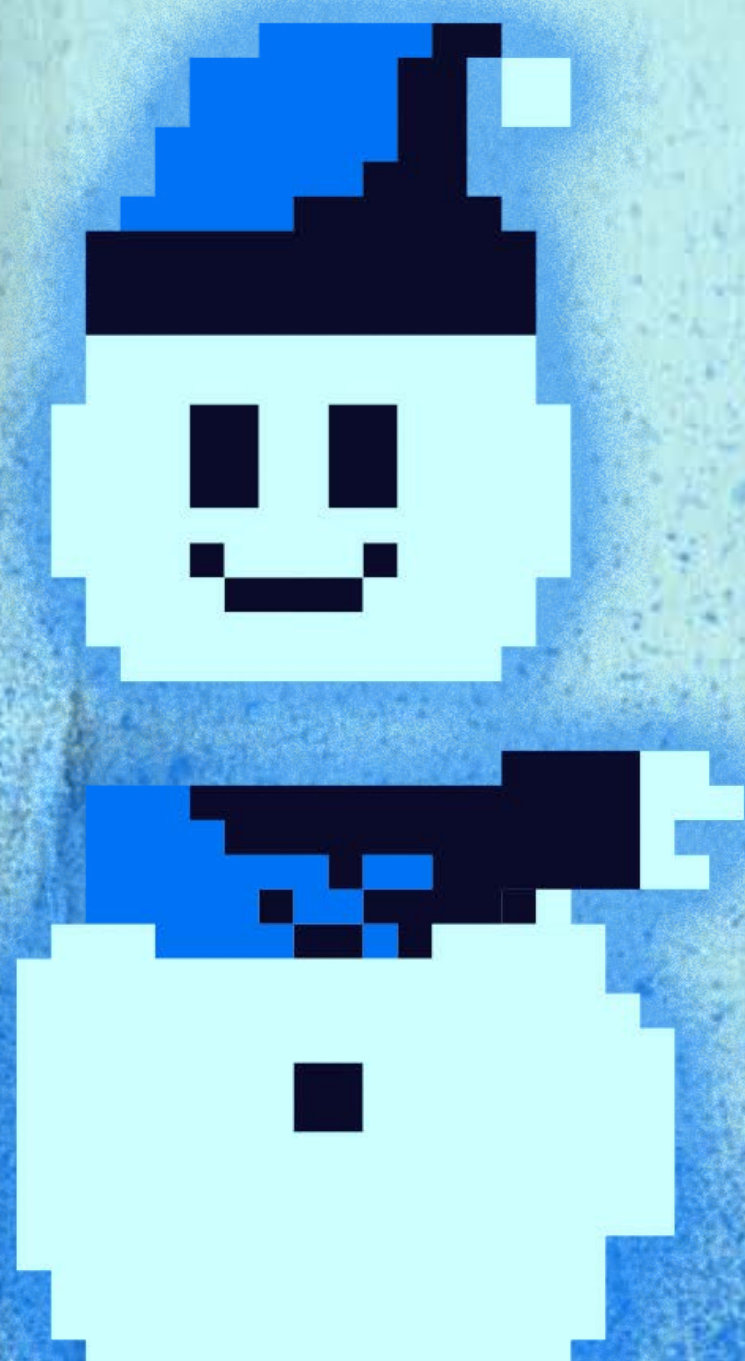
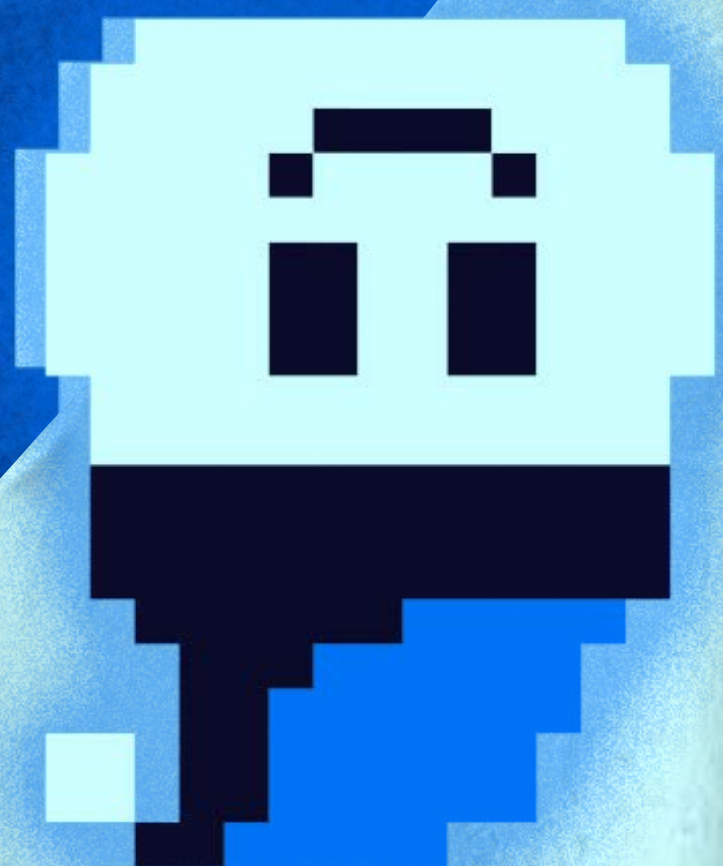
Według Microsoft Teams, w naszych kalendarzach coraz rzadziej natrafiamy na długie spotkania. Jednocześnie zyskują „15-minutówki”, które odpowiadają już za blisko 60% wszystkich organizowanych meetingów. Ponad 3/4 pracujących w USA ocenia, że spotkanie tej długości to duży zwrot w produktywności.

Nie da się ukryć, że potrzeba tu sporej dyscypliny, zwłaszcza od prowadzących meetingi. Jak wygląda przepis na idealną „15-minutówkę”? Zaproszenia wysyłamy tylko do niezbędnych osób. *Small-talk* (jeśli w ogóle) powinien być krótki. Podczas spotkania poruszany jest tylko jeden, konkretny temat. A do niego warto ludzi przygotować, czyli wysłać im wcześniej materiały, które będą omawiane.

