

# Raport Oczekiwania pracowników IT względem pracodawców w Łodzi



PARTNERZY RAPORTU:



# Spis treści

|  |    |
|--|----|
| Wstęp  | 2  |
| Potencjał inwestycyjny Łodzi - branża IT                       | 3  |
| O badaniu  | 7  |
| Preferencje dotyczące pracodawcy                               | 10 |
| Preferencje kandydatów i kandydatek<br>dotyczące pracy zdalnej | 16 |
| Autorzy raportu  | 23 |

# Wstęp

▶▶▶ Dzień dobry,  
oddajemy w Państwa ręce wyjątkowy raport „Oczekiwania pracowników IT względem pracodawców w Łodzi”, który skoncentrowany jest na pracy w obszarze IT i możliwościach rozwoju zawodowego w aglomeracji łódzkiej. Niniejszy raport to pierwsza wspólna publikacja zespołu HRK ICT, Invest in Łódź oraz Colliers.

Łódź to czwarte co do wielkości miasto w Polsce, które zamieszkuje ponad 670 tys. osób, to jednocześnie przestrzeń do nauki, ponieważ w Łodzi znajduje się dziewiętnaście uczelni wyższych kształcących młode talenty zarówno z nauk technicznych, medycznych, a także humanistycznych i artystycznych. Cała aglomeracja licząca ok. 1,2 mln mieszkańców to jeden z większych rynków pracy w naszym kraju.

W przeciągu ostatnich lat Łódź zmienia się i rozwija w dynamicznym tempie. W 2021 roku uznana została za jedno z najkorzystniejszych miejsc dla biznesu oraz inwestycji w Polsce, a nawet Europie<sup>1</sup>. W mieście już w 1997 roku stworzona została Specjalna Strefa Ekonomiczna. Jest to jedna z najstarszych takich stref w naszym kraju. W naszej analizie przyglądamy się jak potencjał inwestycyjny aglomeracji wpływa na oczekiwania kandydatów i kandydatek - gotowość do przychodzenia do pracy do biura oraz możliwości pracodawców z sektora technologii informatycznych.

Aby dokładnie przeanalizować preferencje osób zatrudnionych w firmach informatycznych i telekomunikacyjnych oraz na stanowiskach

związanych z informatyką w innych obszarach gospodarki respondentom zadaliśmy 16 zróżnicowanych tematycznie pytań. Ankietowanych zapytaliśmy m.in. o to, jak kształtuje się rynek pracy, jaki tryb pracy preferują kandydaci i kandydatki, a także jakie są obecne i przewidywane tendencje w tym sektorze.

W przekrojowym badaniu udział wzięły 433 osoby z Łodzi i pozostałych regionów Polski. Wśród respondentów ponad 1/4 stanowili mieszkańcy Łodzi. Ankietę przeprowadziliśmy w okresie od 28 marca do 10 maja 2023 roku.

Jesteśmy przekonani, że dane zaprezentowane w raporcie będą cennym źródłem wiedzy i pozwolą lepiej poznać branżę technologii informatycznych.

**Życzymy przyjemnej lektury!**

Zespół HRK ICT  
Invest in Łódź  
Colliers

1. Emerging Europe Business Perception Index for 2021.



## Potencjał inwestycyjny Łodzi - branża IT

- ▶▶▶ Łódź obchodzi w tym roku swoje 600-lecie. To doskonała okazja, aby lepiej poznać perspektywy miasta, które przeszło długą drogę od monoprzemysłowego centrum tekstylnego do nowoczesnej metropolii oraz by porozmawiać o kierunkach dalszego rozwoju.

Dziś Łódź jest znaczącym i dynamicznie rozwijającym się ośrodkiem gospodarczym w regionie Europie Środkowo-Wschodniej. Jej strategiczne położenie w sercu Polski ułatwia rozwój i czyni miasto atrakcyjnym dla obecnych i potencjalnych inwestorów. Oprócz doskonałej lokalizacji, firmy są gotowe do inwestycji w Łodzi również dzięki dostępności konkurencyjnych pracowników na każdym etapie ścieżki zawodowej - od rozpoczynających karierę zawodową absolwentów uczelni wyższych, po wykwalifikowaną kadrę zarządzającą.

Siłą Łodzi są przede wszystkim jej mieszkańcy - osoby ambitne, przedsiębiorcze i zaradne. To dzięki nim Łódź przetrwała liczne kryzysy i okresy dekonjunktury

i to z pomocą mieszkańców oraz inwestorów, którzy dostrzegli jej potencjał, Łódź jest dzisiaj znaczącym i dynamicznie rozwijającym się hubem gospodarczym w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, z powodzeniem konkurującym z innymi dużymi miastami zarówno o ludzi, jak i inwestycje. Warto zaznaczyć, że już w XIX wieku charakterystyczną cechą miasta była wielokulturowość oraz idąca za tym otwartość i tolerancja dla osób innych narodowości, kultur i religii. Dzisiaj obcokrajowcy, zarówno z Unii Europejskiej jak i spoza niej, czują się w Łodzi dobrze i bezpiecznie, chętnie angażują się w życie i sprawy lokalnej społeczności, podejmują pracę i naukę w łódzkich firmach oraz szkołach i uczelniach.



Adam Pustelnik

Pierwszy Wiceprezydent Miasta Łodzi



We współczesnym świecie ogromnych wyzwań demograficznych, ekonomicznych i geopolitycznych, finalnie zarówno inwestorzy jak i miasta konkurują o najważniejszy „zasób” czyli o ludzi - mieszkańców i pracowników. Ufam, że Łódź i łódzkie firmy odbrobiły ważne zadanie domowe. Na przestrzeni ostatnich lat wspólnym wysiłkiem urzędu oraz sektora prywatnego miasto przechodzi ogromną przemianę w kierunku miejsca coraz bardziej atrakcyjnego do życia, pracy, nauki, ale także - inwestowania i skalowania biznesu.

To właśnie z myślą o łodzianach, ale także dla turystów coraz liczniej odwiedzających nasze miasto, w ostatnich latach poczynione zostały znaczne wysiłki skierowane na poprawę jakości życia. Gminny Program Rewitalizacji wspierany środkami unijnymi wkroczył w fazę realizacji i kompleksowym remontom zostały poddane miejskie postindustrialne budynki, kamienice, a także inne przestrzenie publiczne: ulice, parki i skwery. Łódź oferuje również doskonałe warunki dla swoich mieszkańców, zapewniając wysoką jakość życia, zwarty układ przestrzenny i sprawną infrastrukturę transportową.

Programy rewitalizacyjne, które w centrum miasta dotyczą m.in. zabytkowych budynków pofabrycznych tworzą krajobraz miejski Łodzi, który jest unikalny i stanowi ważny wyróżnik wśród innych miast w Polsce Łódź to miasto, które wsłuchuje się w głos

mieszkańców, konsekwentnie dbając o poprawę jakości ich codziennego życia. Wielokulturowość przeplatająca się z nowymi technologiami i możliwościami, jakie daje to nowoczesne miasto, pozwalają nam wspólnie budować współczesną metropolię.

Łódź to duże miasto bez „metropolitalnego ciśnienia”. Tutaj wszędzie jest blisko. Pracodawcy i pracownicy doceniają kompaktowy charakter miasta, który zapewnia im właściwą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Unikalna postindustrialna przestrzeń miejska, słynna czerwona cegła, wysokiej jakości przestrzenie coworkingowe i oryginalne biura stymulują kreatywność i sprzyjają integracji. Konkurencyjne koszty życia w porównaniu z innymi dużymi miastami sprawiają, że Łódź jest atrakcyjną alternatywą dla młodych pracowników

i przedsiębiorców poszukujących komfortu pracy i wysokiej jakości życia w przystępnej cenie. Łódź to także otwartość. Mieszkańcy szybko skracają dystans.

Tradycje czterech kultur, na których zbudowano miasto, sprawiają, że każdy czuje się tu jak w domu. Centralne położenie, zarówno w Polsce, jak i na mapie Europy, nadaje miastu dynamikę rozwoju oraz czyni je atrakcyjnym dla obecnych i przyszłych inwestorów. W realizacji jest szereg kluczowych inwestycji infrastrukturalnych, m.in. domknięcie jedyne w kraju ringu autostradowego wokół miasta, budowa tunelu średnicowego między głównymi stacjami kolejowymi wraz ze stacjami kolei miejskiej w centrum czy projekt Nowego Centrum Łodzi – centralnie położonej dzielnicy łączącej funkcje biznesowe, mieszkaniowe i kulturalne, atrakcyjnej dla deweloperów, przedsiębiorców, turystów oraz samych łodzian.

