

# Jak oceniamy pracę zdalną po roku pandemii?

*Pierwszy taki raport w Polsce*



Mija właśnie rok od ogłoszenia pandemii COVID-19 i wprowadzenia rzeczywistości opartej na ograniczeniach i restrykcjach. Bez wątpienia, marzec 2020 otworzył kompletnie nowy rozdział w historii świata – codzienność zdominowaną przez przeniesienie pracy i edukacji w tryb online.

Skalę tej radykalnej zmiany odzwierciedla zwielokrotnione zapotrzebowanie na platformy do webinarów i wideokonferencji. Na przestrzeni całego roku, na samej tylko platformie ClickMeeting, odbyło się aż 2,316,074 wydarzeń online, które zgromadziło łącznie aż 30,779,244 uczestników.

Aby przyjrzeć się, jak Polacy oceniają realia spotkań online, w sierpniu 2020 przeprowadziliśmy ankietę, które wskazywały na plusy, minusy, oraz największe wyzwania pracy i nauki z domu.

# Wstęp

Teraz nadszedł czas na ponowną analizę nastrojów w kontekście pracy zdalnej równo po 12 miesiącach od momentu, kiedy firmy i instytucje musiały przestawić się na całkowity lub częściowy model pracy i komunikacji online:

- Czy firmy planują powrót do biur w 2021 roku?
- Czy po pandemii chcemy kontynuować pracę z domu?
- Czy nasze warunki domowe sprzyjają do wykonywania pracy?
- Czy nasi pracodawcy rekompensują koszty związane z trybem home office?
- Czy oczekujemy od pracodawców możliwości konsultacji psychologicznych?

Przyjrzyjmy się odpowiedziom na te oraz szereg innych pytań.

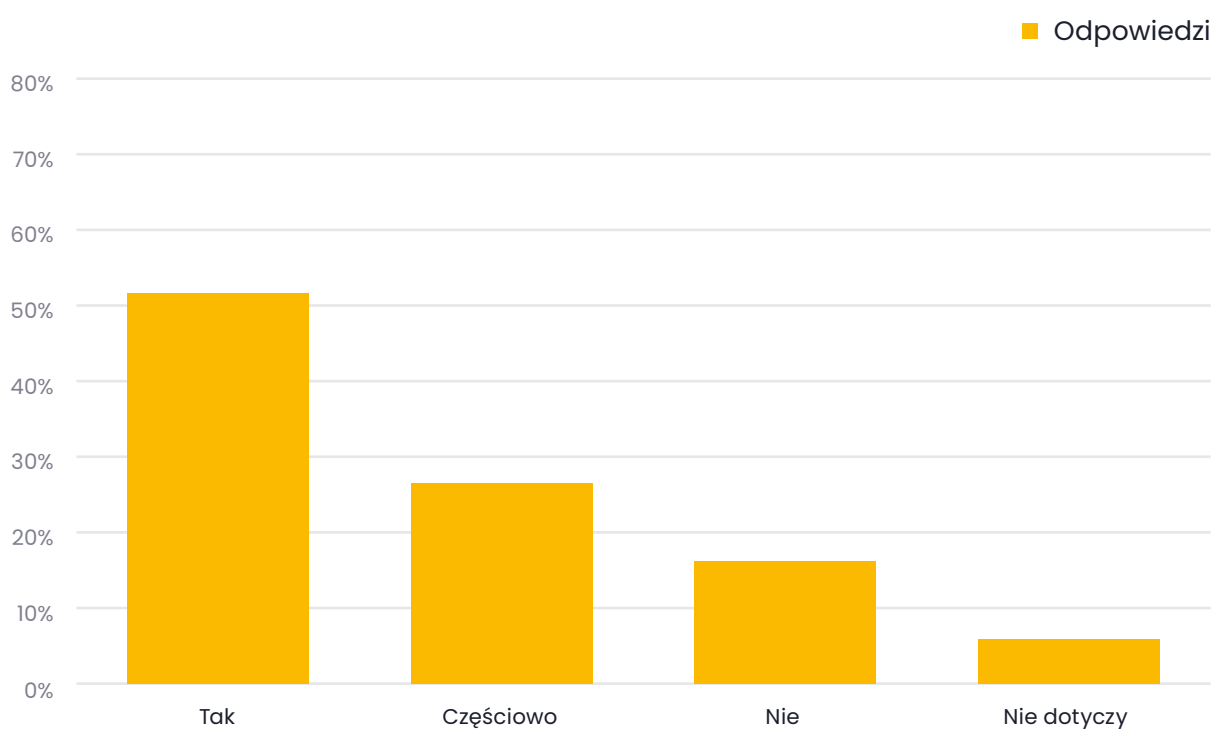
## Ponad połowa z nas nadal pracuje całkowicie zdalnie

To jak obecnie wygląda praca zdalna? Ponad połowa naszych ankietowanych (**51,5%**) potwierdza, że nadal wykonuje swoje zawodowe obowiązki w domowym zaciszu.

**Rozwiązanie hybrydowe** to pracownicza codzienność dla przeszło jednej czwartej badanych (**26,5%**). Z kolei **16%** zaznacza, że **nie pracuje online**, co jest spadkiem o 9 punktów procentowych w stosunku do ankiety, którą przeprowadzaliśmy w sierpniu 2020 roku.

Natomiast dla pozostałych **6%** to pytanie nie znajduje zastosowania.

### Czy obecnie pracujesz zdalnie?



## Czy firmy planują powrót do biur w 2021 roku?

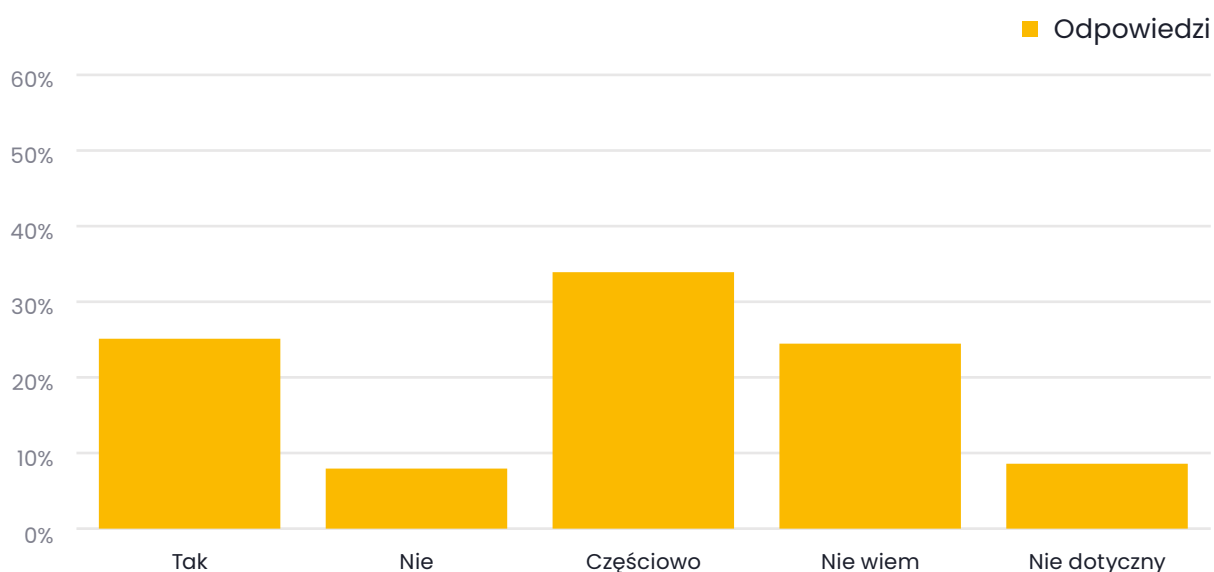
Bez wątpienia, rok pandemii kompletnie przeorganizował system pracy dla wielu przedsiębiorstw. Czy możemy się spodziewać, że pracownicy powrócą do biurowej rzeczywistości w tym roku?