Pilnowanie czasu to spore wyzwanie, ale i duża nagroda w postaci poczucia dobrze wykonanego zadania. Przetestuj u siebie, a efekty powinny przyjść szybciej, niż się spodziewasz.

Wróć do kalendarza

# 2



## Świadoma „autodegradacja” kandydujących

Senior chce być midem, a mid juniorem? To bardzo możliwe, zwłaszcza w czasie, gdy kandydatów i kandydatek jest nieporównywalnie więcej niż miejsc pracy. Na No Fluff Jobs od początku lata obserwujemy rekordy w aplikacjach każdego miesiąca. To pokłosie zwolnień, kryzysu i zamkniętych projektów. Część pracujących trafiła na słynne „ławeczki”, ale i one nie są już tak stabilne jak kiedyś.

Pracy na rynku jednak nie brakuje – „problemem” staje się nadpodaż kandydatów. Szukający pracy maksymalizują swoje szanse na znalezienie posady

i stosują szereg taktyk, włącznie z „autodegradacją”. Jeśli zdarzyło Ci się, że na ogłoszenie na poziomie mid pojawiło się kilkanaście kandydatów seniorskich, a na juniorskie – sporo midów, wiedz, że nie jesteś sam(a). Okazuje się, że **na stanowiska o niższym poziomie doświadczenia** niż reprezentowany aplikowało w tym roku aż 40,5% seniorów i 39,1% midów.

Z jednej strony to świetnie – więcej jakościowych aplikacji na ofertę pracy. Z drugiej to dla Ciebie i Twojej organizacji wyzwanie. Masz

przed sobą osobę, która ma większy staż, umiejętności i potencjalnie przewyższa kandydatów, w których faktycznie celujesz. Ale masz też pewność, że to osoba, która będzie jeszcze negocjować swoje wynagrodzenie, by jak najbardziej zbliżyć się do poziomu zarobków, który miała dotychczas. Czy chcesz i dasz radę zaoferować więcej?

Wróć do kalendarza

# 3

## Bierz urlop. To korzyść dla Ciebie i dla pracodawcy

To, czego pracujący w oparciu o umowy B2B chyba najbardziej zazdroszczą etatowcom, to płatny urlop. Aż **48% pracujących w Polsce** uważa, że jest to faktyczny benefit, którym firmy mogłyby zainteresować potencjalnych kontraktowych pracowników. Jeszcze więcej, bo aż 69% ocenia, że znakomitym przywilejem byłoby wyjście poza przewidziany prawem przydział 26 dni wolnych przy umowach o pracę. To marzenie znajduje się w Top3 najbardziej atrakcyjnych dodatków pracowniczych, zaraz po prywatnej opiece medycznej i elastycznym czasie pracy.

Co nam to wszystko mówi?  
Przede wszystkim, że pracownicy

i pracowniczki w kontekście benefitów widzą u pracodawców rolę do odegrania w ramach wsparcia w zdrowiu i odpoczynku. Ale też, że wszyscy wołają: dajcie więcej urlopu! Nie od dziś wiemy, że w Europie Środkowo-Wschodniej pracuje się dużo powyżej średniej na kontynencie. Niewątpliwie **odbija się to na kondycji fizycznej i psychicznej**, ale długie godziny pracy nie służą też produktywności. Stąd, jeśli Twoja firma nie może sobie pozwolić np. na 4-dniowy tydzień pracy, może lepszym wyborem będzie umożliwienie dłuższego urlopu?

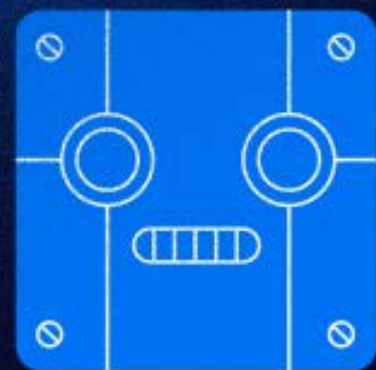
A może odważysz się zaproponować w swojej

organizacji nielimitowany urlop? Brzmi jak koszmar? A co powiesz na *level up* i... dodatkowe wynagradzanie pracowników i pracowniczek za każdy dzień takiego urlopu, w którym nie używają maila? Tak, również takie rozwiązania wchodzi w grę. Nic dziwnego, skoro **48% specjalistów i specjalistek** oraz ponad połowa osób na stanowiskach kierowniczych odczuwa wypalenie w pracy. Powrót nawet po kilku dniach wolnego do obowiązków jest zbawienny i podnosi produktywność.

PS Kiedy ostatnio sprawdzałeś(-aś), ile zaległego urlopu Ci zostało?

Wróć do kalendarza

# 4



## Więcej AI w rekrutacji

Rozwój umiejętności związanych ze sztuczną inteligencją rośnie na poziomie 60% rok do roku. W **USA**, **tylko w pierwszym kwartale** 2023 roku zainteresowanie edukacją w zakresie obsługi ChatGPT wzrosło o ponad 5000%! W naszej części Europy można zaobserwować podobny trend. Ponad **połowa polskich firm IT** pozwala pracownikom/pracowniczkom na korzystanie z narzędzi AI w codziennej pracy. W kolejnych 37% firm taka możliwość istnieje tylko na wybranych stanowiskach.

Ale praca z rozwiązaniami AI to nie tylko domena programujących czy osób wykonujących tzw.

zawody kreatywne. Wiedzą o tym zarządzający, bo 43% polskich przedsiębiorstw z sektora technologicznego wprowadziło już ścieżki *upskillingu* lub *reskillingu* dla zatrudnionych osób. Rewolucja związana ze sztuczną inteligencją nie omija także rekrutacji. Coraz trudniej nam sobie dziś wyobrazić, żeby napisać całe ogłoszenie o pracy bez wsparcia AI, czy nie użyć jakiegoś narzędzia z tego obszaru do wstępnej kwalifikacji kandydujących.

Na No Fluff Jobs pracodawcy też mają możliwość skorzystania z dedykowanego rozwiązania opartego o uczenie maszynowe.