Hasło „Łódź Kreuje”, wpisane już w DNA miasta, nie jest tylko pustym sloganem. Sektor kreatywny zasilany przez firmy z różnych branż np. moda, design, produkcja filmowa (w tym VR), gamedev, czy digital marketing agencies, czuje się tu dobrze i wiąże z tym miejscem swoje plany rozwoju. Znaczącą cegiełkę dokłada także rosnący w siłę sektor turystyczny. Postindustrialne dziedzictwo, zabytkowa zabudowa centrum, atrakcyjne tereny zielone, ciągle rozwijana oferta spędzania wolnego czasu (np. kompleks EC1, Orientarium, Light Move Festival) oraz coraz lepsza jakość bazy hotelowej, są magnesami przyciągającymi gości z kraju i ze świata.

Kluczowymi czynnikami dla biznesu z każdego sektora jest także wykwalifikowana kadra, która w Łodzi obejmuje zarówno doświadczonych menedżerów wysokiego i średniego szczebla, specjalistów i ekspertów branżowych, jak również studentów i absolwentów łódzkich szkół i uczelni. Nastawiony na rozwój ekosystem gospodarczy miasta uzupełniają doskonale współpracujące z biznesem uczelnie wyższe i instytucje, takie jak najlepsza w Polsce Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna. Wsparcia na każdym etapie projektu inwestycyjnego udziela także Biuro Rozwoju Gospodarczego i Współpracy

## Kluczowe dane o Łodzi

Populacja – czwarte pod względem liczby ludności miasto w Polsce, 671 000 (z czego **385 000 w wieku produkcyjnym**)

### Uczelnie »

19 uczelni publicznych i prywatnych  
75 000 studentów  
18 800 absolwentów  
5 000 studentów z zagranicy

### Potencjał łódzkiego rynku pracy (IT, Finance Accounting, HR, Customer Service) »

35 000 zatrudnienie w branży BPO/SSC  
29 500 zatrudnienie w branży IT  
200 centrów IT

### Wybrane Nagrody Miasta Łodzi »

**FDI's European Cities and Regions Top 10 European Cities and Regions of the Future 2022/2023**, kategorie: FDI Strategy I Business Friendliness

**Emerging Europe's Business Friendly Cities**, II miejsce w 2022 r.

**ABSL**, współpraca z uniwersytetami i lokalnymi agencjami inwestycyjnymi, koszt i dostępność powierzchni, I i II miejsce.

Międzynarodowej w Urzędzie Miasta Łodzi. Zespół Invest in Łódź tworzą ludzie z pasją i dużym doświadczeniem zawodowym, gotowi kompleksowo odpowiedzieć na zmieniające się w czasie potrzeby inwestorów.

W pogoni za rozwojem gospodarczym, społecznym i infrastrukturalnym Łódź nie zatraciła swojego ducha kreatywności, przedsiębiorczości i autentyczności. Podejmowane przez Miasto oraz sektor prywatny inicjatywy i prowadzone projekty, a także zebrane w przeszłości doświadczenia, pozwalają patrzeć na przyszłość miasta z pewnością, że niezależnie od zawirowań koniunkturalnych czy geopolitycznych, Łódź jest na stabilnym kursie do ekonomicznego sukcesu.

Do sektorów gospodarki napędzających obecnie jej ekosystem ekonomiczny należą dynamicznie rozwijające się w ostatnich latach IT, BPO/SSC, Fin-Tech, a także produkcja, logistyka, e-commerce i life science, które od dawna są wizytówkami Łodzi. Podstawą współpracy z naszymi partnerami są autentyczne i bezpośrednie relacje, współtworzenie i współdziałanie. W codziennej działalności stawiamy na integrację miasta z otoczeniem biznesowym. Priorytetem są dla nas nasi partnerzy i ich rozwój - dla nas jest on równoznaczny z rozwojem naszego miasta. Zapraszamy do stania się częścią naszej społeczności, której sprzyja duch przedsiębiorczości, energia i kreatywność!



## O badaniu

- ▶▶▶ Raport „Oczekiwania pracowników IT względem pracodawców w Łodzi” przygotowany został w oparciu o ankiety online (CAWI) i rozmowy telefoniczne (CATI). Badanie przeprowadziliśmy w okresie od 28 marca do 10 maja 2023 roku. W badaniu udział wzięły 433 osoby z Łodzi i pozostałych regionów Polski, które zatrudnione są w firmach informatycznych, telekomunikacyjnych i na stanowiskach związanych z informatyką w innych sektorach. Aż 1/4 grupy badawczej stanowią mieszkańcy Łodzi.

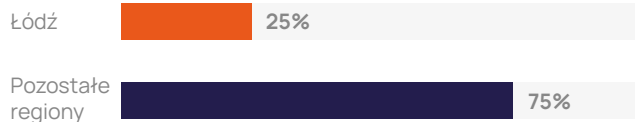
Celem przekrojowego badania była analiza branży IT pod względem modelu pracy, formy zatrudnienia, najpopularniejszych benefitów, a także oczekiwań pracowników i kandydatów wobec organizacji i korporacji zlokalizowanych w Łodzi oraz porównanie ich z innymi regionami Polski.

Uczestnicy i uczestniczki naszego badania pochodzą z całej Polski. Większość z nich to osoby z województwa mazowieckiego (33%), miasta Łodzi (25%) oraz Wielkopolski (9%). Na naszej liście znaleźli się również mieszkańcy regionów takich, jak Śląsk, Pomorze, Dolny Śląsk, województwo kujawsko-pomorskie, lubelskie czy zachodnio-pomorskie i inne.

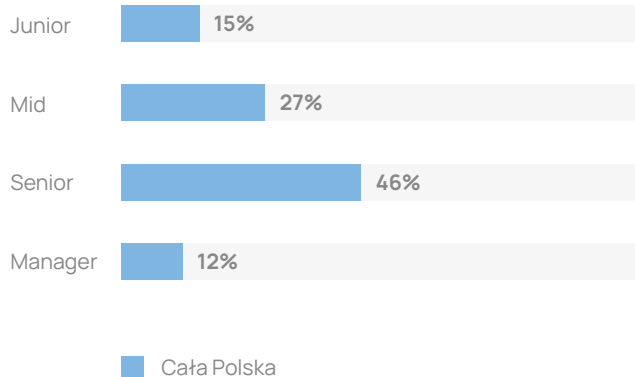
Warto podkreślić, że respondenci z całego kraju to pracownicy na różnych etapach kariery i rozwoju zawodowego. Osoby na stanowiskach juniorskich, które dopiero uczą się zawodu i mają do 2 lat doświadczenia stanowią 15% grupy badawczej. Pracownicy średniego szczebla (tzw. mid), czyli specjaliści pełniący swoją rolę zawodową od 3 do 5 lat to 27% badanych.

Największą reprezentację mają osoby zatrudnione na samodzielnych stanowiskach seniorskich (46%) z doświadczeniem ponad 5 lat. Zarządzanie zespołem i samodzielne prowadzenie projektów to codzienne obowiązki managerów, którzy w naszym badaniu są najmniej liczną grupą i stanowią 12%.

### Miejsce zamieszkania



### Stanowiska w całej Polsce





Podobną analizę przeprowadziliśmy w przypadku obszarów zatrudnienia. Tu ponad ¾ ekspertów specjalizuje się produkcji np. DevOps, Development Engineering, Administrator, etc. Zaledwie 24% to osoby pracujące w zespołach okołoprodukcyjnych, pełniące w organizacjach role takie, jak project manager, scrum master, analityk, product owner, etc.

Ankietowanych zarówno z Łodzi, jak i całej Polski zapytaliśmy także o to, jakich ofert pracy poszukują. Z odpowiedzi wynika, że najczęściej osób deklaruje, że nie przywiązuje wagi do rodzaju pracy. Na pełnienie obowiązków zawodowych bezpośrednio u pracodawcy decyduje się 29% łodzian i niewiele więcej, bo 32% mieszkańców innych części kraju. Elastycznym rozwiązaniem w postaci IT Contractingu interesuje się 4% osób z Łodzi zaledwie 1% z reszty miast. Z czego wynika tak niski odsetek? Contracting polega na outsourcingu i tymczasowym angażowaniu specjalistów IT przez firmy doradztwa personalnego. W przypadku takiego zatrudnienia programiści, deweloperzy itd. pracują projektowo w określonym czasie na rzecz danej firmy. Organizacjom taka forma współpracy przyspiesza start projektu i umożliwia znalezienie ekspertów do danego przedsięwzięcia. Z kolei samym pracownikom takie działania na zbudowanie szerszego portfolio i budowania doświadczenia w oparciu o zróżnicowane technologie w kilku firmach.