Odpowiedzi na to pytanie nie wyznaczają jednoznacznej prognozy. Z **34%** głosów wygrywa opinia o **częściowym powrocie firm do biur**, czyli o wprowadzeniu hybrydowego modelu pracy.

Tuż za nią, z wynikiem **25%**, plasują się ankietowani, którzy są pewni, ale aż **24% nie ma pojęcia, jak będzie wyglądać ten rok pod kątem pracy z domu**.

Badani, którzy są przekonani o **pozostaniu w trybie home office**, stanowią **8%**, a pozostałych 9% osób ten wybór nie dotyczy.

### Czy Twoja firma planuje powrót do pracy z biura w 2021?



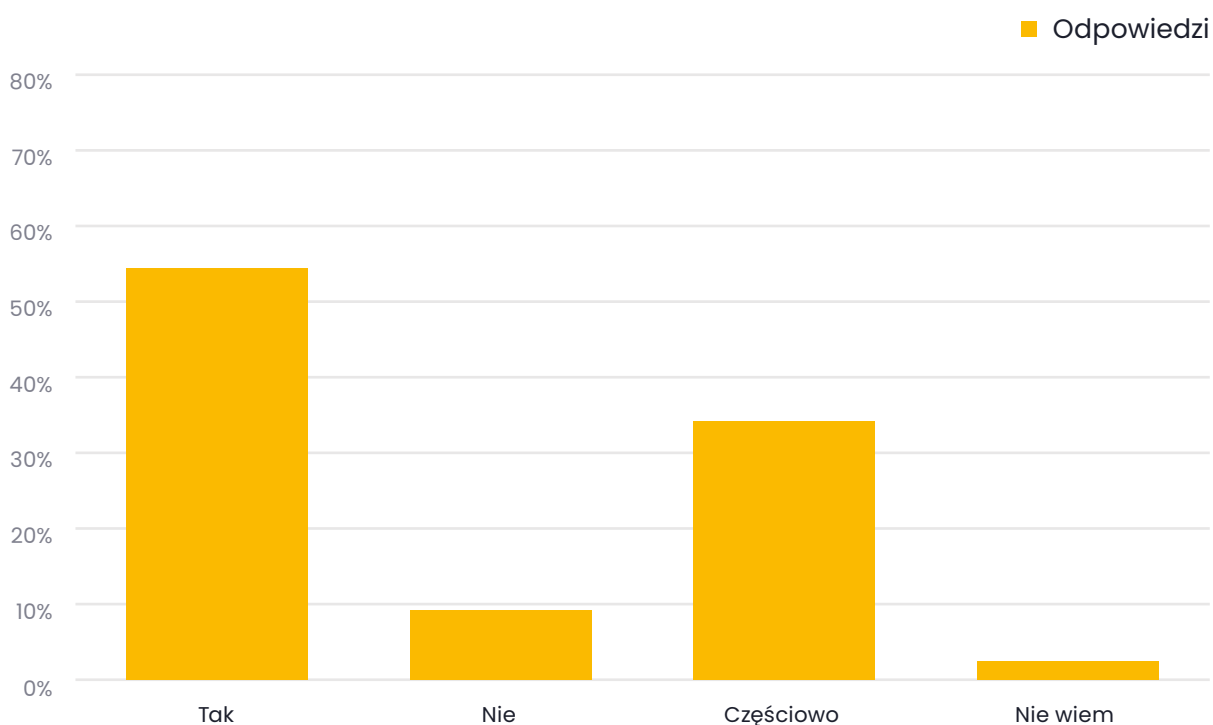
## Czy praca online zostanie z nami po pandemii?

Czy mimo niejednoznacznej wizji dotyczącej powrotu do biur jesteśmy za utrzymaniem pracy online po zakończeniu pandemii? Zdecydowanie tak. Aż **54%** badanych **chce dalej korzystać z wirtualnego modelu pracy** po zniesieniu ograniczeń.

Za **modelem hybrydowym**, będącym kombinacją pracy z domu z jej tradycyjnym poprzednikiem, opowiada się **34%**.

Z kolei, **przeciwnicy** korzystania z **pracy online** stanowią **9%** badanych.

### Czy po pandemii chcesz dalej korzystać z pracy online?



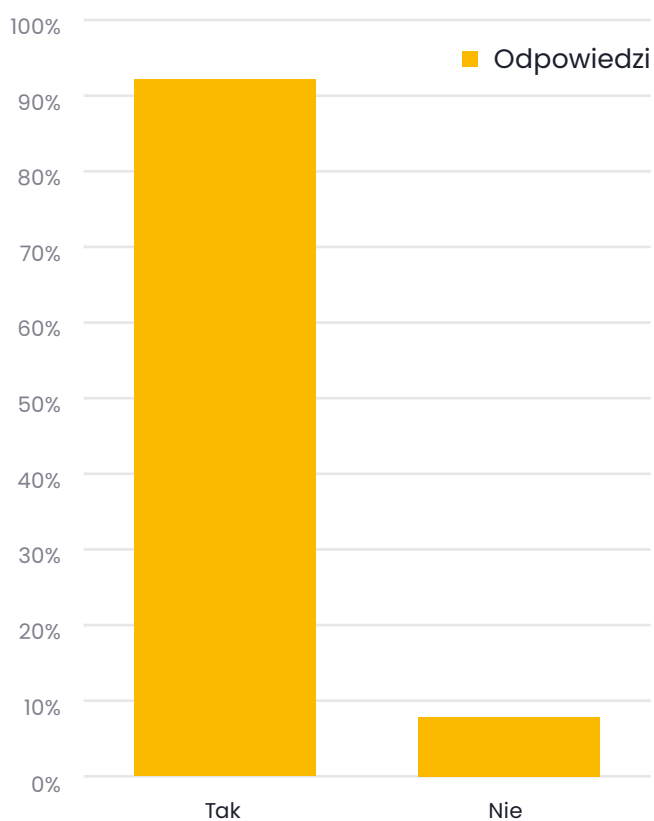
## Sprzęt do pracy online – jesteśmy lepiej przygotowani niż w połowie 2020 roku

Poza preferencjami dotyczącymi systemu pracy zbadaliśmy również stopień przygotowania do wykonywania pracy z domu, jeśli chodzi o sprzęt – komputer, monitory czy dodatkowe akcesoria.

Miażdżąca większość respondentów, w sile **92%**, potwierdza, że ich hardware jest **odpowiednio dobry do pracy online**. Możemy tutaj mówić o poprawie sytuacji w odniesieniu do sierpnia 2020 roku, kiedy to o 4% mniej ankietowanych deklarowało, że wszystko jest w porządku z ich narzędziami pracy.

Warto odnotować, że dla **8%** osób kwestia sprzętowa jest nadal **problematiczna**.