AI Assistant potrafi w kilkanaście sekund z briefu oferty pracy stworzyć gotowe ogłoszenie na stronę. Wszystko po to, by zaoszczędzić cenny czas rekrutujących. Mimo krótkiej historii z rozwiązania korzysta regularnie co czwarty rekruter, a adaptacja tego typu narzędzi w czasie będzie tylko postępować.

PS Kiedy ostatnio sprawdzałeś(-aś), ile zaległego urlopu Ci zostało?

Wróć do kalendarza



5

## Zetki dyktują warunki na rynku pracy

Zetki, gen Z, pokolenie Z, czyli pokolenie urodzone między 1997 a 2012 rokiem, wchodzi właśnie na rynek pracy. I to szturmem. A z nimi wchodzi nowe zasady gry na rynku pracy.

Obecnie szacuje się, że przedstawiciele gen Z stanowią około 15% światowej siły roboczej, a już w 2025 roku **ten wskaźnik sięgnie 27%** (i będzie tylko rósł). Nie ma wyjścia – firmy muszą się dostosować i tworzyć miejsca pracy, w których „dobry vibe” to coś więcej niż śmieszny GIF.

Pierwsza lekcja do odrobienia? Transparentność. Dla najmłodszych pracowników i pracowniczek

pieniądze nie są tematem tabu. **85% zetek** twierdzi, że to mniej prawdopodobne, aby zaaplikowali na ofertę pracy bez podanego zakresu wynagrodzenia. Prawie 80% lepiej ocenia wizerunek firmy, która jest transparentna w tym obszarze.

Co jeszcze **liczy się dla gen Z?** Praca w miejscu z wartościami, z którymi mogą się utożsamiać. Młodemu ludziom zależy na poczuciu sensu i wpływu, docenią pracodawcę, który np. wspiera środowisko, realizuje wewnętrzne programy diversity & inclusion i poważnie podchodzi do tematu zdrowia psychicznego.

Chcesz dogadać się z zetką? Pozwól na rozwój, elastyczność i utrzymanie work-life balance. W zamian otrzymasz zaangażowanie i na pewno poznasz kilka nowych apek, które pozwolą Ci pracować mądrze, nie ciężko.

Wróć do kalendarza

# 6

## Jak wstać z ławeczki i ruszyć do przodu?

Rok 2023 zapisze się na HR-owych kartach historii jako czas niepewności i niepokoju spowodowanego wstrzymanymi budżetami rekrutacyjnymi i przestojem w branży.

Często wspomina się o perspektywie specjalistów i specjalistek IT, którzy albo trafili na tzw. projektowe ławeczki, albo musieli szukać nowego zatrudnienia. Jednakże wstrzymane rekrutacje oznaczały także... mniej pracy dla rekruterów i rekrutek IT. W rezultacie **¼ deklaruje, że obawia się o swoją przyszłość w branży.**

To samo tyczy się kwestii *reskillingu* i *upskillingu* – omawiamy je

w kontekście rozwoju organizacji i przypominamy, żeby HR dbał o ścieżki kariery innych zespołów. Tymczasem rekruter/rekruterka to też... pracownik, który chce się rozwijać.

Jak ukoić zawodowe nerwy? Na przykład wdrożyć AI do procesów rekrutacyjnych. Obecnie ze sztucznej inteligencji korzysta niespełna 60% rekruterów i rekrutek. Lepiej znaleźć się w ich drużynie. Co jeszcze? Polubić się z automatyzacją i analizą danych – rekrutacje opierać na twardych danych (czytać raporty branżowe, korzystać z takich narzędzi jak Insights360). Brutalnie rzecz ujmując: sytuacja

na rynku pracy jest dynamiczna, więc musimy uzbroić się w motto – dostosuj się albo zgiń.

**Skoro o rozwoju mowa... Brawo, trafiasz na zniżkę 30% na nofluffowy kurs HR Masterclazz. Ważny do 24 grudnia. Wystarczy, że wybierzesz pakiet HR Ekspert i w koszyku wpiszesz kod: MIKOLAJKI.**

Zajrzyj [tutaj](#).

Wróć do kalendarza



# 7



## Czy wszyscy spotkamy się w Hiszpanii?

Właśnie w tym ciepłym kraju najczęściej lądują cyfrowi europejscy nomadzi i nomadki z branży IT.

W ciągu ostatnich **12 miesięcy większość nomadów i nomadek** pracowała z 2 różnych krajów. Sektor technologiczny służy łączeniu pracy z turystyką. Przeważa tu zatrudnienie na kontrakcie B2B, które ułatwia elastyczną pracę z każdego zakątka świata.

Dodatkowo coraz więcej mówi się o tzw. **gig economy**, czyli freelancerskiej pracy nad kilkoma niezależnymi projektami. Na

całym świecie jest już ponad 50 milionów osób zarejestrowanych na platformach oferujących pracę w formule Gig.

Z jednej strony – widzimy, że firmy chcą ściągać pracowników do biur, a model hybrydowy zaczyna powoli wypychać pracę zdalną.

Z drugiej – we wszystkich badaniach potrzeb pracowników i pracowniczek na podium króluje: elastyczność w pracy. Na rynku pracy pojawiło się także pokolenie Z, dla którego wolność jest szczególnie ważna. Tymczasem **38% programistów**

**i programistek** deklaruje, że pomimo chęci, nie ma możliwości wyjazdu na wrokation u obecnego pracodawcy.

Chcesz przyciągać nowe talenty i zatrzymać w firmie pracowników i pracowniczeki? Obserwuj ich potrzeby. Może czasami bycie trendy pracodawcą oznacza... porzucenie ogólnych trendów i zostanie przy trybie *remote*.

Wróć do kalendarza

# 8



## Lenistwo czy świadome zwlekanie?

Czyżby do łask wróciła znana z ponurych czasów PRL-u maksyma: „jak zarobić, a się nie narobić”? Tak, tylko teraz to zjawisko nosi nazwę *lazy girl job*.