### Obszar pracy specjalistów w Łodzi

Zespół okołoprodukcyjny 24%

Zespół produkcyjny 76%

Łódź

### Oferty

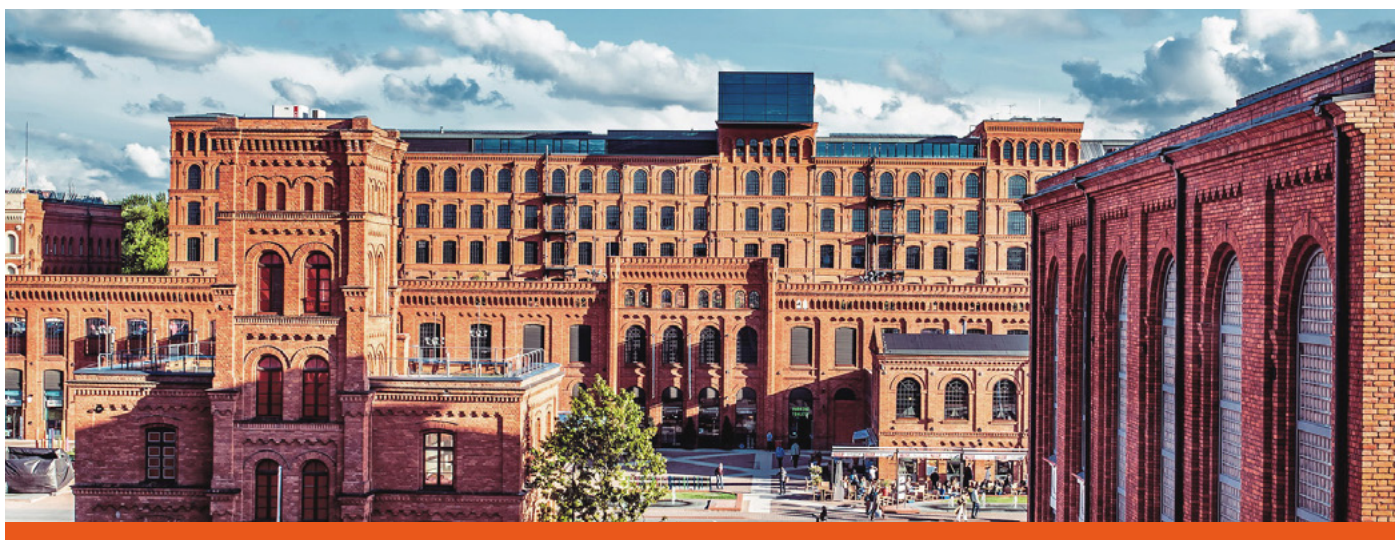
Pośrednie (IT contracting) 4%  
1%

Bezpośrednie u pracodawcy 29%  
32%

Bez znaczenia 67%  
67%

Łódź

Pozostałe regiony





## Pracownicy branży IT w Łodzi są wyjątkowo lojalni

Nie jest zaskoczeniem, że dla ankietowanych najważniejszym elementem oferty pracy jest wynagrodzenie. Jest to punkt niezmienny od lat, stąd też powtarzane jak mantra oczekiwanie pojawiania się widełek wynagrodzenia w ogłoszeniach. Oczywiście jako pracodawca szukamy osób, które będą chciały z nami współpracować nie tylko ze względu na aspekt finansowy. Nie uciekniemy jednak od tego, że finanse są podstawowym motywatorem zmiany pracodawcy, a kolejne elementy będą powodowały wybór danej oferty tylko w kontekście ofert na tym samym poziomie. **Pracodawcy jednak nie powinni obawiać się, że motywator finansowy przełoży się na zwiększoną rotację. Pracownicy branży IT w Łodzi są wyjątkowo lojalni – aż 86% ankietowanych chce związać się z pracodawcą na co najmniej 3 lata, z czego aż co trzeci deklaruje, że w jednej firmie chce spędzić powyżej 5 lat.** Czynniki finansowy jest zatem ważnym elementem przy samej zmianie, ale już po wyborze oferty, sam z siebie nie powoduje rotacji.

Zaraz za wynagrodzeniem w czołówce elementów decydujących o podjęciu zatrudnienia znajduje się interesujący projekt, czyli taki który realizowany z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i pozwalający na rozwój. Mówiąc o branży



Ewa Paprocka, Senior Executive Manager, HRK ICT

IT warto jednak podkreślić, że inaczej tu rozumiany jest rozwój – nie zawsze oznacza awans pionowy w szczeblach kariery, a często wiąże się z możliwością wchodzenia w nowe role, technologie, rozwiązania. **Zdobycie nowych kompetencji technologicznych jest istotne dla nawet ponad połowy osób, mówiących o oczekiwaniu rozwoju.** Na trzecim miejscu znalazła się możliwość pracy całkowicie zdalnej.

Bez względu na miejsce zamieszkania dla 68% kandydatów nie ma znaczenia, czy są zatrudnieni bezpośrednio u pracodawcy, czy za pośrednictwem firmy zewnętrznej. Inne czynniki samej oferty i projektu wpływają na ich decyzję. **Nadal jednak około 1/3 kandydatów preferuje zatrudnienie bezpośrednio w firmie, co wskazuje na ich chęć związania się z organizacją.** Często jest to również spowodowane poczuciem większej stabilizacji zatrudnienia oraz realnego wpływu własnej pracy na organizację i dokonywane wybory, szczególnie technologiczne. Ten aspekt może się nasilać wraz z dalszym utrzymaniem się obecnej sytuacji rynkowej, gdzie ofert pracy jest zauważalnie mniej, a co kilka miesięcy słyszymy o dużej firmie decydującej się na zwolnienia pracowników.

Praca całkowicie zdalna jest oczekiwana przez mniej niż połowę pracowników

w Łodzi, porównując do mieszkańców innych dużych miast, gdzie 7 na 10 osób preferuje taką formę współpracy. Wiele osób od pandemii wyprowadziło się z miast całkowicie lub wyprowadza się czasowo, np. na okres wakacyjny. **Nie bez znaczenia jest też czas dojazdu, który ze względu na wielkość miasta działa na korzyść Łodzi względem np. Warszawy.** Dodatkowo, wielu respondentów wskazujących na oczekiwanie pracy zdalnej wskazywało, że ich gotowość do pracy hybrydowej zwiększyłaby się wraz z ułatwieniami względem infrastruktury miejskiej czy dostępności parkingów. Bardzo duża część osób w Łodzi gotowa jest do dojazdów do biura od kilku dni w miesiącu nawet do kilku dni w tygodniu oraz, unikatowo w skali Polski, wysoki jest odsetek osób gotowych dojeżdżać do biura codziennie, choć tę odpowiedź najczęściej wskazywali ankieterzy z poziomu managerskiego lub stanowisk na styku IT i biznesu. **Wielu mieszkańców Łodzi pracuje w firmach z siedzibami w innych miastach, głównie w Warszawie, stąd naturalnie są bardziej mobilni w kwestii dojazdów do biur oddalonych powyżej 100 km od miejsca zamieszkania. Taką drogę są w stanie pokonywać kilka razy w miesiącu.**

Jeszcze rok temu, po wprowadzeniu „Nowego Ładu”, rekordową popularność na polskim rynku zyskała forma zatrudnienia w oparciu o jednoosobową działalność gospodarczą. Zgodnie z wnioskami wyciąganymi na podstawie naszych kontaktów z kandydatami, zależnie od specjalizacji stanowiskowej i technologicznej, tę formę zatrudnienia preferowało 70-80% z nich, z czego około 60% odrzucało kategorycznie umowę o pracę. **Niepewna sytuacja jakiej doświadcza branża IT w ciągu ostatniego półrocza powoduje, że forma zatrudnienia spadła na aż 6 miejsce i jest jednym z czynników decydujących o przyjęciu**

### **oferty dla mniej niż połowy ankietowanych.**

Wydaje się, że umowa o pracę wraca do łask wśród ekspertów z tej branży.

Pozapłacowe benefity znajdują się dość nisko w hierarchii kryteriów wyboru. Powody tego są dwa – przy wysokim poziomie wynagrodzenia, pracownicy sami mogą sobie opłacić benefity (szczególnie owoce i dobrą kawę), ale przede wszystkim ich powszechność. Nawet pożądana oferta prywatnej opieki i karty sportowej oraz pakietu szkoleń jest całkowitym standardem. Lekki wyróżnik można zyskać budżetem szkoleniowym rozporządzanym przez pracownika z zaznaczeniem konieczności uzasadnienia. **Wśród benefitów, które realnie mają szansę przyciągnąć uwagę ze względu na zainteresowanie nim, ale też rzadkość pojawiania się na rynku, jest 4-dniowy tydzień pracy.** IT już od dawna ma elastyczne grafiki, firmy są otwarte na osoby pracujące na niepełny etat, stąd ten dodatkowy dzień wolny w tygodniu robi dla kandydatów różnicę.