**Czy posiadasz (w domu) wystarczający sprzęt do pracy i/lub nauki zdalnej?**



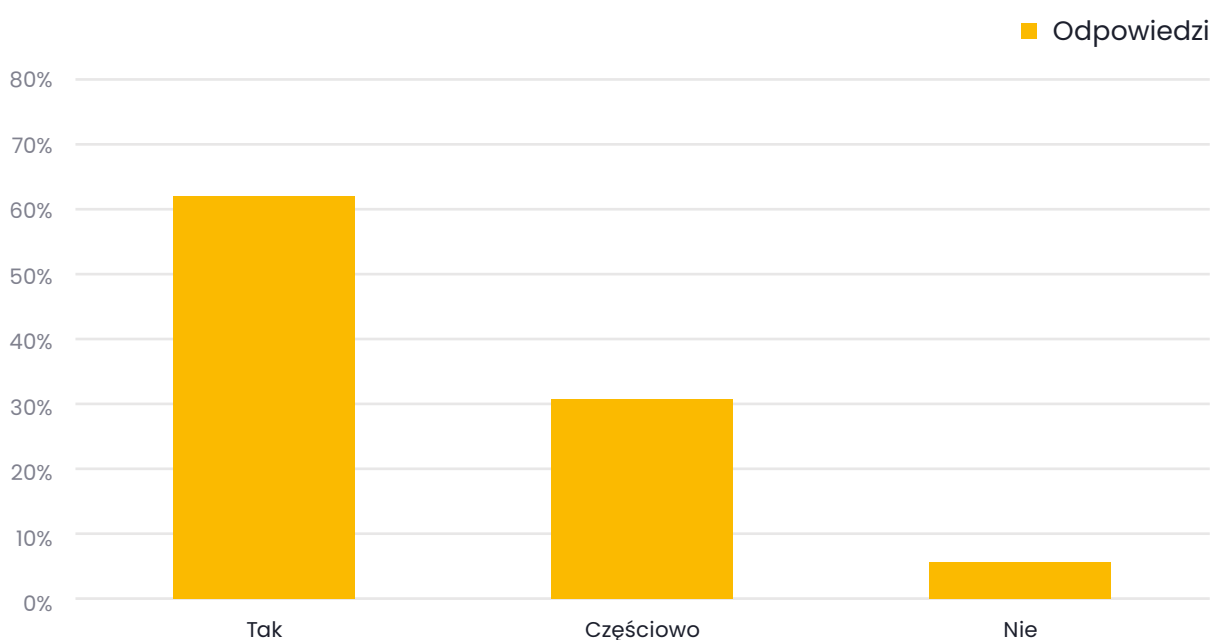
## Poprawiły się nasze warunki do pracy w domu

Odpowiedni sprzęt komputerowy to jedno, a dostęp do przestrzeni, w której można wygodnie i w spokoju wykonywać pracę to drugie.

Również w tym aspekcie widać progres w stosunku do sierpnia 2020 roku, ponieważ odsetek osób zadowolonych z warunków domowego biura **wzrósł o 4%** i obecnie wynosi aż **63%**.

Nie należy jednak zapominać, że znaczące **31%** badanych tylko **częściowo** uznaje swoje warunki do pracy z domu za **odpowiednie**, a **6%** ma negatywne odczucia w tym zakresie.

### Czy masz w domu odpowiednie warunki do pracy i/lub pracy zdalnej? (przestrzeń, cisza)





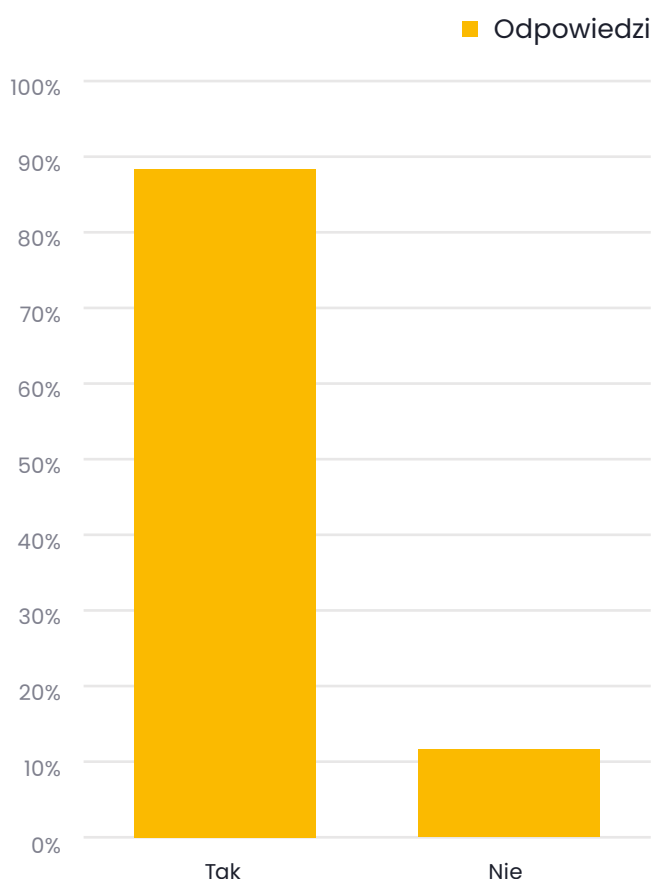
## Czy jakość połączenia z Internetem jest odpowiednia do pracy zdalnej?

Praca online z definicji opiera się na połączeniu z Internetem. Jeśli jego jakość zawodzi, trudno o efektywną i niefrustrującą pracę z domu.

Na szczęście **szybki Internet działa bez zarzutu** dla większości – aż **88%** uważa, że ich sieć działa, jak powinna, i ponownie mamy do czynienia z poprawą nastrojów względem sierpnia 2020 roku, kiedy taką odpowiedź zaznaczyło o 8% mniej osób.

Na wieszający się Internet **narzeka** pozostałe **12%** badanych.

### Czy jakość połączenia z Internetem jest odpowiednia do pracy i/lub nauki zdalnej?



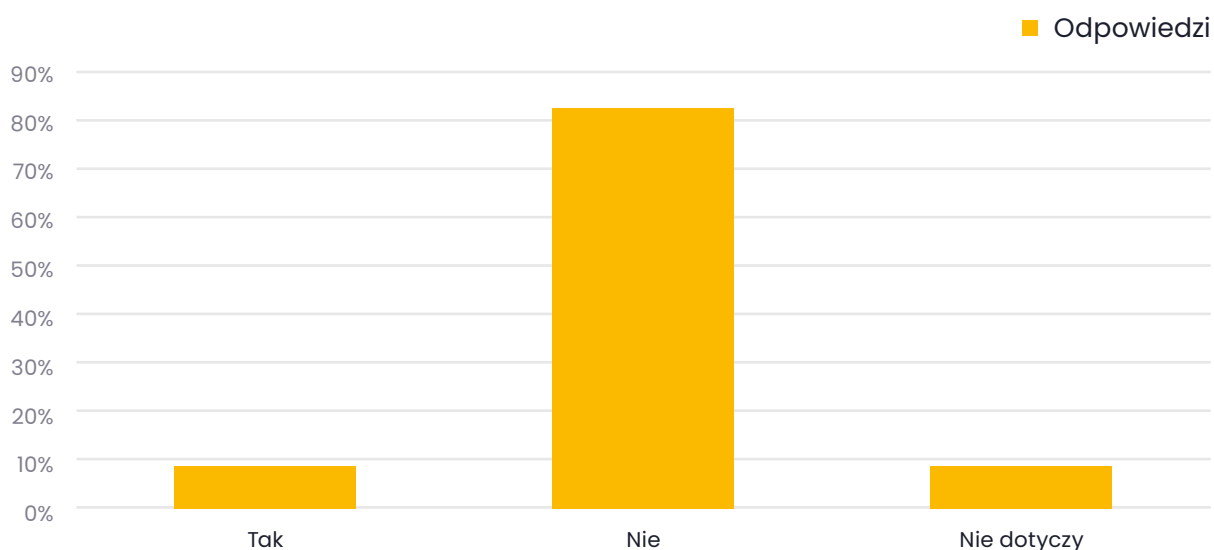
## Pracowniku, koszty są po Twojej stronie!

Praca w modelu *home office*, mimo że dzięki niej zyskujemy czas i pieniądze, które pochłaniały nam dojazdy do biur, wiąże się z dodatkowymi obciążeniami finansowymi, jeśli chodzi o domowe zużycie prądu, wody czy Internetu. Bardziej eksploatujemy nasze meble czy sprzęt komputerowy (jeśli korzystamy z prywatnego).

Czy szefowie są skłonni rekompensować nam dodatkowe koszty? Niestety, badania wykazują, że tak się nie dzieje. Aż **83%** osób przyznaje, że ich pracodawcy **nie dorzucają się do większych wydatków związanych z pracą z domu**.

Zaledwie **9%** ankietowanych potwierdza, że **otrzymują tego typu wsparcie finansowe**.

