

PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

O NAS

Pomagamy firmom w szeroko pojętych zadaniach administracyjno – organizacyjnych.

Kładziemy największy nacisk na efektywność pracy i działamy zgodnie z dewizą „pracuj mniej, zarabiaj więcej!”. Dzięki nam, przedsiębiorcy mogą skoncentrować się na kluczowych aspektach działalności i wznieść swój biznes na wyższy level.

Zapraszamy do lektury!

WSTĘP

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w dniach 20.04.2020 – 05.05.2020 przez wirtualne asystentki VASSISTA.

W badaniu wzięli udział użytkownicy Facebook’a skupieni wokół grup tematycznych, branżowych i regionalnych. Badani odpowiadali na pytania zamieszczone w elektronicznej ankiecie. Opinią o pracy zdalnej podzieliło się z nami 300 osób.

Dziękujemy wszystkim uczestnikom badania, za przekazane informacje i spostrzeżenia. Wasze zaangażowanie pozwoliło nam stworzyć raport, na temat postrzegania pracy zdalnej, jej atrakcyjności, dostępności oraz wad i zalet.

PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

METRYCZKA

W badaniu wzięło udział **300** osób, w tym:

231

kobiet

77%

69

mężczyzn

23%

W wieku:

18 - 23	8%	41 - 50	15%
24 - 30	29%	51 - 60	6%
31 - 40	40%	60+	2%

Zatrudnionych w następujących branżach:

29%	15%	12%	11%	6%	6%	5%	5%	4%	7%
Księgowość Finanse	Usługi Handel	Edukacja Szkolnictwo	Informatyka IT	Administracja publiczna	Przemysł Produkcja	Transport Logistyka	Marekting	Opieka medyczna	Inna

Wykonujących pracę na podstawie poniższych form zatrudnienia:

Umowa o pracę	71%
Umowa zlecenie/o dzieło	10%
Umowa o współpracę/kontrakt managerski	2%
Działalność gospodarcza/B2B	17%

Zajmujących stanowiska odpowiadające następującym szczeblom zawodowym:

Właściciel	10%
Manager	21%
Specjalista	51%
Asystent	18%



PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

PRACA ZDALNA PRZED 2020 ROKIEM

Kodeks pracy nie posługuje się terminem „praca zdalna” a jedynie „telepraca”. Znaczenie obydwu terminów jest zbliżone, z tą różnicą że kodeks pracy wskazuje na regularność wykonywania obowiązków poza zakładem pracy oraz konieczność zapisu takich warunków w umowie o pracę. W praktyce, rzadko kiedy słyszymy że ktoś pracuje w formie „telepracy”, znacznie bardziej popularne jest określenie „praca zdana” lub „home office”. Z pracy poza biurem korzysta coraz więcej osób w Polsce, ale nadal jest to bardziej przywilej, niż standard. Taka sytuacja może wynikać, z niedostatecznych uregulowań prawnych, niewystarczająco rozwiniętych narzędzi oraz braku zaufania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Globalizacja rynku i pojawienie się zagranicznych firm i inwestorów, jednak sprawia, że ta forma współpracy robi się popularniejsza i rzadziej słyszy się opinie „jest na home office, czyli na urlopie”. **Spójrzmy, jakie były możliwości pracy zdalnej przed 2020 rokiem.**

Czy przed 2020 rokiem pracodawca zezwalał na pracę zdalną?

61% tak
39% nie

Z pośród tych, którzy mieli możliwość pracy zdalnej, tylko co piąta osoba (**21%**) mogła z tej formy korzystać sporadycznie / w wyjątkowych sytuacjach. Pozostali, mieli więcej możliwości: **39%** zawsze, gdy zgłaszało taką potrzebę, a **23%** raz w tygodniu i częściej. Co dziesiąta osoba (**10%**) raz w miesiącu, a **7%** częściej niż raz w miesiącu.

Ponadto, **56%** badanych deklaruje, że wykonywanie obowiązków służbowych zdalnie, zajmowało tyle samo czasu, co stacjonarnie. **16%** twierdziło, że więcej, a **28%** że mniej czasu.