Co ciekawe jednym z najmniej istotnych czynników wpływających na atrakcyjność oferty pracy jest międzynarodowość pracodawcy. W przypadku wyboru pomiędzy firmą międzynarodową a polską, dla 68 % ankietowanych z Łodzi, i 69% z pozostałych lokalizacji nie ma to znaczenia, a przy wyborze kierują się raczej ciekawymi projektami, które może zaoferować im przyszły pracodawca. Kandydaci i kandydatki swoje preferencje w kierunku firmy międzynarodowej tłumaczą szerszą gamą projektów i benefitów. Wybór firmy lokalnej często powiązany jest z brakiem znajomości języka angielskiego. Ciekawym aspektem jest raczej nieduże zainteresowanie pracą dla zagranicznej firmy bez siedziby w Polsce – w Łodzi to zaledwie 6%, dwukrotnie więcej w innych miastach w Polsce.

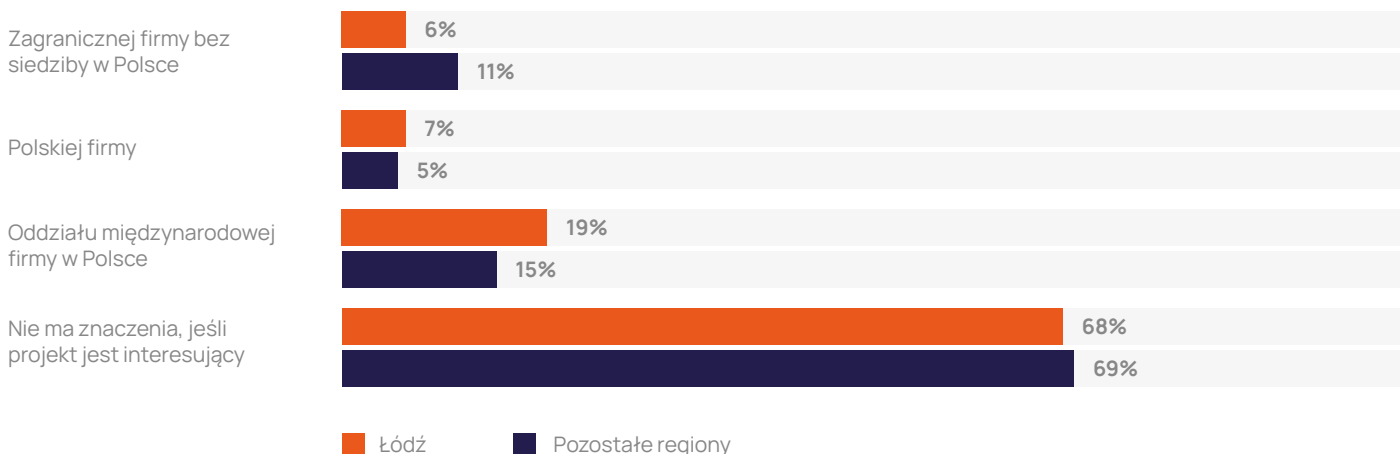
# Preferencje dotyczące pracodawcy

- Skoro znamy już ogólne potrzeby pracowników branży IT związane z ich wyborami zawodowymi, obszarami pracy i pełnionymi stanowiskami, przyjrzyjmy się jak na tle innych miast plasują się mieszkańcy Łodzi. Gdzie najchętniej podejmują pracę? Co oznacza dla nich atrakcyjna oferta pracy? Jakich benefitów pozapłacowych oczekują? A także co myślą na temat 4-dniowego tygodnia pracy?

Na te i wiele innych kluczowych pytań odpowiedzieli respondenci naszej ankiety. Zagłębiając się w wyniki badania, dostrzegamy, że dla większości pracowników sektora IT nie ma znaczenia dla jakiej firmy pracują. Wartością w tym przypadku jest to, czy projekt jest ciekawy i pozwala się realizować. Tu mieszkańcy Łodzi i innych regionów Polski są zgodni (odpowiednio 68 i 69%). Na drugim miejscu wśród najczęstszych odpowiedzi łodzian znalazła się chęć pracy dla międzynarodowej firmy z siedzibą w Polsce (19%), dalej w polskiej firmie (7%), ewentualnie w zagranicznej korporacji bez siedziby w naszym kraju (6%).

Znalezienie oferty szytej na miarę potrzeb kandydatów i kandydatek to wymagający proces, dlatego w ankiecie uwzględniliśmy pytanie o czynniki przyciągające ich uwagę. Top 5 odpowiedzi jest bardzo oczywisty i dotyczyć może praktycznie każdego obszaru zatrudnienia. W IT za najatrakcyjniejszy czynnik oferty pracy został uznany poziom wynagrodzenia. Na drugim miejscu uplasowała się atrakcyjność i rozwojowość realizowanych projektów, dalej stosowane w projektach technologie oraz praca w 100% zdalna. Zestawienie zamyka możliwość samorozwoju.

## Praca dla...



## Co wpływa na atrakcyjność oferty pracy w całej Polsce?

1 Wynagrodzenie

2 Projekt jest dla mnie interesujący/rozwojowy

3 Praca w 100% zdalna

4 Technologie

5 Rozwój

6 Forma zatrudnienia

7 Metodyka pracy

8 Praca hybrydowa

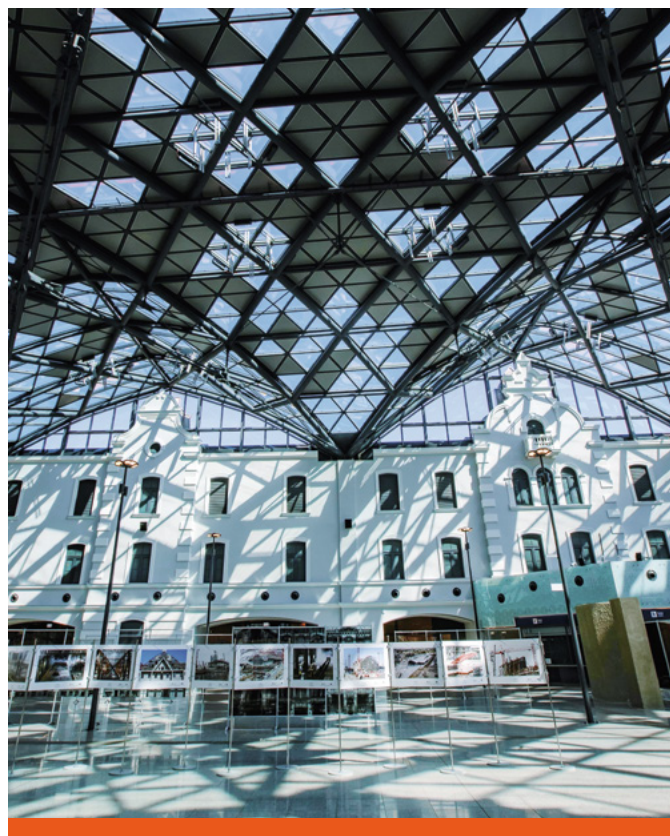
9 Oferta benefitów

10 Środowisko pracy

Poza kwestiami trybu pracy, rodzaju umowy, poziomu stanowiska czy zakresu obowiązków zawodowych dla kandydatów i kandydatek duże znaczenie mają benefity pozapłacowe. Celem benefitów jest przede wszystkim przyciągnięcie nowych talentów do organizacji, ale także utrzymanie obecnych specjalistów w firmie. Im są ciekawsze i bardziej oryginalne, tym bardziej umożliwią wyróżnienie się marce na rynku.

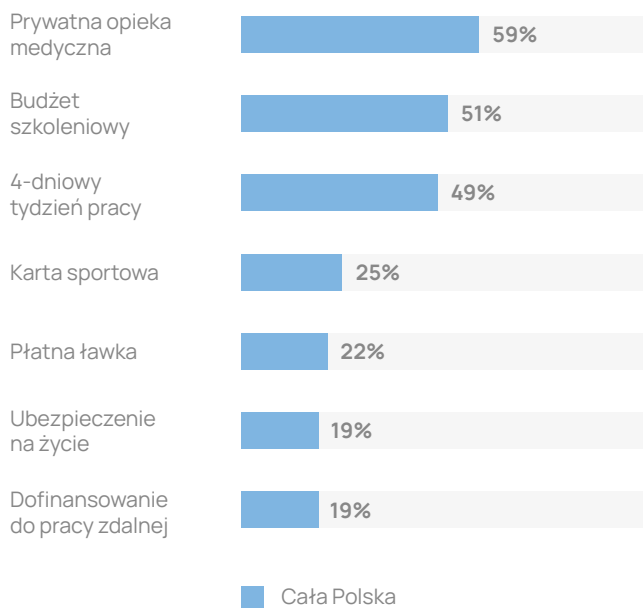
Jakie świadczenia preferują eksperci IT?