### Czy Twoja firma rekompensuje Ci koszty związane z pracą zdalną? (woda, prąd, sprzęt, Internet, etc.)



## Praca zdalna powinna iść w parze z dodatkowymi korzyściami

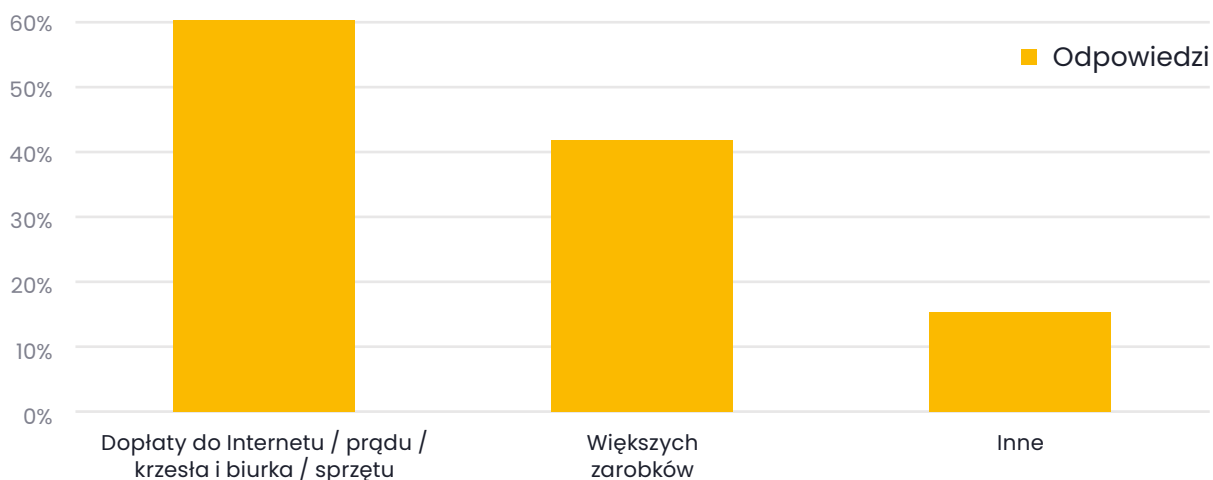
Czy w związku z przeniesieniem naszego życia zawodowego na grunt domowy oczekujemy od pracodawców czegoś w zamian?

Wspomniane powyżej **dopłaty do zwiększonych wydatków** za prąd, wodę, Internet czy zużycie sprzętu, wygrywają w tym zestawieniu z wynikiem **60%** głosów. Co prawda, to o 4% mniej niż w naszym badaniu z sierpnia ubiegłego roku, ale nadal jest to przodujący aspekt.

Na drugiej pozycji znajduje się **podwyższenie wynagrodzenia** – taką potrzebę potwierdza aż **42%** badanych.

Pozostałe osoby (**16%**), które wzięły udział w ankiecie, wskazywały na inne rodzaje benefitów czy działań, które mogłyby wprowadzić przedsiębiorstwa, takie jak na przykład: wprowadzenie zadaniowego, a nie czasowego rozliczania pracownika, pieniądze na lunch, czy wizyt u okulisty, ortopedy, czy masażysty.

### Jakich benefitów oczekujesz w związku z pracą zdalną?



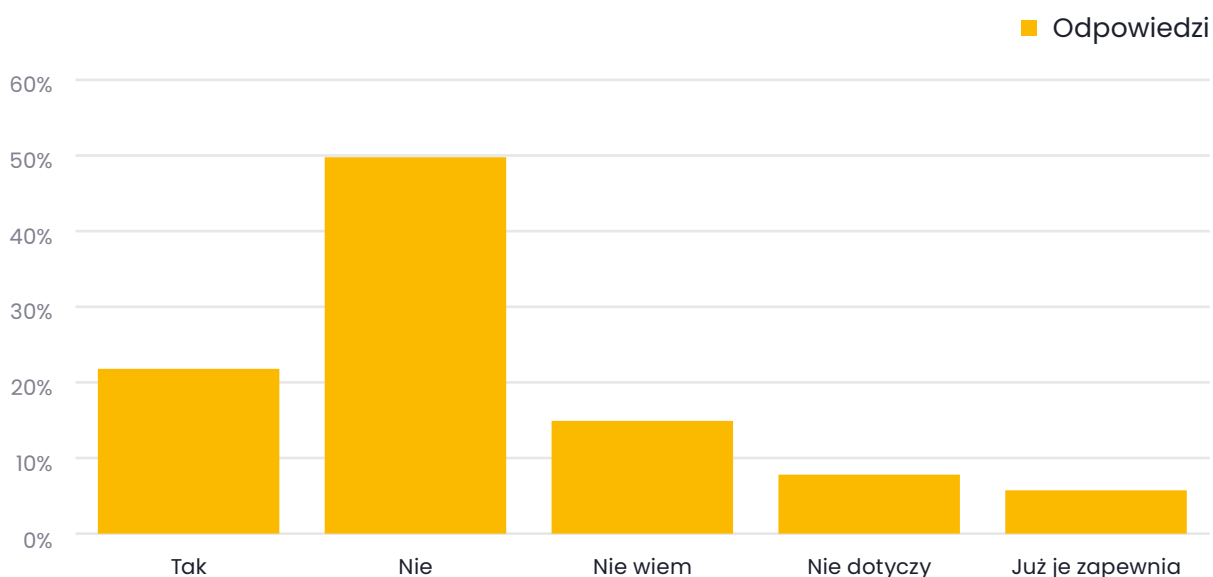
## Czy chcemy, aby pracodawcy zapewniali pomoc psychologa?

Kolejny aspekt, który postanowiliśmy przeanalizować w naszym raporcie, dotyczy wpływu tej rewolucyjnej zmiany w systemie pracy na zdrowie psychiczne. Czy po trwającej rok pandemii, potrzebujemy od swoich pracodawców możliwości konsultacji psychologicznych?

**Połowa ankietowanych nie chce** od szefów dobrowolnej konsultacji z psychologiem ze względu na pracę zdalną.

Przeciwnego zdania jest **22%** respondentów, którzy deklarują **chęć uzyskania takiej pomocy**. Z tego typu wsparcia korzysta już **6%** badanych, a kolejne **23%** mają trudność z odpowiedzią na to pytanie.