Dawno już minęły czasy, kiedy pracownicy i pracowniczki **doczekują ciepłej emerytury** na jednym stanowisku. Szczególnie w branży IT pewna jest tylko zmiana, a wielu specjalistów i specjalistek IT lubi pomóc szczęściu i aktywnie „szuka pracy cały czas”. Ci bardziej doświadczeni czekają, aż to świetna praca znajdzie ich. Powodów jest kilka: pogoń za lepszym wynagrodzeniem, przyjemniejszą atmosferą w biurze, chęć rozwoju zawodowego, a ostatnio także

szukanie pracy, w której nie trzeba się przemęczać i rozliczać z każdej przepracowanej minuty.

*Lazy girl job* czy **bare minimum Monday** (czyli odhaczanie w poniedziałek jedynie najpilniejszych zadań z terminem do końca dnia) przemawiają zwłaszcza do młodszych pokoleń na rynku pracy. To osoby, które są niezwykle świadome swoich praw, a od pracodawców wymagają szacunku, czyli np. płatnych i ustalanych wcześniej nadgodzin. Czy od razu rzucają papierami, gdy praca przestaje im odpowiadać? Niektórzy tak, ale wiele osób

wchodzi w tryb *quiet quitting* (cicha rezygnacja) i wykonuje absolutne minimum obowiązków w wyznaczonych godzinach pracy, przestając wykazywać inicjatywę i zaangażowanie.

Klucz do serca talentów? Szacunek i partnerstwo.

Wróć do kalendarza

# 9

## Śmieciówki do kosza? Unia szuka rzeczywistych etatów

Umowy cywilnoprawne (np. o dzieło, zlecenia) powinny odejść do lamusa? Takie przekonanie jest zasadne, jeśli patrzymy przez pryzmat ochrony praw pracowniczych, bo część prac wykonywanych w oparciu o takie umowy może mieć znamiona faktycznego, etatowego zatrudnienia. Tym samym pracownikom/pracowniczkom należałyby się świadczenia przysługujące pracującym na umowach o pracę.

Porządek w tej kwestii planuje zrobić Unia Europejska, szykując dyrektywę dotyczącą pracowników zatrudnionych w platformach cyfrowych. Ale, jak to z prawem

bywa, powinniśmy być wobec niego równi, więc wielce prawdopodobne, że regulacje w tym zakresie dotkną także pracujących w oparciu o umowę B2B.

W branżach, gdzie zawieranie kontraktu jest standardem (jak np. w IT), rodzi to problemy. W sektorze technologicznym zarobki są nieporównywalnie wyższe niż w większości profesji, więc firmy szukają oszczędności. Zatrudnienie w oparciu o umowę B2B jest tu korzystniejsze przy pensjach sięgających kilkunastu tysięcy złotych, a na dodatek to atut, na który zwracają uwagę sami pracownicy.

Ponad **78% specjalistów i specjalistek IT wybrało freelancing** (głównie w formie umowy B2B) ze względu na lepsze możliwości finansowe, dlatego opór na tego typu rozwiązanie może być spory. Zwłaszcza że kontrakt B2B pojawia się coraz częściej także w ofertach pracy skierowanych do juniorów (55% ofert w 3. kwartale vs. 47% ofert w 2. kwartale 2023), którzy zwykle byli zatrudniani głównie na UoP. A czy Ty masz już przygotowany plan na ewentualne zmiany w tym zakresie?

Wróć do kalendarza

# 10



## Kobiety na pokład

Reprezentacja kobiet w branży technologicznej jest wciąż niska – według różnych źródeł wynosi między 15% a 20%. Podobnie wygląda odsetek kobiet na stanowiskach liderek.

A jednak coraz więcej kobiet interesuje się karierą w IT i z sukcesem osiąga swój cel. Aż **43% respondentek badania No Fluff Jobs** weszło do IT po procesie przebranżowienia, a wśród nich 75,9% to samouczki.

Natomiast przebicie szklanego sufitu stanowi nie lada wyzwanie. Wśród barier specjalistki wymieniają m.in. trudności w znalezieniu odpowiedniej

oferty pracy, problem z doбором specjalizacji, niepewność, od czego zacząć, czy strach przed zmianą.

Nic dziwnego, skoro **32% kobiet** obejmujących role techniczne i inżynierskie deklaruje, że często są jedynymi kobietami w pokoju. Aspirującym specjalistkom brakuje *role models* i wspierającego środowiska. Wciąż pokutuje przekonanie, że przedmioty ścisłe to domena mężczyzn, a z przeprowadzonego przez **Microsoft badania** wynika, że dziewczynki zaczynają interesować się obszarem STEM w wieku 11 lat i porzucają tę pasję jako 15-latk.

Gender balance i budowanie różnorodnych zespołów bezpośrednio wpływa na wyniki i produktywność. Zajrzyj do źródeł i sprawdź, jak tę **lekcję odrobił Netflix**.

Wróć do kalendarza

# 11

## Kulturka w pracy to podstawa

Jeszcze w 2020 roku na kulturę organizacyjną zwracało uwagę **36% specjalistów i specjalistek IT**. Trzy lata później ten odsetek wyniósł już 45%, a w grupach z mniejszą liczbą przedstawicieli i przedstawicielek jest jeszcze wyższy: wśród 55% osób identyfikujących się jako queer poszybował do 55%.

Co kryje się za „dobrą atmosferą w pracy”? Na pewno nie wmawianie pracownikom i pracowniczkom, że jesteście jedną wielką rodziną. Teraz szczególnie młodsze pokolenia na rynku chcą pracować w miejscu, które stara się budować inkluzywne środowisko, na przykład poprzez język.

Aż 83% kobiet uważa, że żeńskie nazwy stanowisk powinny być używane na równi z męskimi, a 78% oczekuje ich w treści ogłoszeń o pracy. Ponadto 11,6% kandydatów i kandydatek IT sprawdza, czy firma, do której chce aplikować, jest otwarta na różnorodność i inkluzywne działania, 5% upewni się, czy wspiera osoby neuroróżnorodne, a 1,9% – osoby z niepełnosprawnościami.

Jeśli chcesz przyciągać pełne pasji osoby, a także **budować różnorodne zespoły**, dzięki którym osiągniesz lepsze wyniki, twórz środowisko pracy,

w którym każdy poczuje się akceptowany. Wykorzystaj siłę swojej marki, żeby szerzyć dobro zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji.