Najpowszechniejsze jest prywatne ubezpieczenie medyczne (59%), dalej znalazł się budżet szkoleniowy (51%), który gwarantuje ciągły rozwój tak niezbędny w tak dynamicznym obszarze, jakim są technologie. Blisko połowa respondentów (49%) chciałaby również skorzystać z 4-dniowego tygodnia pracy, na który decydują się jeszcze nieliczne firmy w Polsce, a który wdrożony został m.in. w Portugalii, Belgii i testowany jest w Hiszpanii. Dokładnie 1/4 sektora chce korzystać z kart sportowych oraz „płatnej ławki”.



## Oczekiwania pracowników IT względem pracodawców w Łodzi

### Najbardziej doceniane benefity w całej Polsce



\*pytanie wielokrotnego wyboru

Wyjaśniając, tzw. ławka dotyczy specjalistów, którzy ukończyli projekt, a firma nie ma dla nich jeszcze nowego zadania. To benefit ograniczający rotację w organizacji. Na ławkę trafiają najczęściej osoby, których umiejętności są szeroko poszukiwane na rynku i stosunkowo łatwo relokować je do kolejnego projektu. W chwili trafienia na ławkę specjalista zaczyna otrzymywać część wynagrodzenia, podczas gdy firma poszukuje dla niego nowego obszaru. Z reguły jest to okres od kilku dni do 1-2 miesięcy. Taki benefit oferują często firmy specjalizujące się w outsourcingu IT. Pozostali zwracają uwagę ubezpieczenie na życie (19%), czy dofinansowanie do pracy zdalnej (19%).

W poprzednim pytaniu o benefity zwróciliśmy uwagę, że o 4-dniowym tygodniu pracy wspomina prawie połowa badanych. Zdecydowaliśmy się dopytać ich czy zrekrutowaliby się do firm, które go oferują.

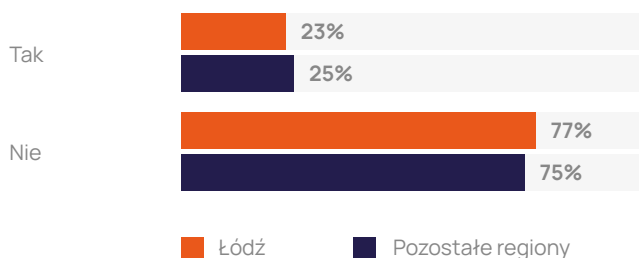


Mimo, że według respondentów jest to atrakcyjny benefit to 3/4 z nich nie brała udziału w rekrutacji do organizacji pracujących 4 dni w tygodniu. W tym przypadku wyniki zarówno dla Łodzi, jak i pozostałej części kraju są bardzo zbliżone, różnią się dokładnie o 2%. Z pewnością wynika to z tego, że w Polsce taki tryb pracy nie został wprowadzony i praktykują go wyłącznie zagraniczne korporacje zatrudniające pracowników zdalnie.

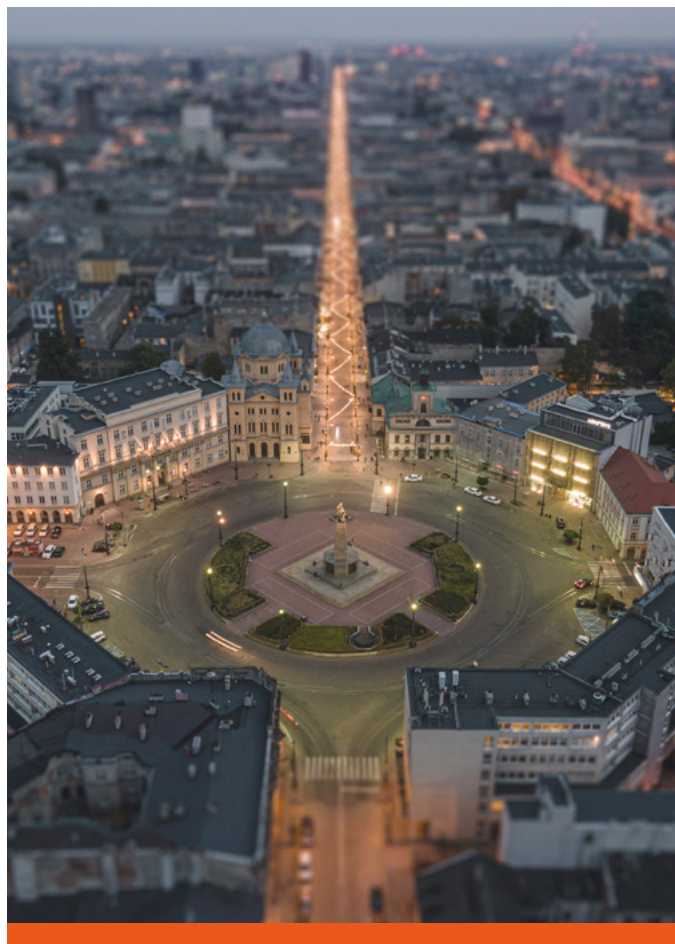
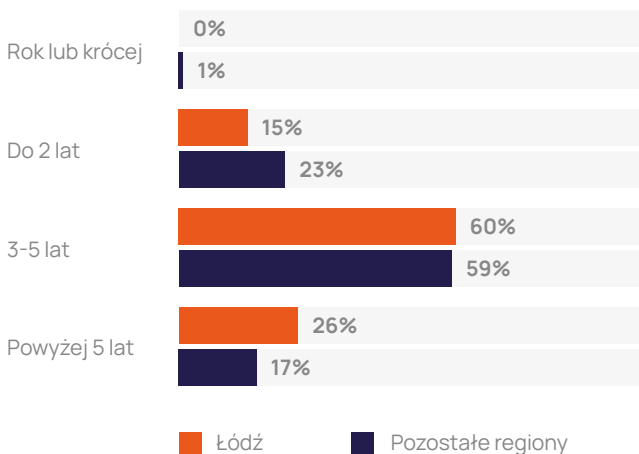
Od lat pracodawcy zadają sobie pytanie, jak budować lojalność zespołów, w jaki sposób jak najdłużej utrzymywać talenty w organizacji. W jaki sposób motywować i rozwijać ludzi, tak żeby angażowali się z codzienność firmy i związali się z nią na lata. Z drugiej strony, dynamika rynku pracy zwiększyła się na tyle, że najczęściej pracownicy pozostają w jednej organizacji na kilka lat i są otwarci na częste zmiany. Taka tendencja zauważalna jest głównie wśród pokolenia Z,

właśnie wkraczającego na rynek lub stawiającego swoje pierwsze kroki w zawodzie. Z naszej analizy wyraźnie widać, że optymalny czas pracy w jednej firmie to średnio 3-5 lat wśród łodzian (60%) i prawie tyle samo w innych regionach (59%). Co ciekawe, **mieszkańcy aglomeracji łódzkiej na tle pozostałej części Polski są bardziej przywiązani do miejsca pracy.** Aż 26% z nich deklaruje pracę w jednej firmie powyżej 5 lat, w przeciwieństwie do innych regionów, gdzie tylko 17% pracuje tak długo w jednym miejscu. Osoby zmieniające pracę maksymalnie co 2 lata to w prawie 1/4 mieszkańcy innych miast, w Łodzi takich pracowników jest **zaledwie 15%**. To świadczy o tym, że pracownicy z tego obszaru są bardziej związani z firmami, które oferują satysfakcjonujące warunki pracy i rozwoju kariery a także umiejętnie angażują do współpracy na rzecz organizacji.

### Rekrutacja do firm z 4-dniowym tygodniem pracy



### Optymalny czas pracy w jednej firmie



## Atrakcyjne miejsce dla pracodawców IT



Michał Gąszczyk, CEO inhire.io



Jako twórcy najobszerniejszego w Polsce raportu płacowego specjalizującego się w analizie stawek w ogłoszeniach o pracę na polskim rynku IT, możemy potwierdzić, że **Łódź jest atrakcyjnym miejscem dla pracodawców** na mapie polskich centrów technologicznych, z co najmniej kilku powodów.

Po pierwsze, pomimo bycia 4. największą aglomeracją w Polsce, pod względem liczby ofert skierowanych bezpośrednio do IT, Łódź zajmuje 6. miejsce. Konkurencja na lokalnym rynku jest więc mniejsza niż w innych dużych aglomeracjach. W tym rankingu Łódź wyprzedzają Warszawa, Kraków, Wrocław, Poznań i Katowice.

Po drugie, Łódź jako miasto jest **bardzo dobrze skomunikowana** i dojazd do biura zajmuje tu dużo mniej czasu niż np. w Warszawie, co może tłumaczyć, dlaczego respondenci raportu, pochodzący z Łodzi, mają **skłonność do częstszego pojawiania się w biurze**.