### Czy chcesz, by Twój pracodawca zapewnił Ci dobrowolne konsultacje z psychologiem w związku z pracą zdalną?



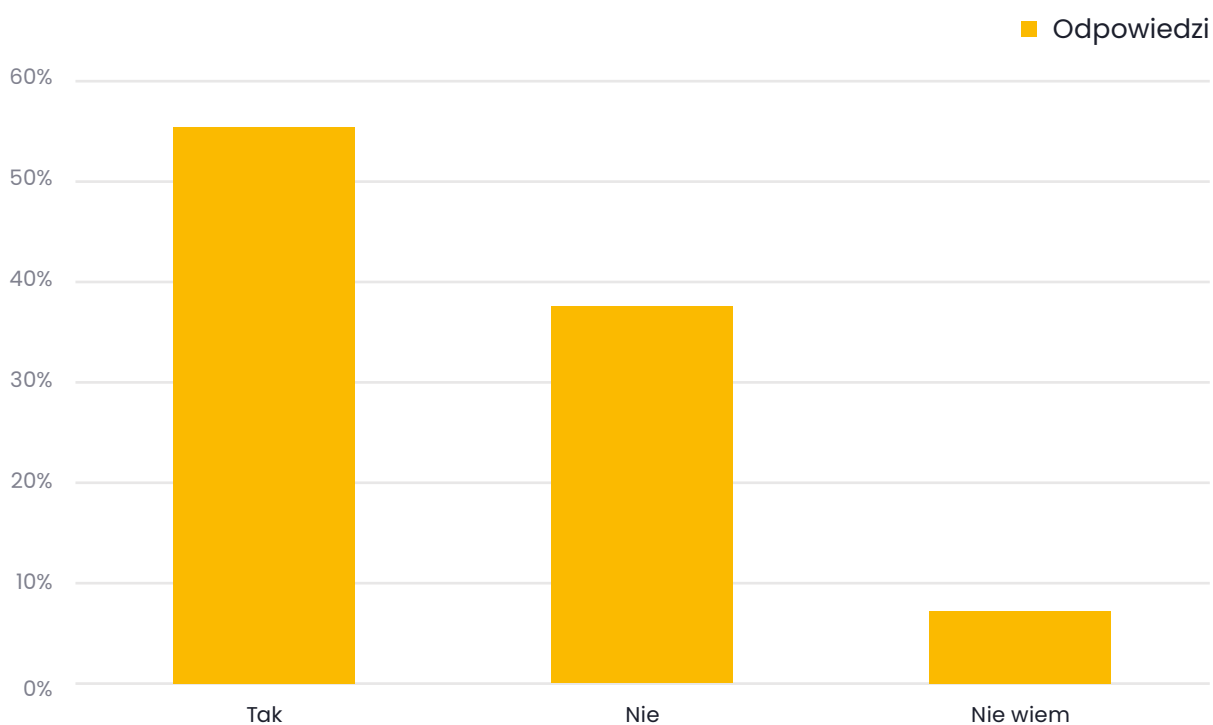
## Pracujemy zdalnie = pracujemy dłużej

Przeniesienie pracy z przestrzeni biurowych do domowych sprawiło, że zatarły się granice między tymi dwoma niegdyś oddzielnymi światami.

Czy ta zmiana wpłynęła na nasz czas pracy? Przeważająco 56% respondentów uważa, że tak – pracujemy dłużej, od kiedy naszym biurem stał się dom.

Z kolei 38% ankietowanych zaprzecza tezie, że czas pracy się wydłużył pod wpływem pandemii. Dla pozostałych 6% jest to kwestia trudna do rozstrzygnięcia.

### Czy Twój czas pracy wydłużył się odkąd pracujesz zdalnie?

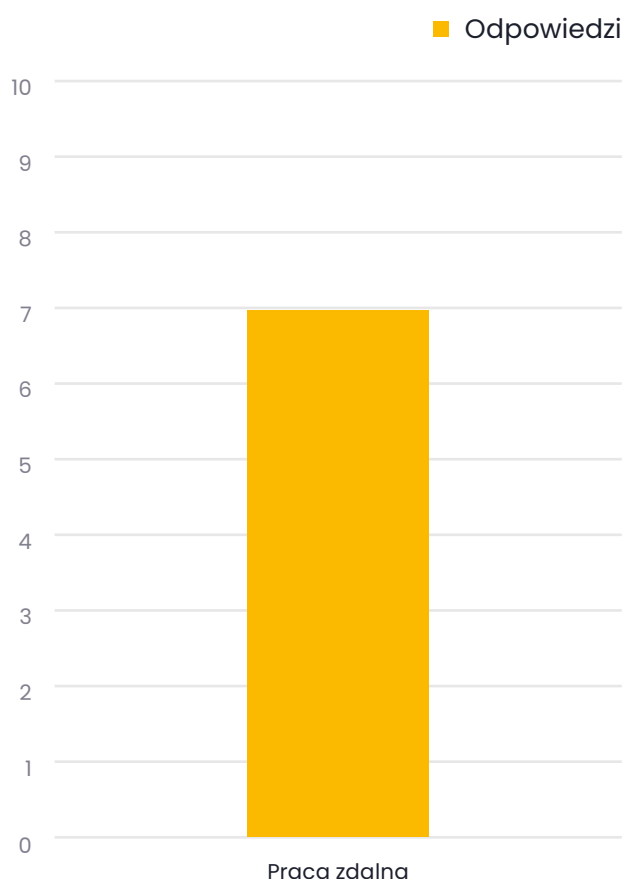


## Zdecydowanie lubimy pracować zdalnie

Czas przyjrzeć się, jakie emocje wywołuje temat pracy online po roku pandemii. Odpowiedzi na to pytanie „Czy lubisz pracować zdalnie?” ułożyliśmy w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało „Zupełnie nie lubię”, a 10 odpowiadało za ocenę pod tytułem „Bardzo lubię”.

Na bazie zaznaczonych punktów byliśmy w stanie określić średnią na poziomie 7. Jest to niewątpliwie ocena pozytywna, pokazująca, że lubimy pracę w trybie online.

### Czy lubisz pracować zdalnie?



## Co preferujemy – pracę zdalną, stacjonarną czy hybrydową?

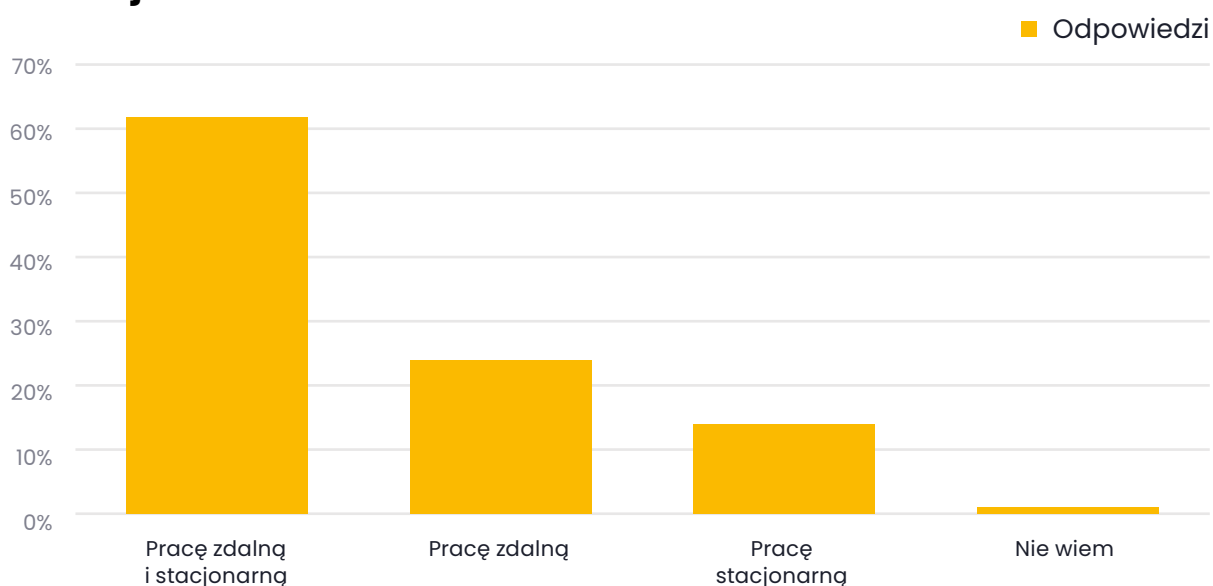
Jak natomiast przedstawiają się nasze preferencje w odniesieniu do konkretnych systemów pracy? Czy wolimy pracę w biurze, w domu, czy może głosujemy za modelem mieszanym?

Otóż zdecydowanie opowiadamy się za rozwiązaniem **hybrydowym** – za znalezieniem kompromisu między pracą w biurze a w domu optuje aż **62%** respondentów. Jest to wzrost popularności tego modelu względem ankiety z sierpnia 2020 roku, gdzie za takim wariantem głosowało o **4%** mniej osób.

Grupa **zwolenników pełnej pracy zdalnej** liczy **24%** i uszczupłała o 5 punktów procentowych w porównaniu do poprzedniego raportu.

Powrót do rzeczywistości biurowej jest popierany przez **14%**, co jest o 5% lepszym wynikiem niż przy poprzednim podejściu do tematu.