Badani jako 3 największe zalety pracy zdalnej wskazywali:

- 78%** oszczędność czasu
- 55%** łatwiejsze godzenie obowiązków domowych i służbowych
- 49%** oszczędność pieniędzy

A jako 3 największe trudności/przeszkody wymieniali:

- 21%** brak odpowiednich warunków do pracy z domu
- 20%** więcej obowiązków niż pracując stacjonarnie
- 17%** brak towarzystwa / współpracowników

Niewątpliwie jednak, praca, w której pracodawca umożliwia wykonywanie obowiązków zdalnie, jest postrzegana jako bardziej atrakcyjna, niż praca 100% stacjonarna.

30% raczej tak **14%** raczej nie **8%** nie mam zdania
43% tak **5%** nie



PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

PRACA ZDALNA PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

Pandemia koronawirusa zmieniła rzeczywistość i umożliwiła znacznej większości Polaków pracę z domu. Strach przed zakażeniem spowodował, że nie tylko prywatne firmy, ale też i instytucje państwowe – urzędy, szkoły, zaczęły funkcjonować zdalnie. Zmiana formy zatrudnienia, była nagła i w wielu miejscach zlecana z dnia na dzień. Wiązała się z koniecznością dopracowania procedur, udostępnienia rozwiązań technicznych. **Oto jak pracodawcy i pracownicy poradzili sobie z nową rzeczywistością.**

Czy od czasu wybuchu pandemii COVID-19 w Polsce, tj. marca 2020, zmieniły się możliwości pracy zdalnej w Twojej firmie?



Odsetek osób, które przed 2020 rokiem, nie miały możliwości pracy zdalnej, a teraz pracują w tej formie wynosi 70%.

Ponownie odpowiadając na pytanie, czy praca zdalna (po 2020 roku) zajmuje tyle samo czasu co stacjonarna, odczucia ankietowanych były już inne. Zaledwie 33% badanych odpowiedziało twierdząco. 42% stwierdziło, że zajmuje więcej czasu, a 25% że mniej.

Takie postrzeżenie czasu pracy może wynikać, z tego, że przechodzenie na pracę zdalną było nagłe. Znaczna część firm tworzyła procedury na szybko, nie była dostosowana technicznie, a pracownicy w pracę zdalną musieli się wdrażać sami.

I choć z możliwości pracy zdalnej od marca 2020 roku, zadowolonych jest 76% respondentów, to na pytanie:

„czy jeśli byłaby taka możliwość, zamieniłabyś/zamieniłbyś pracę stacjonarną na 100% zdalną?”

aż 45% respondentów odpowiada "nie", 36% "tak", a 19% "nie wiem/nie ma zdania".



PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

OPINIE O PRACY ZDALNEJ

W ostatnim, otwartym pytaniu ankiety, respondenci mogli podzielić się swoimi odczuciami na temat pracy zdalnej. **Oto najczęściej powtarzające się opinie pracujących zdalnie.**

"Podczas pracy zdalnej trudniej się zmotywować do pracy. Ponadto w domu więcej rzeczy mnie rozprasza (gdyż nie mieszkam sam)."

"Generalnie to jest odcięcie od świata. Skutki takiej izolacji od innych ludzi mogą być ciekawym materiałem do analizy."

"Zmieniłabym pracę stacjonarną na zdalną, gdyby pracodawca zapewnił mi odpowiednie narzędzia, czyli oprogramowanie, sprzęt komputerowy i miałabym zdalnie dostęp do wszystkich dokumentów."

"Praca zdalna to nie jest sielanka. Często by załatwić sprawę muszę wykonać kilka telefonów. W biurze po prostu bym spytała. Dodatkowo na pewnych dokumentach nie załatwię podpisów zdalnie, trzeba jechać do biura i zebranie podpisów trwa kilka dni bo często te osoby też pracują zdalnie..."

"Dziś mój zespół na home-officach to parodia - siedzą na taboretach po kuchniach z dziećmi między nogami, gotując obiady i odhaczając prace. Rozkojarzeni do granic możliwości. Po 1,5 miesiącu mam dość tej współpracy."

"Powinna być równowaga. Optymalne jest 3 dni zdalne i dwa stacjonarne."

"Myślę, że praca zdalna jest przyszłością, ale nie każdy się do niej nadaje. (...) Myślę jednak, że model pracy (zamiast godzinowej to rozliczanej za rezultat) jest znacznie lepszy. Osoba nie musi siedzieć 8h tylko dla zasady, a po prostu przepracuje tyle, w ile się wyrobi z danymi zadaniami."



PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

PODSUMOWANIE

Najwięcej możliwości pracy zdalnej przed 2020 rokiem, miały osoby pracujące w IT, księgowości i finansach, będące w wieku 31-40 lat. Po wybuchu pandemii, praca zdalna została umożliwiona w większości branż, ale nadal ze znaczącą przewagą dla osób w grupie wiekowej 31-40. Zaobserwowano też wzrost możliwości takiej pracy wśród grupy 24-30 lat. Taki rezultat może wynikać z większego dostępu do nowych technologii i umiejętności ich wykorzystania przez ludzi młodych. Wpływ może mieć też fakt, że są to osoby w wieku rozrodczym, tj. w wieku, w którym najczęściej osób zakłada i powiększa rodziny, co wiąże się z konieczności zapewnienia opieki dzieciom (łączenie pracy z obowiązkami domowymi zamiast np. korzystania z zasiłku opiekuńczego).

Niekorzystną zmianą, jest **wzrost czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków służbowych**. Takie poczucie ma aż **42%** respondentów, którzy zdalnie pracują od czasu wybuchu pandemii. Przed 2020 rokiem, odsetek tak twierdzących wynosił **16%**. Możemy przypuszczać, że negatywne odczucia wynikają z konieczności wdrożenia się, odpowiedniego zorganizowania oraz ułożenia pracy. U niektórych, na wydłużenie czasu pracy wpływ miało łączenie jej z obowiązkami domowymi i opieką nad dziećmi, a także niedostosowanie lub brak odpowiednich narzędzi do pracy. Z pewnością zawinął też brak odpowiednich procedur lub tworzenie ich na szybko.



PRACA ZDALNA PRZED I PO WYBUCHU PANDEMII COVID-19

RAPORT Z BADANIA ANKIETOWEGO

PODSUMOWANIE

Mimo powyższych kwestii, **praca zdalna ewidentnie zyskuje na popularności, a pandemia COVID-19 umożliwiła przetestować tę formę współpracy znacznej grupie przedsiębiorców.** Wiele firm, które wcześniej nie wyrażało zgody na pracę zdalną, wprowadziło ją od marca 2020r. Dzięki temu, nie tylko zadbano o bezpieczeństwo pracowników, ale też uniknięto przestojów i problemów kadrowych. Oczywiście, tam gdzie home office był wprowadzany „na szybko”, wymaga jeszcze sporo uregulowań – tak, aby praca była dostosowana do specyfiki danej branży i przynosiła korzyści obydwu stronom umowy.

Natomiast, **w przypadkach, w których praca zdalna się sprawdziła (i, o ile pracodawcy zostawią ten model) – w dłuższej perspektywie, będzie przynosić wiele korzyści.** I nie chodzi tu tylko o aspekty finansowe, ale też społeczne.

Pracując zdalnie, pracownik ma większą elastyczność, co przekłada się na jego poczucie niezależności i sprawczości. Może to mieć przełożenie na efekty pracy i postawę wobec pracodawcy. Oczywiście, nie można zapominać, że praca zdalna wymaga samodyscypliny i zorganizowania, aby tzw. „rozpraszacze” biurowe nie zostały zamienione na domowe. Ale tu już znaczenie będą miały indywidualne predyspozycje. Wracając jednak do korzyści finansowych, należy wspomnieć chociażby o zmniejszeniu kosztów prowadzenia biura czy możliwości pozyskania najlepszych specjalistów z dowolnych miejsc na świecie.

Badania i obecne wydarzenia na świecie pokazują, że praca zdalna, cały czas zyskuje na znaczeniu. Jak będzie dalej? Czy praca zdalna to przyszłość? Czy będzie standardem, czy dalej będzie traktowana jako benefit? Można przypuszczać, że pandemia, przyspieszy zmiany.



VASSISTA WIRTUALNA ASYSTA

REALNE WSPARCIE TWOJEGO BIZNESU

Jeśli szukasz wykonawcy, który pomoże Ci przygotować ankietę, przeprowadzić badania lub opracować wyniki, zapraszamy do kontaktu.

Zobacz, co jeszcze robi dla Ciebie VASSISTA:



administracja



kadry/płace
HR



social media



copywriting
tłumaczenia



prywatny
concierge



wsparcie
cudzoziemców



www.vassista.com

© Copyright 2020 Małgorzata Klusek

+48 505 676 082 hello@vassista.com