Po trzecie - lokalizacja w skali kraju: Łódź jest genialnie skomunikowana z resztą Polski, co moim zdaniem stanowi ogromną szansę dla łódzkich pracodawcy. Dlaczego?

Otóż proszę pamiętać, że już ponad 70% ofert skierowanych do specjalistów IT w Polsce, oferuje możliwość pracy zdalnej. Myślę, że to bardzo istotne. Otwierając się bowiem na kandydatów z całego kraju, firmy jednocześnie chcą nadal dbać o budowanie kultury organizacyjnej i więzi w zespołach, dlatego mimo że często oferują pracę zdalną, to jednocześnie spotykają się co jakiś czas wszyscy w biurze.

Mając zatem siedzibę w Łodzi, organizacje, które wdrażają taki schemat pracy, otwierają się na talent pool z całego kraju, każdemu dając zarazem możliwość dojechania do biura raz na jakiś czas w dosłownie 3 godziny.

Jestem przekonany, że połączenie pracy zdalnej i głównej siedziby w Łodzi (jako alternatywa do otwierania kilku mniejszych biur w innych miastach) to bardzo optymalne połączenie dla każdego pracodawcy technologicznego, który chce skutecznie konkurować o **najlepsze talenty IT** w Polsce.





## Preferencje kandydatów i kandydatek dotyczące pracy zdalnej

- ▶▶▶ Praca zdalna, hybrydowa czy z biura? To jeden z bardziej dyskutowanych w ostatnich miesiącach temat w Polsce. Od wybuchu pandemii COVID-19 aż do 6 kwietnia br. firmy wprowadzały pracę zdalną na podstawie tzw. specustawy covidowej. Już od 7 kwietnia weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która uregulowała i rozbudowała uprawnienia i obowiązki związane ze świadczeniem pracy zdalnej.

Taki tryb ma swoje plusy i minusy, pracodawcom obniża koszty utrzymywania wielkich przestrzeni biurowych, zatrudnionym zmniejsza czas i wydatki poświęcane na dojazdy do firmy i umożliwia większą koncentrację na zadaniach analitycznych. Z drugiej strony zmniejsza zaangażowanie w funkcjonowanie organizacji, przywiązanie i negatywnie wpływa na umiejętność nawiązywania relacji w zespołach.

Przyglądając się zaletom oraz wadom różnych trybów pracy, postanowiliśmy zapytać samych pracowników

o ich potrzeby. **W tym przypadku pracownicy z Łodzi ponownie wyróżniają się na tle mieszkańców innych regionów Polski. Łodzianie w 49% wybierają pracę hybrydową a w 8% wyłącznie z biura. Porównując ich do pozostałych pracowników, którzy aż w 67% wybierają pracę zdalną, a tylko 25% chcą pełnić obowiązki hybrydowo i zaledwie w 3% w z siedziby firmy.** Ta tendencja wyraźnie świadczy o tym, że wpływ na preferencje pracowników ma skomunikowanie miasta, w którym mieszkają

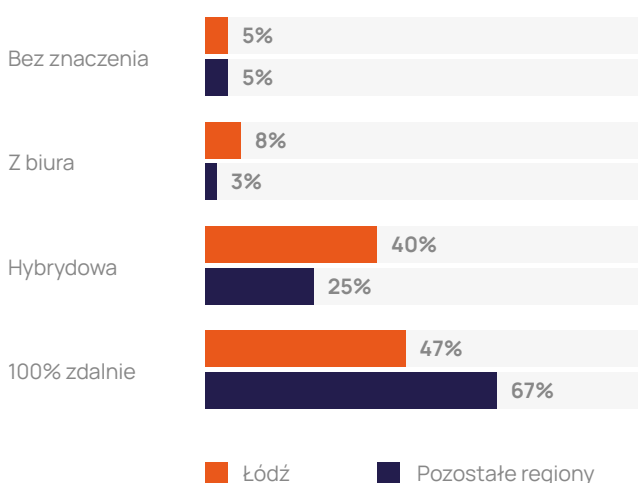
pracownicy z dzielnicami z dzielnicami biznesowo-komercyjnymi. Warto zaznaczyć, że dwa największe huby biurowe w Łodzi są zlokalizowane w centrum miasta, na osi tzw. trasy WZ (główna trasa na osi wschód-zachód), w okolicy ul. Piotrkowskiej oraz w Nowym Centrum Łodzi. Dystans pomiędzy nowymi biurami oraz najatrakcyjniejszymi punktami centrum miasta zajmuje ok. 15 minut pieszo.

Doprecyzowując zagadnienie trybu świadczenia pracy, naszych respondentów zapytaliśmy także o to, jak często chcą pojawiać się w biurze w przypadku, gdy jest ono zlokalizowane w ich mieście lub innym najbliższym mieście. Najwięcej osób spoza Łodzi zatrudnionych w IT deklaruje, że nie bierze pod uwagę pracy hybrydowej (27%) lub może pracować z biura maksymalnie jeden dzień w tygodniu (27%). Prawie 1/4 zakłada możliwość pojawiania się w siedzibie firmy kilka razy w miesiącu. **Z kolei Łodzianie wykazują się większą elastycznością pracy i chęcią brania udziału w biurowym życiu swojej organizacji. Aż 26% mieszkańców aglomeracji może pracować z siedziby firmy kilka razy w miesiącu. Co ciekawe 19% Łodzian może być w biurze 3 dni w tygodniu (19%), dla porównania w innych regionach decyduje**

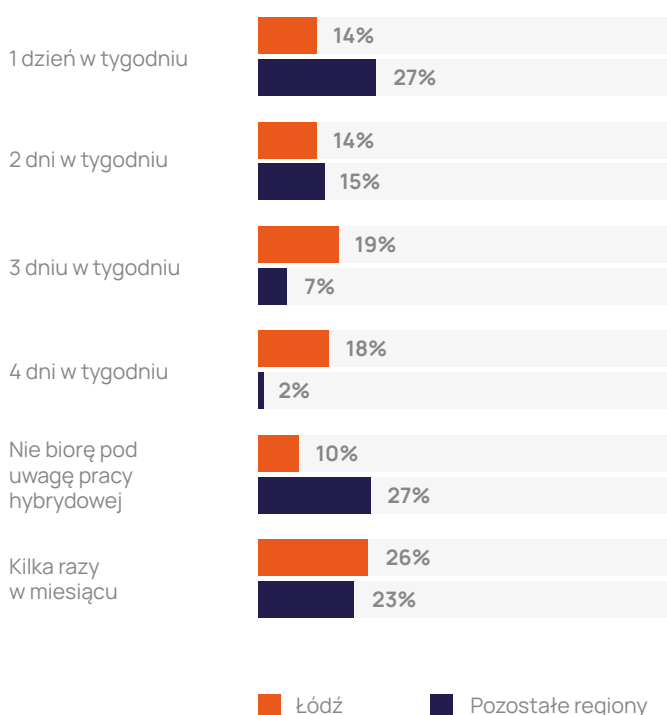
**się na to 7%. Praca z biura 4 dni w tygodniu, która sprawia problem sektorowi IT w innych regionach. w Łodzi spotyka się z pozytywną reakcją - zapewniło nas o tym 18% badanych. Podobne wyniki zaobserwowaliśmy w przypadku 1 i 2 dni pracy w tygodniu z biura. W obu przypadkach 14% Łodzian wyraziło gotowość na taki tok pracy.**

W przypadku lokalizacji, gdzie biuro znajduje się powyżej 100 km od miejsca zamieszkania pracowników ponad połowa osób z różnych części Polski (52%) twierdzi, że nie bierze pod uwagę pracy hybrydowej w takiej lokalizacji. W przypadku mieszkańców Łodzi 33% uważa, że nie interesuje ich tryb hybrydowy w mieście oddalonym o 100 km. **Łodzianie**, mimo znakomitego skomunikowania ich miasta z resztą kraju – styk autostrad A1 i A2, kilku dróg ekspresowych, obwodnicy, rozbudowanej sieci kolejowej i licznych przewoźników autobusowych **preferują pracę ze swojej okolicy**. Dokładnie 36% z nich mogłoby pełnić obowiązki zawodowe z biura oddalonego o 100 km raz w miesiącu. Na kilka dni pracy w miesiącu decyduje się 26% respondentów, natomiast na 1 lub 2 tygodnie pracy z biura w innym miejscu zgadza się 14% ekspertów i ekspertek w zakresie informatyki.