### Co preferujesz?

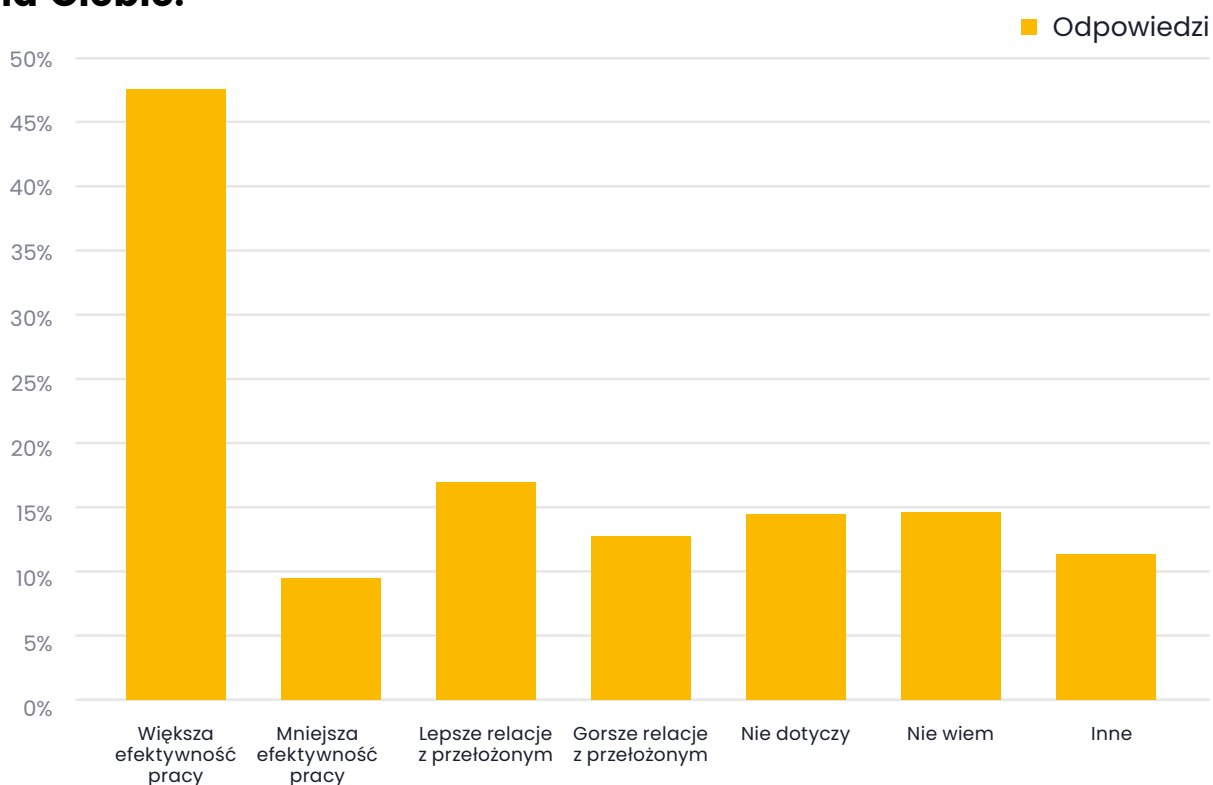


## Na co przekłada się brak bezpośredniego nadzoru i zdalny kontakt z szefem?

Praca w domu oznacza, że jesteśmy odseparowani od bezpośredniego kontaktu z innymi pracownikami i menadżerami, a widzimy się nawzajem jedynie podczas wideokonferencji.

Sprawdziliśmy, czy taki brak bezpośredniego nadzoru i zdalny kontakt z szefem wpływa na jakość pracy. Aż **48%** respondentów uważa, że przekłada się to **większą efektywność pracy**. Zaledwie 9% ankietowanych twierdzi, że jest odwrotnie. Według **17%** badanych praca online wpływa na **poprawę relacji z szefem**. Tuż za nimi jest grupa **13%** pracowników, którzy dostrzegają **pogorszenie stosunków z przełożonym**.

### Brak bezpośredniego nadzoru i zdalny kontakt z kierownictwem to dla Ciebie:





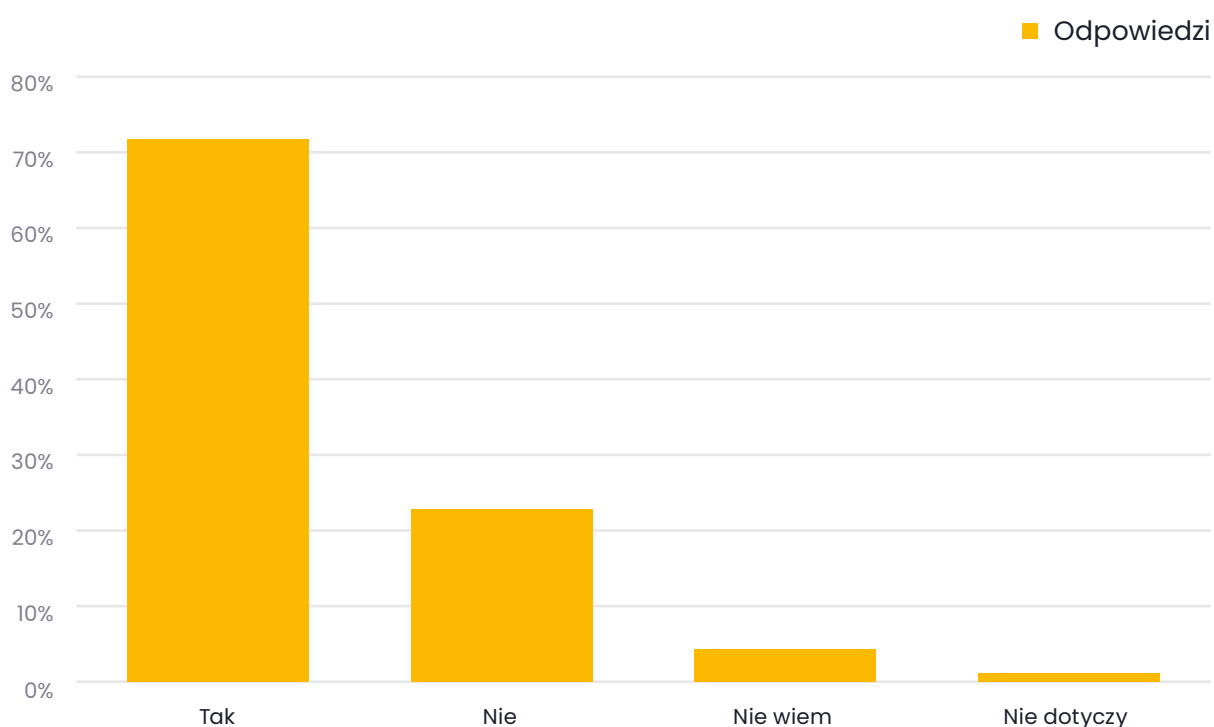
## Praca online pozwala nam zaoszczędzić czas

Skoro jesteśmy przy efektywności, to warto ponownie przyjrzeć się wpływowi pracy zdalnej na oszczędność czasu.

Przeważające **72%** respondentów potwierdza, że **zyskuje na czasie, pracując zdalnie**. Jednak jest to nieco niższy wynik niż po pierwszej fali pandemii, kiedy to aż 76% osób zaznaczała taką odpowiedź.

Na drugim biegunie, **23%** badanych uważa, że **home office to nie oszczędność czasu**, co oznacza, że opinia się wzmocniła o 7% względem ostatniej ankiety.

### Czy praca zdalna pozwala Ci zaoszczędzić czas w porównaniu do pracy stacjonarnej?



## Jak bardzo brakuje nam relacji interpersonalnych?

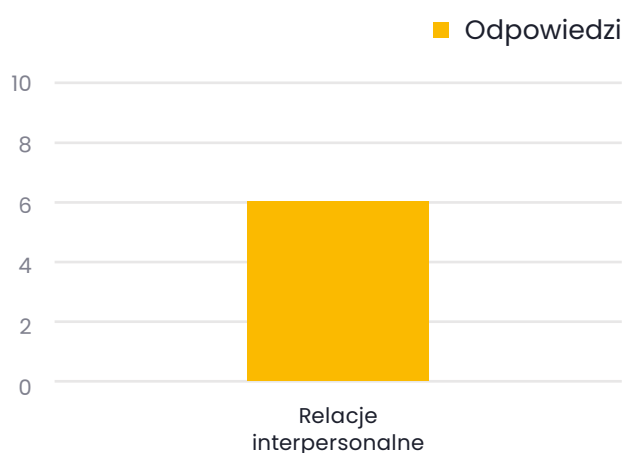
Coraz mocniej doskwiera nam brak bezpośredniego kontaktu z innymi pracownikami, który pamiętamy z czasów sprzed pandemii.

W skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza „Zupełnie nie brakuje” a 10 – „Bardzo brakuje”, średnia oddanych głosów wskazuje na **6**.

Rozkładając te głosy na czynniki pierwsze i zestawiając je z analogicznym pytaniem z sierpnia 2020 roku, możemy stwierdzić, że pogłębia się nasza tęsknota za relacjami interpersonalnymi.

W sierpniowej ankiecie **20%** respondentów wskazywało na **duży brak relacji** (ocena 9 i 10), a w najnowszym badaniu w lutym tę samą ocenę zaznaczyło aż **32%** ankietowanych. To znaczący wzrost. Rezultat ten jest jeszcze bardziej pesymistyczny, gdy uwzględnimy też respondentów, którym brakuje relacji w średnim stopniu (oceny 7-8) – **21%**. Można zatem powiedzieć, że **53%** respondentów cierpi w jakimś stopniu z powodu brak relacji interpersonalnych pamiętanych z czasów biurowych.

**W skali od 1 do 10 jak bardzo brakuje Ci relacji interpersonalnych w pracy zdalnej?**

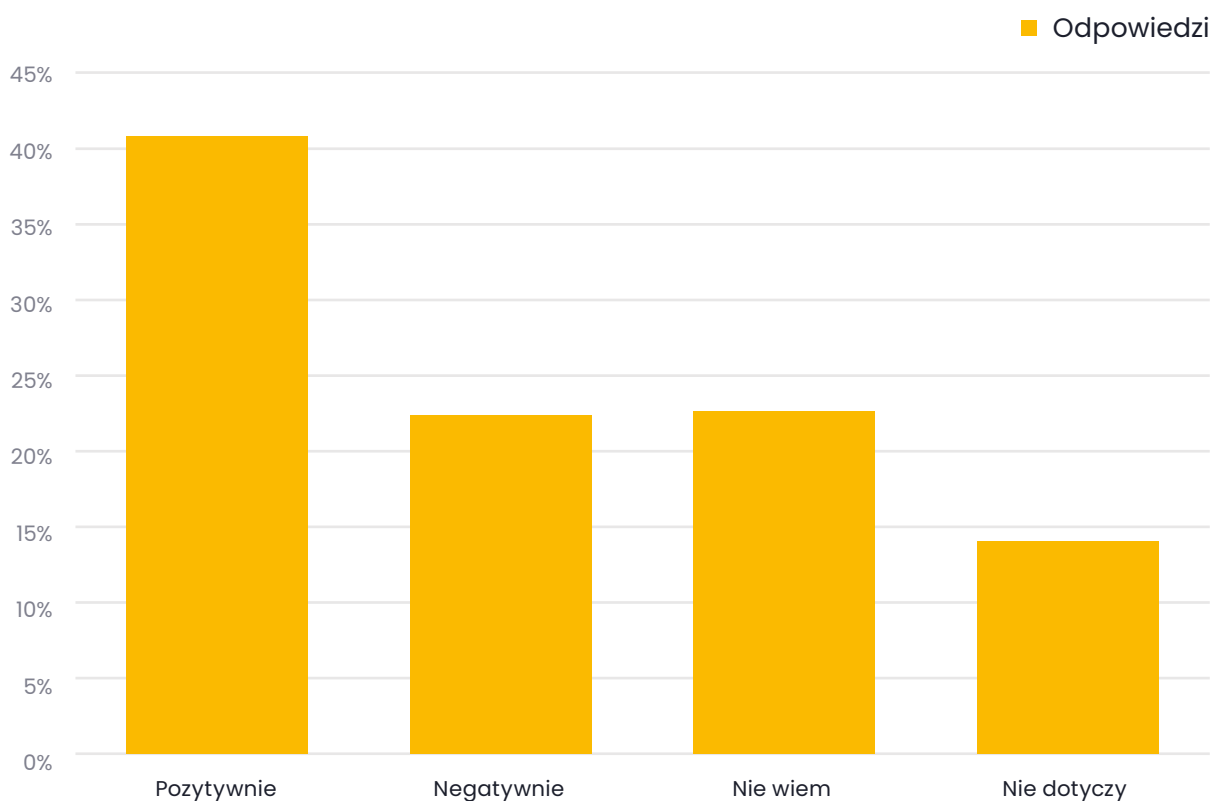


## Jak praca online wpływa na nasze relacje osobiste?

Praca z domu naturalnie wiąże się z tym, że widzimy się naszymi domownikami praktycznie przez cały czas. Czy fakt, że nie znikamy do biur na większość dnia, wpływa na nasze relacje z najbliższymi?

Aż **42%** respondentów uważa, że ten model pracy **pozytywnie oddziałuje na relacje**. Z drugiej strony **22%** osób postrzega go w **negatywnym świetle**. Kolejne **22%** nie potrafi stwierdzić, czy coś się w tym aspekcie zmieniło, a pozostałych **14%** temat ten zupełnie nie dotyczy.

### Jak praca online wpływa na Twoje relacje osobiste/domowe?



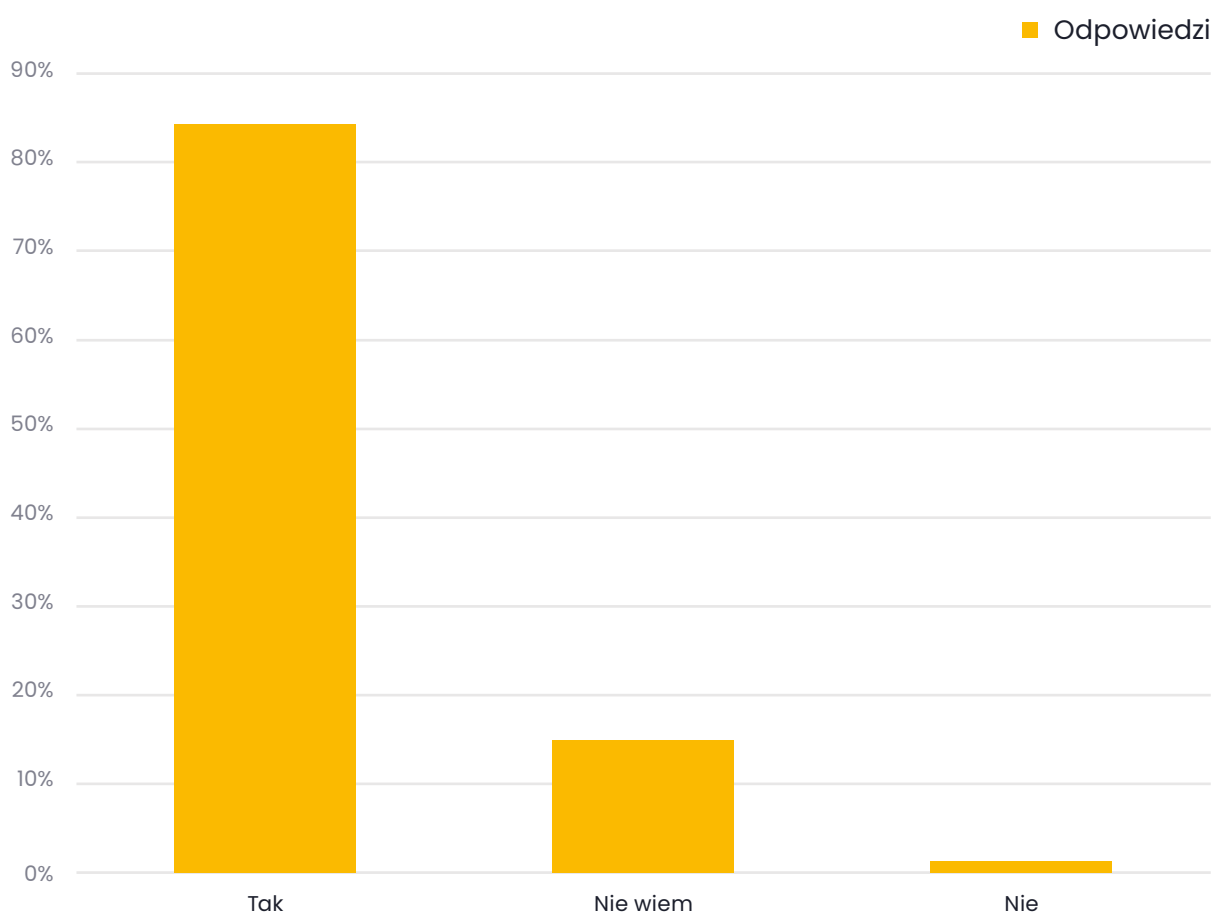
## Czy praca zdalna powinna być regulowana kodeksem pracy?