Wróć do kalendarza

# 12



## Otwórz się na kandydatów z innych kultur

Czy masz świadomość tego, że do 2030 roku światowe zasoby osób w wieku produkcyjnym **skurczą się o 85 mln**? To tak jakby nagle zniknęła cała ludność Niemiec. Od kilku lat można to odczuć także w Europie Środkowo-Wschodniej, gdzie wskaźniki dzietności lecą na łeb na szyję. Oczywiście, na dziś może nie być to jeszcze problemem, ale jeśli dodatkowo każdego roku na emeryturę odchodzi więcej osób niż wchodzi na rynek pracy, warto poszukać rozwiązań.

Sposoby na poradzenie sobie z tą sytuacją są różne: z jednej strony, automatyzacja wielu

zawodów, z innej: *reskilling* pracowników, a z kolejnej: aktywizacja zawodowa i nastawienie w publicznej edukacji na kształcenie w przyszłościowych profesjach. Ale i to będzie za mało, poza tym do nadrobienia braków potrzeba sporo czasu, więc (przynajmniej krótkoterminowo) trzeba będzie sięgnąć po posiłki z zewnątrz.

Jeśli masz wrażenie, że od jakiegoś czasu w odpowiedzi na Twoje oferty pracy zgłasza się więcej osób z innych krajów, a nawet kontynentów, to... dobrze widzisz, to nie jest jedynie wrażenie i będzie tego więcej. Migracje zarobkowe

to niestety często temat zagarniany przez politykę, ale powinniśmy o nim myśleć raczej jak o czymś, co dotyczyć nas będzie wielowymiarowo, w tym w aspekcie zawodowym.

Potrzeba otwartości na nowe kultury (w tym obcą kulturę pracy) jest nieunikniona. Warto więc już dziś zaznajomić się z tym, jak wygląda **charakterystyka pracy osób** z Europy Wschodniej, Azji Środkowej i Afryki, bo wkrótce możesz nie mieć innej opcji, jak tylko zaoferować im zatrudnienie.

Wróć do kalendarza



## Którego wilka warto karmić?

W każdej firmie mieszkają dwa wilki. Jeden szepcze, że widełki w ogłoszeniu nie mają sensu i bez nich może uda się znaleźć kogoś, oferując mniejszą stawkę. Drugi podpowiada, że drogą do serca kandydata/kandydatki jest transparentność. Jeśli to nie jest Twoje pierwsze spotkanie z No Fluff Jobs, to wiesz pewnie, **że radzimy karmić tego drugiego wilka.**

Tak samą radzą specjaliści i specjalistki IT. Z najnowszego badania NFJ wiemy, że **54,5% osób** nie aplikuje na ogłoszenia pracy bez podanych widełek. Ten odsetek jest jeszcze wyższy wśród osób na poziomie senior/expert i wynosi aż

64%. To znaczy, że już na etapie publikacji nietransparentnej oferty możesz stracić nawet połowę potencjalnych aplikacji.

Przypomnimy, że jak podaje Polski Instytut Ekonomiczny, **luka kadrowa w Polsce** wynosi blisko 150 tys. osób. Może i ostatni rok nie należał do najłatwiejszych w branży tech, ale wartościowa i doświadczona osoba na pokładzie jest zawsze na wagę złota. A taka od razu chce wiedzieć, ile będzie zarabiać.



14

## Wtorek minie, tydzień zginie?

Gdyby tak środa była nowym czwartkiem, a czwartek nowym piątkiem...

Czy takie dywagacje mają szansę wyjść poza sferę marzeń?

Liczne **badania przeprowadzone** m.in. w Wielkiej Brytanii, Islandii, Japonii czy Nowej Zelandii pokazują, że skrócenie tygodnia pracy do 4 dni zwiększa produktywność, poprawia samopoczucie, a nawet **wpływa pozytywnie na środowisko**.

4-dniowy tydzień pracy szturmem podbił serca pracowników i pracowniczek. Aż 73% osób chce tego modelu pracy przy zachowaniu

wynagrodzenia jak za 5 dni.

Chcemy pracować krócej. W zamian za ten benefit pracujemy lepiej i mądrzej, bo do pracy przychodzimy bardziej wypoczęci, a nasz *work-life balance* rzeczywiście możemy nazwać „balance”. Brak równowagi szczególnie doskwiera Polkom i Polakom, jesteśmy bowiem jednym z najbardziej zapracowanych narodów. Jak podaje Eurostat, w pracy spędzamy średnio 39,7 godzin, podczas gdy np. w Holandii średni czas pracy wynosi 30,9 godzin, w Norwegii: 33,3, a w Austrii: 33,6. Nie zawsze musi to oznaczać skrócenie

tygodnia pracy, niektóre firmy decydują się na skrócenie godzin pracy np. z ośmiu do sześciu.

Czego jeszcze brakuje nam do zawodowego szczęścia? Elastyczności, elastyczności i... zmiany klimatu. Specjaliści i specjalistki IT cenią sobie nieregulowane godziny pracy i możliwość „wyrwania się” z domu, by choć trochę poczuć się jak na wakacjach. Takiej swobody pragną **zwłaszcza kobiety** – aż 77,5% respondentek w jednym z naszych badań wskazało elastyczność czasu pracy za najważniejszy benefit w IT.

Wróć do kalendarza



# 15

## Zapobiegaj, żeby nie leczyć!

Według najnowszych danych Future Forum **42% pracowników i pracowniczek** na świecie czuje wypalenie zawodowe.

Na szczęście od 2022 roku syndrom wypalenia zawodowego oficjalnie zyskał status jednostki chorobowej, a od czasu pandemii o zdrowiu psychicznym mówimy głośniej i częściej.

Grupami **najbardziej narażonymi** na tzw. *burnout* są osoby poniżej 30 roku życia (czyli milenialsi oraz zetki), a także kobiety. Wielu przedstawicieli i przedstawicielek młodszych pokoleń weszło na rynek pracy w niepewnych czasach inflacji, narastających

konfliktów geopolitycznych oraz strachu przed utratą pracy. Dużą rolę odegrał także kontekst społeczny – milenialsi i „starsze” zetki dorastali w presji, że muszą ciężko pracować, by osiągnąć sukces i spełnienie.