Preferowany tryb pracy



Praca z biura w moim mieście





## Hybrydowe biuro, do którego chce się przychodzić



Grzegorz Rajca

Senior Associate  
People & Places Advisory | Define  
Colliers

Praca hybrydowa jest już obecnie standardem. Z opublikowanego przez Colliers raportu „Hybrid and Beyond” wynika, że na jakąś formę tego modelu pracy zdecydowało się 9 na 10 firm. Jednakże w praktyce okazuje się, że hasło „hybryda” jest bardzo pojemne i mieści wiele różnych modeli pracy.

W wielu organizacjach nadal trwa dyskusja o pracy zdalnej. Różnice zdań dotyczące optymalnego modelu pracy zakorzenione są w dwóch odmiennych narracjach – narracji pracowników i pracodawców. Pracownicy cenią sobie pracę zdalną, podkreślając to, że są bardziej efektywni, gdy pracują w domowym zaciszu, nie tracą czasu na dojazdy do biura oraz łatwiej godzą rolę zawodowe i prywatne. Z kolei pracodawcy chcieliby częściej widzieć pracowników w biurach, argumentując to lepszym przepływem informacji i sprawniejszą koordynacją zadań i procesów oraz związaną z tym efektywnością zespołową. Ich obawy budzą również kwestie związane z kulturą organizacyjną, relacjami w zespołach i zaangażowaniem.

Firmy raczej starają się zachęcać pracowników do powrotu do biura niż ich do tego zmuszać. W związku z tym poszukują

sposobów działania, które sprawiłyby, że pracownicy sami chcieliby częściej pojawiać się w biurze. Wiele firm organizuje w biurach eventy, w ramach których oferują catering, ale przynoszą one jedynie krótkotrwały efekt. Dlatego poszukiwane są dziś rozwiązania długoterminowe, a jednym z obszarów, w którym się skupiają działania, jest dostosowanie środowiska pracy do nowych potrzeb użytkowników.

Dostosowanie to obejmuje zazwyczaj 3 aspekty funkcjonowania biura:

### **Redukcja i współdzielenie stanowisk pracy**

– w modelu hybrydowym 50:50 (2-3 dni z biura, 2-3 dni zdalnie) co najmniej połowa stanowisk pracy stoi pusta. Firmy słusznie stwierdzają, że utrzymywanie pustej przestrzeni nie ma sensu i że miejsce zajmowane przez pustą biurka można przeznaczyć na aranżację innych typów przestrzeni, bardziej adekwatnych do nowego modelu pracy. Decydują się więc na redukcję liczby biurek i wdrażają tzw. desk-sharing.

**Otwieranie przestrzeni** – w biurach, w których liczba stanowisk pracy jest mniejsza niż liczba pracowników, warto zapewnić elastyczność stref zespołowych.

Aby elastyczność ta była praktyką, a nie tylko teorią, firmy rezygnują z zamkniętych pokoi na rzecz przestrzeni otwartych. W tego typu przestrzeniach płynność granic jest łatwiejsza do utrzymania, znikają też różne bariery psychologiczne, które występują, kiedy mamy skorzystać z wolnego biurka ulokowanego w zamkniętym pokoju.

**Zwiększanie liczby stref do spotkań** – nasz styl pracy różni się w zależności od tego, czy pracujemy z biura czy zdalnie. Z badań, które Colliers prowadzi wśród swoich klientów wynika, że celem pojawiania się pracowników w biurach jest zazwyczaj odbywanie spotkań i interakcji. Pracę indywidualną, wymagającą skupienia, pracownicy chętniej wykonują zdalnie. W związku z tym w biurach hybrydowych projektuje się znacznie więcej przestrzeni do spotkań niż w biurach tworzonych przed pandemią.

Na to, czy pracownicy będą chcieli pojawiać się w biurze, wpływa wiele czynników. Na niektóre z nich, takie jak warunki domowe czy łatwość dojazdu organizacje mają niewielki wpływ. Inaczej jest w przypadku aranżacji biura. Stworzenie przestrzeni, która jest adekwatna do potrzeb i wspiera nowe style pracy, stanowi skuteczną, długoterminową zachętę do częstszego odwiedzania biura.

Ewolucja modelu pracy, chęć integrowania zespołów i troska o komfort pracowników znajduje swoje odzwierciedlenie również w realizowanych obecnie projektach deweloperskich. Popularnością cieszą się w pierwszej kolejności obiekty nowe, dobrze zlokalizowane w obrębie strefy wielkomiejskiej Łodzi - budynki doskonale skomunikowane z dzielnicami mieszkalnymi i z dostępem do szerokiego wachlarza usług w zasięgu krótkiego spaceru. Coraz mocniejszą pozycję zyskują dzięki temu projekty mixed-use, które w ramach jednej lokalizacji oferują swoim klientom mnogość funkcji, pozwalających zaspokajać codzienne potrzeby. Można rzec „nihil novi”, ale dla stworzenia biura szytego na potrzeby pracy hybrydowej mieszanka tych czynników jest niezbędną bazą do dalszego projektowania. Dzięki dostępności nowoczesnych obiektów biurowych na łódzkim rynku, firmy coraz chętniej rozpatrują relokacje i przygotowanie powierzchni dostosowanych do potrzeb dzisiejszych modeli pracy. Znajduje to również potwierdzenie w statystykach - popyt w I kwartale 2023 na poziomie 14 600 wrócił do średnich poziomów z przed roku 2020 r. Siła sektora IT, sektora nowoczesnych usług, normowanie się ilości pracowników w biurach i tworzenie doskonałych miejsc pracy wpływają na dalszy rozwój łódzkiego rynku biurowego – mówi Marcin Włodarczyk, Dyrektor Regionu Łódzkiego w Colliers.



Bartek Szymański  
Managing Director,  
IDEMIA



Anna Stawicka  
HR Manager, IDEMIA

## „To nasi pracownicy decydują jak często pojawiają się w biurze.”

- ▶▶▶ Bartek Szymański i Anna Stawicka z polskiego oddziału Idemia rozmawiają o kulturze organizacyjnej i swoich doświadczeniach z pracy w dwóch łódzkich biurach. Idemia to francuska firma specjalizująca się w świadczeniu usług związanych z bezpieczeństwem tożsamości, dla w tym rozpoznawania twarzy i innych produktów dla bezproblemowej kontroli dostępu, łączności, systemów płatniczych, bezpieczeństwa publicznego i podróży – na dużą skalę i przy zachowaniu całkowitego bezpieczeństwa.

**Ewa Paprocka, HRK S.A.: Jak to się stało, że Idemia, firma, która obsługuje głównie klientów międzynarodowych wybrała na swoją siedzibę Łódź? Jakie czynniki braлиście pod uwagę decydując się na otwarcie biura?**

**Bartek Szymański, Dyrektor Zarządzający: Łódź jest była i nadal jest dla nas idealna. Oprócz bezpośrednich lotów do Paryża i Monachium (ówcześnie) Łódź oferuje także wysoko wykwalifikowanych absolwentów o profilu technicznym i technologicznym, korzystny przelicznik ekonomiczny względem innych miast oraz mocne tradycje miasta w obszarze technologicznym. To tu powstawały przecież pierwsze platformy dla TP S.A. czy mBank.**

Zaczęliśmy działalność w grudniu 2014 r., a już rok później mieliśmy na pokładzie 80 osób. W ciągu kolejnego roku zatrudnienie wzrosło do 150 pracowników, w obecnie zatrudniamy w Łodzi 340 osób, które pracują w dwóch biurach.

**Ewa Paprocka: To imponujące tempo wzrostu zatrudnienia. Jak oceniacie, dzięki czemu było ono możliwe?**

**Bartek Szymański: Z sukcesem realizowaliśmy kolejne projekty, dzięki czemu rozwijaliśmy działalność w kolejnych krajach oraz wchodziliśmy w kolejne obszary. Obecnie działamy w trzech głównych**

Średnio 1/3 naszej populacji pracuje z biura.

specjalizacjach/domenach biznesowych: Connectivity, Płatności i Identity.

**Anna Stawicka, HR Manager:** Byliśmy i nadal jesteśmy firmą pierwszego wyboru dla wielu kandydatów ze względu na jeden z najnowocześniejszych stacków technologicznych, wykorzystanie najnowszych wersji języków programowania czy możliwość pracy z wybranymi frameworkami czy bibliotekami, które dopiero co pojawiły się na rynku.

**Bartek Szymański:** W początkowym okresie rozwoju firmy nie mieliśmy na lokalnym rynku tak dużej konkurencji. Nawet zwiększając zatrudnienie zachowaliśmy kameralną atmosferę w firmie. Znamy się ze wszystkimi. Nasi programiści mają duży wpływ na to, co się dzieje, sami wybierają technologie i rozwiązania na jakich pracują, mają realny wpływ na to, co tworzą. Dajemy możliwość pracy bezpośrednio nad produktami, które są wykorzystywanymi międzynarodowo, np. w Stanach. Dzięki temu nasi pracownicy pracują z klientami międzynarodowymi, ale bez minusów spotykanych w typowym software house. Dzięki pracy zdalnej projekty dla firm z innych krajów europejskich czy z USA realizujemy lokalnie, z Łodzi.