Nasz raport zamyka kwestia regulacji prawnych, które wprowadziłyby porządek do rzeczywistości związanej z pracą zdalną.

Znakomita większość, bo aż **84%** badanych, stoi na stanowisku, że **praca z domu powinna być uwzględniona w kodeksie pracy**.

Zaledwie **1%** respondentów nie widzi konieczności skodyfikowania tego modelu pracy, a **15%** nie ma sprecyzowanej opinii w tym zakresie.

### Czy praca zdalna powinna być uwzględniona w kodeksie pracy?



**Równy rok dzieli nas od momentu, kiedy pandemia zrewolucjonizowała nasze życie, również w kontekście pracy. W tym raporcie przyjrzeliśmy się, jak postrzegamy pracę zdalną i czy są obszary, które wymagają poprawy.**

# Podsumowanie

Oto kluczowe wnioski:

- Nie wszyscy przeszli na model całkowitej pracy zdalnej. Z takiego rozwiązania korzysta połowa (**51,5%**) respondentów. Przeszło jedna czwarta (**26,5%**) potwierdza funkcjonowanie w modelu **hybrydowym**. Spada natomiast odsetek osób, które wykonują swoje obowiązki tradycyjnie – obecnie jest to **16%** badanych.
- Zauważamy przewagę firm (**34%** głosów), które planują **częściowy powrót do biur** w 2021. Kompletne **przywrócenie tradycyjnego systemu pracy** to deklaracja pozostałych **25%** respondentów. Dla kolejnych **24%** przyszłość w tym zakresie jest jedną wielką niewiadomą. Zaledwie **8%** jest przekonanych o kontynuowaniu **pracy zdalnej**.
- Jak chcemy pracować po zniesieniu pandemicznych ograniczeń? Aż **54%** chce dalej korzystać z modelu **pracy online**. **Hybrydowemu** rozwiązaniu kibicuje kolejne **34%** badanych. **Przeciwko home office** opowiada się **9%** respondentów.
- Komputery, monitory, akcesoria – jeśli chodzi o **sprzęt niezbędny do wykonywania pracy z domu**, to miążdzące **92%** badanych potwierdza, że wszystko jest w porządku. W stosunku do raportu z sierpnia 2020 roku możemy tu mówić o poprawie nastrojów o **4%**.
- Poprawiło się zadowolenie z warunków domowych biur – obecnie aż **63%** (wzrost o 4%) osób twierdzi, że **ma dogodną przestrzeń do wykonywania pracy z domu**. Jest częściowo w porządku – tak uważa **31%** badanych. Nie mamy dobrych warunków – alarmuje **6%** respondentów.
- **Nie mamy problemów z szybkim Internetem** w domu – to głos aż **88%** ankietowanych. Jest to o 8% lepszy wynik w porównaniu

do ankiety z sierpnia 2020 roku. Z wieszającą się siecią boryka się **12%** badanych.

- Pracodawcy nie dorzucają się pracownikom do większych wydatków za prąd, wodę, Internet czy eksploatację mebli – tak sytuacja przedstawia się dla większości, bo aż **83%** osób. Zaledwie **9%** ankietowanych potwierdza, że **otrzymują tego typu wsparcie finansowe**.
- Jeśli chodzi o oczekiwania pracowników względem firm, to właśnie **dopłaty do zwiększonych wydatków** wygrywają z wynikiem **60%** głosów. **Podwyższone wynagrodzenia** plasuje się na drugim miejscu – tego chciałoby aż **42%** respondentów.
- **Nie potrzebujemy dobrowolnych konsultacji psychologicznych** w związku z pracą zdalną – uważa **połowa ankietowanych**. Z kolei **22%** respondentów **oczekuje** od swoich szefów możliwości spotkań z psychologiem, a **6% już korzysta** z tego typu wsparcia.
- **Nasz czas pracy się wydłużył, od kiedy zaczęliśmy pracować z domu** – pod taką opinią podpisuje się **56%** respondentów. Natomiast **38%** osób nie uważa, że ta zmiana wpłynęła na to, że pracują więcej.
- **Lubimy pracować zdalnie** – w skali od 1 do 10, nasze pozytywne emocje względem pracy online wskazują na wartość 7.
- Spośród zdalnego, tradycyjnego i hybrydowego modelu pracy zdecydowanie wolimy **system hybrydowy** – za takim rozwiązaniem głosuje aż **62%**, o 4% więcej niż w sierpniu 2020 roku. Za **całkowitą pracą zdalną** optuje **24%** i jest to o 5% mniej niż w poprzednim badaniu. Całkowity powrót do biur zdobył o 5% więcej zwolenników i obecnie jest popierany przez **14%**.
- Brak bezpośredniego nadzoru i zdalny kontakt z szefem oznacza

**większą efektywność pracy** według **48%** badanych, ale tylko **9%** myśli odwrotnie. Taki układ wpływa też na **poprawę relacji z szefem** – jest to opinia **17%** ankietowanych. **Pogorszenie stosunków z przełożonym** ze względu na pracę online zauważa **13%** respondentów.

- **„Praca online pozwala nam zaoszczędzić czas”** – tak uważa aż **72%** ankietowanych, o 4% mniej niż w sierpniu 2020 roku. Rozrosła się grupa osób (z 16% do **23%**), które twierdzą, że **nie zyskują na czasie, pracując z domu**.
- **Coraz bardziej tęsknimy za relacjami interpersonalnymi**, które pamiętamy z czasów biurowych – **53%** osób w różnym stopniu ubolewa za brakiem bezpośredniego kontaktu z innymi ludźmi.
- **Praca zdalna pozytywnie wpływa na nasze relacje osobiste** – to opinia **42%** badanych. Natomiast znaczące **22%** zauważa **pogorszenie stosunków** z domownikami ze względu na pracę z domu.
- Kodeks pracy powinien wkroczyć do rzeczywistości pracy zdalnej – **za regulacjami prawnymi opowiada się aż 84% badanych**. Tylko **1%** nie widzi konieczności uwzględniania home office w kodeksie pracy.



## Metodologia

Podstawą niniejszego raportu była internetowa ankieta przeprowadzona w styczniu i lutym 2021 roku. Grupa respondentów składająca się z 616 osób charakteryzuje się następującymi cechami:

### Płeć:

- Kobiety – 82%
- Mężczyźni – 18%

### Wiek:

- Poniżej 25 roku życia – 15%
- Między 25 a 40 rokiem życia – 51%
- Między 40 a 55 rokiem życia – 30%
- Powyżej 55 roku życia – 5%

### Miejsce zamieszkania:

- Miejscowości poniżej 50 tysięcy mieszkańców – 23%
- Miejscowości między 50 a 500 tysięcy mieszkańców – 25%
- Miejscowości powyżej 500 tysięcy mieszkańców – 52%

### Wykształcenie:

- Podstawowe – 2%
- Zawodowe – 1%
- Średnie – 12%
- Wyższe – 85%