W przypadku kobiet czynnikami stresogennymi są nierówności płciowe (*gender pay gap*, mniejsza szansa na awans), a także fakt, że kobiety poświęcają więcej czasu tzw. niewidzialną pracę i częściej wykonują stresujące zawody oferujące niskie płace.

Oczywiście konsultacje

psychologiczne czy programy *well-beingowe* są przydatnym i ważnym benefitem, jednak kluczowe jest tu zapobieganie pojawieniu się pierwszych symptomów. Do wypalenia **oprócz takich czynników**, jak nadmierna ilość obowiązków, zła atmosfera w zespole czy niedostateczne wynagrodzenie, prowadzą też: konflikt wartości, poczucie niesprawiedliwości czy brak możliwości współdecydowania o swojej pracy. Walka z ryzykiem wypalenia zawodowego to praca u podstaw!

Wróć do kalendarza

# 16

371

You've  
got mail!

## Witamy w świecie lustrzanym

Świat lustrzany to nasz [drugi wirtualny dom](#), do którego przenosimy naszą offline'ową rzeczywistość – od znajomości, na internecie zmysłów kończąc. Ten przyspieszony proces digitalizacji przyniósł ukojenie i namiastkę normalności zwłaszcza w trakcie pandemii, ale ma też swoją mroczną stronę. Zagłębiając się w świat cyfrowy, szybciej zaczynamy odczuwać osamotnienie. W rezultacie zamieniamy się w wolne elektrony, działające same dla siebie, coraz rzadziej jako część społeczeństwa. Właśnie dlatego dbanie o dobrostan psychiczny – swój, swoich bliskich i współpracowników powinien stać

się naszą najpilniejszą potrzebą.

Oswoiiliśmy już internet rzeczy (IoT), włączymy już pranie smartfonem, zapalimy lampkę do czytania. Przyszła pora na nas – [internet istot](#). Sami w końcu także podłączyliśmy się do sieci. Nasz smartwatch chwali nas, gdy przejdziemy 10 tys. kroków, inna aplikacja monitoruje nasz sen, a jeszcze kolejna – liczbę zjedzonych kalorii. Nagle okazuje się, że bez telefonu pod ręką nie potrafimy w pełni funkcjonować w realu.

Co będzie dalej? Czy nasza rzeczywistość zacznie przypominać odcinek „Czarnego lustra”? Jeśli

tak, to czy doczekamy się happy endu, a może właśnie dojdziemy do ściany i naprawdę rzucimy wszystko i uciekniemy w Bieszczady? Jeśli nie chcemy dać się zwariować, warto poważnie potraktować benefity związane z dobrostanem psychicznym pracowników/pracowniczek, szczególnie zatroszczyć się też o osoby pracujące w 100% zdalnie. Zadbaj o to, aby regularnie mogły przyjeżdżać do biura spotkać się ze swoimi zespołami, organizować integracje, które zakotwiczą nas w świecie rzeczywistym i przypomną, że żaden człowiek nie jest samoistną wyspą.

Wróć do kalendarza

## Praca zdalna w odwrocie?

Patrząc na ruchy u dużych globalnych graczy, jak i trendy w ogłoszeniach, widać coraz więcej sygnałów, że czasy pracy zdalnej jako głównego trybu powoli się kończą. Jeszcze w 2. kwartale 2022 roku, specjaliści i specjalistki IT mogli natrafić na ponad 74% ofert pracy zdalnej, gdy już rok później ten wskaźnik spadł do poziomu 63%. W przypadku sektora technologicznego mamy do czynienia z powrotem do pracy biurowej przez tryb pośredni, czyli hybrydę. To ta forma współpracy zanotowała największy skok w ciągu roku, z 6% do ponad 13%. Poza kategoriami IT widać za to mocniejszy powrót od razu

do pracy stacjonarnej (z 33% do 45%), podczas gdy praca hybrydowa zyskała w tym czasie „tylko” 2,5% w udziale.

Goldman Sachs postawił z powrotem na 5-dniowy tydzień pracy stacjonarnej. Amazon sprawdza dokładnie, czy pracownicy logują się codziennie do pracy w biurze, a Google bierze pod uwagę obecność w swoich budynkach jako element oceny rocznej. Firmy, w trudnych czasach, boją się utraty produktywności, którą wiążą z problemami w komunikacji i kontrolowaniu postępów pracy w zespołach rozproszonych.

Pracownicy i pracowniczki przekonują, że dzięki pracy zdalnej mogą zachować *work-life balance*, mniej się stresować i nie tracić czasu na dojazdy. Niektórzy prognozują jednak, że do końca 2024 roku aż **90% firm wróci do pracy stacjonarnej**. Tym samym praca zdalna stanie się ponownie przewagą konkurencyjną u tych firm, które nie zamierzają zawrócić z raz obranego kursu. Te mogą liczyć nawet na 3,5x więcej aplikacji na swoje oferty pracy, co może być niepodważalnym argumentem w walce o talenty.

# 18



## To Twoja rola, by zasypać gender pay gap

Wcale nie musisz być **noblistką Claudią Goldin**, by walczyć z luką płacową.

Wystarczy zadbać o odpowiedni proces rekrutacji i usprawnić kilka procesów w firmie.

W idealnym świecie rekrutacja przypominałaby ślepe przesłuchania do orkiestr, czyli po prostu rekrutację w ciemno. Wówczas być może **27% kobiet** nie usłyszałoby podczas rozmowy pytania o plany rodzinne.

W Europie **gender pay gap** wynosi 13%. Na europejskim tle Polska wypada nieźle – wskaźnik osiąga 4,5%. Natomiast gorzej

prezentuje się sytuacja na innych rynkach, w których działa No Fluff Jobs. W Ukrainie jest to 18,25%, na Węgrzech 17,2%, w Czechach 16,4%, a Holandii – 14,2%. Działania w zwalczaniu gender pay gap podjęła też Unia Europejska, która wprowadziła dyrektywę o transparentności płac. Państwa członkowskie mają czas do 7 czerwca 2026 roku na przeniesienie regulacji do lokalnego ustawodawstwa.