**Ewa Paprocka:** Czy myśleliście o otwarciu kolejnego biura poza Łodzią? Posiadając dwa biura w tym mieście wydawać by się mogło, że naturalnym ruchem będzie otwarcie biura w Warszawie czy Wrocławiu?

**Anna Stawicka:** Jeszcze przed pandemią sięgaliśmy po specjalistów spoza Łodzi. Zanim praca zdalna na dobre zagościła do Polski, pracowaliśmy w trybie, który dziś nazywany jest „new normal”. Dzięki temu nie mamy potrzeby „wychodzenia” poza Łódź. W trakcie rekrutacji kandydaci deklarują poziom pracy hybrydowej, który najbardziej im odpowiada. To nasi pracownicy decydują jak często pojawiają się w biurze.

**Ewa Paprocka:** No właśnie. Jak często zwykle jesteście w biurze?

Anna Stawicka: O tym, jak wygląda tryb pracy, decydują sami pracownicy. Nawet obecnie, po wejściu przepisów o pracy zdalnej, nie chcemy ograniczać tej elastyczności. Nasze zasady nie zmieniły się wraz z wprowadzeniem regulaminy pracy zdalnej, wcześniej też działaliśmy w dużej hybrydzie i oddając sporo decyzyjności odnośnie modelu pracy zespołom.

**Bartek Szymański:** Średnio 1/3 naszej populacji pracuje z biura. Widzimy że najwięcej naszych pracowników pojawia się stacjonarnie od wtorku do czwartku oraz, kiedy możemy się cieszyć ładną pogodą. Wielu z nich korzysta wtedy z naszego ogrodu. Zadbaliśmy o wysokiej jakości wifi, więc w słoneczne dni z możliwości pracy w otoczeniu zieleni z czego korzysta wiele osób.

Wierzymy w siłę relacji, dlatego stwarzamy naszym pracownikom wiele okazji do integracji na poziomie zespołu, jak i całej firmy (...)

Raz na dwa miesiące spotykają się zespoły działające w ramach konkretnych domen produktowych.

Dzięki temu gościmy w łódzkich biurach osoby, które na stałe pracują zdalnie. Takie wydarzenia przekładają się na wyższy poziom integracji zespołów. Daje to również możliwość wspólnych szkoleń i powitania w zespołach nowych pracowników. Cała firma widzi się także raz do roku, kiedy organizujemy lokalną konferencję wewnętrzną Idemii zwaną eXpo. Wydarzeniu towarzyszą także inne spotkania, więc niektórzy pracownicy goszczą wtedy w Łodzi nawet przez tydzień.

**Ewa Paprocka**: W jaki sposób przekonujecie pracowników do odwiedzin w biurze? Co sprawia, że chcą się w nim pojawiać z własnej woli?

**Bartek Szymański**: Podczas pandemii nie zmniejszyliśmy powierzchni naszych biur, więc pracownicy mają do dyspozycji dwa budynki oddzielone od siebie wspomnianym ogrodem. Mają także do dyspozycji parkingi, co jest mocnym argumentem za pojawieniem się w naszej przestrzeni.

**Anna Stawicka**: Naszą filozofią było i jest zachęcanie, poprzez pokazywanie plusów pracy z biura i bezpośredniego kontaktu z członkami zespołu raczej niż zmuszanie do obecności. Dlatego w biurze mamy atrakcyjną rynkowo ofertę – owoce, specjalnie wyselekcjonowaną kawę, komfortowe przestrzenie z miejscem na relaks czy rozegranie szybkiej partii ping-ponga. Wierzymy w siłę relacji, dlatego stwarzamy naszym pracownikom wiele okazji do integracji na poziomie zespołu, jak i całej firmy, na przykład: pikniki rodzinne, wieczory gier planszowych, zajęcia crossfit, czy turnieje szachowe.

Często jest to także wspieranie oddolnych inicjatyw pochodzących od naszych pracowników, które też bardzo sobie cenimy.

**Bartek Szymański**: Myślę, że pracownicy chętnie przychodzą do biura, żeby się spotkać, bo są też prywatnie znajomymi. Wiele osób, które u nas pracują poznało się jeszcze w trakcie studiów. Część naszego zespołu została zatrudniona w oparciu o nasz wewnętrzny system poleceń. Oni po prostu lubią spędzać ze sobą czas, a po pracy łatwiej też im wyjść wspólnie wieczorem.

Mamy też rozwiązanie, o którym inne firmy dopiero zaczynają myśleć – dwie ładowarki do aut elektrycznych.

**Anna Stawicka**: Oraz FabLab, czyli pokój rozwoju hobby.

**Bartek Szymański**: Znajdują się w nim drukarki 3D, laserowa wycinarka, lutownica. Udostępniamy materiały, które pracownicy wykorzystują dla siebie.

# Autorzy raportu

## HRK S.A.

HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding, obsługa systemów kadrowo-płacowych) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach.

Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki.

W zakresie Executive Search jesteśmy jedynym partnerem sieci Kestria w Polsce.

Więcej o HRK znajdziesz na stronie [www.hrk.pl](http://www.hrk.pl) oraz na profilu na [LinkedIn](#).

## Partnerzy

### Invest in Łódź (Central Poland) czyli Biuro Rozwoju Gospodarczego i Współpracy Międzynarodowej w Urzędzie Miasta Łodzi

Powstało jako rezultat rekomendacji firmy McKinsey z głównym zadaniem wsparcia procesu inwestycyjnego na każdym etapie. Działające w ramach Biura zespoły wspierają w zakresie wprowadzenia do rynku, przygotowania materiałów informacyjnych, wyborze lokalizacji inwestycji, działaniach marketingowych i współpracy z uczelniami.

Biuro Rozwoju Gospodarczego i Współpracy Międzynarodowej jako Invest in Łódź (Central Poland) wspiera inwestorów i firmy jako:

- INTEGRATOR różnorodnych instytucji działających w Mieście i ich oferty,
- FACYLITATOR relacji między interesariuszami,
- DOSTAWCA usług i narzędzi, które tworzą wartość dla przyszłych inwestorów i interesariuszy,
- PROMOTOR biznesowej marki Miasta.

[LinkedIn](#)

## Colliers

Colliers (NASDAQ, TSX: CIGI) to wiodąca firma oferująca szeroką gamę najwyższej jakości usług w zakresie nieruchomości i zarządzania inwestycjami. Działając w 66 krajach, ponad 18 000 specjalistów współpracuje w celu maksymalizacji wartości nieruchomości dla najemców, właścicieli i inwestorów.

Przez ponad 28 lat nasz doświadczony zespół liderów, posiadający znaczne udziały w firmie, zapewnił naszym akcjonariuszom roczny zwrot z inwestycji w wysokości ok. 20%. Z rocznymi przychodami firmy na poziomie \$4,5 mld oraz aktywami w zarządzaniu o wartości ponad \$98 mld, maksymalizujemy potencjał nieruchomości i przyspieszamy sukces naszych klientów i pracowników.

Colliers w Polsce działa od 1997 roku i posiada biura w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu, Poznaniu, Gdańsku, Katowicach i Łodzi, w których łącznie zatrudnia ponad 400 specjalistów. Firma została uhonorowana wieloma prestiżowymi nagrodami przyznanymi m.in. w konkursach: Eurobuild, CIJ Journal, CEE Quality Awards, International Property Awards.

Więcej o Colliers w Polsce na [www.colliers.com](http://www.colliers.com) oraz na firmowych kanałach [LinkedIn](#), [Instagram](#), [YouTube](#) oraz [Facebook](#).





## KONTAKT

### **Ewa Paprocka**

Senior Executive Manager

HRK ICT

e-mail: [ewa.paprocka@hrk.pl](mailto:ewa.paprocka@hrk.pl)

mob. +48 532 757 455

### **Grzegorz Rajca**

Senior Associate, People & Places Advisory | Define  
Colliers

e-mail: [grzegorz.rajca@colliers.com](mailto:grzegorz.rajca@colliers.com)

mob. +48 882 014 539

### **Adam Brzostowski**

Invest in Łódź (Central Poland)

Director

e-mail: [a.brzostowski@uml.lodz.pl](mailto:a.brzostowski@uml.lodz.pl)

mob. +48 885 906 990

### **Marta Sakowska**

Invest in Łódź

Team Manager, New Business Initiatives Team

e-mail: [marta.sakowska@uml.lodz.pl](mailto:marta.sakowska@uml.lodz.pl)

mob. +48 506 662 607