Jak walczyć z dyskryminacją w organizacji? Możesz zacząć już na etapie publikowania ogłoszenia o pracy. Niestety kobiety mają tendencję do zaniżania swoich kompetencji

i trudniej przychodzi im negocjowanie stawki. Podany zakres wynagrodzenia w ogłoszeniu pozwala zacząć im z tego samego pułapu co mężczyźni. W rekrutacji kieruj się kompetencjami i tzw. *culture fit*, a do samego procesu zaprosz różnicowany zespół.

Zaprojektuj siatkę płac – dzięki niej zniwelujesz nie tylko dysproporcje na tle płci, ale również na linii nowy–stary pracownik. Pamiętaj, zmiana zaczyna się od nas i małych kroków. #SzanujSiebie i innych!

Wróć do kalendarza

# 19



## Odkryj sekret „mnicha”

Każdy szef i każda szefowa marzą o tym, by odkryć wzór na produktywność. Dla niektórych jest to niestety wciąż patrzenie na efekty pracy przez pryzmat liczby wykonanych zadań. My jesteśmy zdania, że ważniejsza jest jakość, a jeśli zależy nam na czasie, dbanie o tempo pracy przyjdzie samoistnie przy wdrożeniu **właściwych zasad**.

Jednym z elementów myślenia o lepszej efektywności działań jest osvajanie AI w pracy. Według raportu, który opublikowaliśmy latem, aż **43% pracujących** z narzędziami AI wskazuje, że dzięki temu wykonuje więcej zadań w tym samym czasie. Każdego dnia można odzyskać zwykle ok.

1h do 2h pracy, posiłkując się tego typu rozwiązaniami.

Inny sposób na zwiększenie produktywności to blokowanie konkretnych aplikacji czy nawet całego internetu. Mówi się w takim przypadku o **trybie „mnicha”**, bo wprowadzamy się wówczas w stan spokoju, pozwalającego nam skoncentrować się na pracy.

Alternatywą dla tak radykalnego ruchu jest to, **co robimy w No Fluff Jobs**, czyli alokacja 90 minut „wzmoczonej produktywności” na stałe. Wprowadziliśmy jakiś czas temu focus time, by każda i każdy

z pracujących mógł mieć z góry zagwarantowaną przestrzeń na pracę głęboką. Efekty są bardziej niż satysfakcjonujące.

Ale bez względu na to, którą ścieżkę wybierzesz, za jakiś czas pracownicy i pracowniczki powinni Ci za to podziękować!

Wróć do kalendarza

# 20

## O gustach się nie dyskutuje, ale o „atrakcyjnym wynagrodzeniu” ...

„Atrakcyjne wynagrodzenie” to tak naprawdę pięknie upudrowany frazes w ogłoszeniu, pod którym kryje się m.in. zatajanie stawki w obawie przed kontrofertą konkurencji czy cicha nadzieja, że firma znajdzie kogoś chętnego do pracy za mniejszą stawkę, niż przewidziano w budżecie.

Takie „kombinacje” wcale nie przynoszą firmie oszczędności – wręcz przeciwnie. Całkowite pominięcie zakresu proponowanego wynagrodzenia jest w oczach kandydatów i kandydatek gorsze niż podanie stawki, którą uważają za zbyt niską.

Według badania zleconego przez No Fluff Jobs ponad **90% Polek i Polaków** w każdej grupie wiekowej woli aplikować na ogłoszenia z podanymi widełkami. Najwyższy odsetek odnotowano oczywiście u pokolenia Z (97%). Co zaś się tyczy samej branży IT – 46,7% specjalistów i specjalistek IT nie odpowie na ogłoszenie, które uważa za atrakcyjne (ze względu np. na ciekawy projekt, lokalizację czy technologie), jeśli oferta nie będzie zawierać widełek wynagrodzenia.

Podsumujmy: brak podanych widełek oznacza mniejszy odzew (szczególnie wśród bardziej doświadczonych talentów), a także... brak zaufania do firmy (47% respondentów i respondentek badania). Jeśli zarząd dalej zastanawia się, gdzie się podziały te orły IT, odpowiedź, że pewnie właśnie aplikują na oferty z widełkami wynagrodzenia.

Wróć do kalendarza

# 21



## Benefits – patrz trochę szerzej

Myślisz „benefity”, mówisz „pyszna kawa!”? Błąd.

Kawę w biurze ma już każdy, nie tylko zarząd. A potrzeby pracowników i pracowniczek względem proponowanych benefitów uległy zmianie. Przede wszystkim to element ogłoszenia, którego nie możesz lekceważyć – **73% osób aktywnych zawodowo** uważa go za istotny.

Radzimy spojrzeć na kwestię benefitów i udogodnień holistycznie. Do „zaopiekowania” masz nie tylko zdrowie fizyczne, ale także psychiczne swoich zespołów. „Dobrostan” nosi wiele imion – dla jednych będzie to karta sportowa, dla kogoś innego

pakiet medyczny z szybkim dostępem do wielu specjalistów. Dlaczego wspominamy o opiece medycznej, która wydaje się przecież „oczywistą oczywistością”? W Polsce gwałtownie **rośnie liczba zwolnień lekarskich** spowodowanych chorobami układu ruchu, a ponad 67% pracujących w Polsce nie podejmuje aktywności fizycznej zalecanej przez WHO. Co więcej, z badania przeprowadzonego na zlecenie Enter the code wynika, że prywatna opieka medyczna jest najbardziej atrakcyjnym benefitem dla Polek i Polaków (57% głosów).

Pamiętaj również, że w Twoich

zespołach są zapewne osoby pracujące zdalnie. Na nich ładne biuro, dobra kawa czy prysznic nie zrobią wrażenia. Pomyśl np. o zwrocie za prąd czy dofinansowaniu wyposażenia domowego biura. Dochodzi jeszcze kolejny aspekt, czyli... możliwości rozwoju. Pewnie, lekcje z native speakerem angielskiego są świetne, ale może Twoi pracownicy/pracowniczki chcą się uczyć szwedzkiego, chińskiego, francuskiego? A może potrzebują konkretnych kursów, certyfikatów? Jeśli nie masz pewności – zapytaj.

Wróć do kalendarza

## Myśl umiejętnościami, nie: stanowiskami

Kryzysowe czasy, postępujący niedobór wykwalifikowanych osób i wciąż oddziałująca na nas postpandemiczna rzeczywistość wymagają szukania nowego otwarcia w wielu obszarach. Nie inaczej jest z organizacją pracy i planowaniem „zasobów” w walce o produktywność. Myślenie o najbardziej efektywnym wykorzystaniu umiejętności pracowników i pracowniczek sprowadza się do **zmiany podejścia** z: „potrzebujemy osób, które zajmą poszczególne stanowiska” na: „poszukujemy osób o określonych umiejętnościach”.

To istotne, bo jak **szacuje Gartner**, liczba kompetencji potrzebnych do wykonywania danej pracy wzrasta o 10% rok do roku. Do tego prawie 1/3 umiejętności, które były nam potrzebne kilka lat temu, wkrótce stanie się nieistotnych. Tym samym *reskilling* i *upskilling* to cele, które dziś powinny znaleźć się na roadmapie rozwoju każdej organizacji. Tymczasem jedynie 5% organizacji szczerze przyznaje, że poczyniło w tym zakresie należyte ruchy.

Warto pomyśleć o zmianie standardów w organizacji także z tego powodu, że 2/3

pracujących byłoby skłonnych do podjęcia pracy lub pozostania w takiej firmie, która podejmuje decyzje właśnie w oparciu o ocenę kompetencji i potencjału osoby, nie patrząc „sucho” na rolę, jaką ta osoba wykonuje. Jeśli jeszcze dziś nie masz tego w planie, **może przekona Cię też**, że 63% firm, które wprowadziły u siebie organizację pracy opartej o umiejętności, ma szansę osiągnąć lepsze wyniki w rozmaitych obszarach np. pozytywnego wpływu, skuteczności pracy czy realizacji celów finansowych.



# 23

## Porady na kryzysowy rok? Zatrudniaj!

Brzmi absurdalnie, prawda? Ale tylko pomyśl: wskutek kryzysu firmy były zmuszone zakończyć współpracę z wieloma wybitnym specjalistami/specjalistkami. Na rynek pracy trafiły osoby, które w innych okolicznościach pewnie nie musiałyby szukać zatrudnienia.

Po raz pierwszy od wielu lat w branży IT mamy do czynienia z zachwianiem znanego wszystkim rynku pracownika. Szczególnie w okresie jesienno-zimowym widać drobne spadki w liczbie aktywnych ofert pracy przy jednoczesnym zwiększonym ruchu ze strony kandydatów/kandydatek.

W No Fluff Jobs już w październiku 2023 odnotowaliśmy 18% więcej nadesłanych aplikacji niż w całym ubiegłym roku. Naturalnie szczególnym zainteresowaniem zaczęły cieszyć się ogłoszenia z kategorii Artificial Intelligence. Dla porównania: w październiku 2022 roku na jedną ofertę służywało średnio 24 aplikacji, w październiku 2023 już 51. To imponujący wzrost o 111,4%.

Dlatego jeśli już teraz znasz plany rekrutacyjne na kolejny rok, nie zwlekaj, tylko publikuj ogłoszenie, nim konkurencja sprzątnie Ci najlepsze talenty sprzed nosa! Nie wiesz, jaką

stawkę zaproponować, jak prezentuje się zapotrzebowanie na konkretne stanowiska i kogo szuka najbliższa konkurencja? Zajrzyj na [Insights360](#) i wygeneruj spersonalizowany raport o rynku pracy.

Wróć do kalendarza

# 24

## Czas stabilizacji zarobków w IT?

Jeśli weźmiemy pod uwagę cały rynek pracy IT w Polsce, zobaczymy, że wynagrodzenia wciąż rosną rok do roku, ale ostatnie dwa kwartały pokazują, że być może nadszedł czas stabilizacji. Dla przykładu: mediany widełek wynagrodzeń we Frontendzie w 3. kwartale 2023 roku wynosiły 16 000–22 000 PLN netto, dokładnie tyle samo, ile w 2. kwartale i tylko nieco więcej niż na początku roku. Podobną tendencję zaobserwowaliśmy w kategoriach: Testing, Fullstack oraz Administracja IT.

Co więcej, w przypadku niektórych specjalizacji możemy mówić o spadkach. Zarobki specjalistów/specjalistek DevOps w 3.

kwartale tego roku znalazły się na poziomie wynagrodzeń z końca 2022 roku.

Największe spadki zaliczyły wynagrodzenia oferowane na umowie o pracę w kategorii Design/UX. Jeszcze w 2022 roku specjaliści i specjalistki z tej dziedziny mogli liczyć na widełki 10 000–15 000 PLN brutto, a w 2023 roku wynosiły 8 300–12 600 PLN brutto.

Opisane tendencje mogą stanowić twardy argument podczas rozmów rocznych i negocjacji podwyżek. Warto zaopatrzyć się w rzetelne dane rynkowe, aby zaplanować kolejny budżet rekrutacyjny

i oferować konkurencyjne stawki. Jeśli potrzebujesz spersonalizowanego raportu płacowego, przetestuj Insights360 – autorskie narzędzie od No Fluff Jobs. [Tutaj](#) znajdziesz wersję demo produktu.

Wróć do kalendarza

## Wydawca



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI WŚRÓD  
POLSKICH JOB BOARDÓW IT



+60 000



+78 000



+3 300



+10 000

## Partner raportu

ringier  
axel springer

## Autorzy i autorki

Wesołych Świąt życzą autorzy  
i autorki publikacji:

Marek Jarząbek

Anna Żbikowska

Natalia Albecka-Eikmann

Marek Wilczek

🗨️ Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

Napisz do nas

[marketing@nofluffjobs.com](mailto:marketing@nofluffjobs.com)

**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**