

**Wpływ pandemii COVID-19 na podejście pracodawców  
i pracowników do pracy zdalnej  
SKRÓCONY RAPORT WYNIKÓW BADANIA**

Warszawa, 10 maja 2020r.

# Cel i opis badania

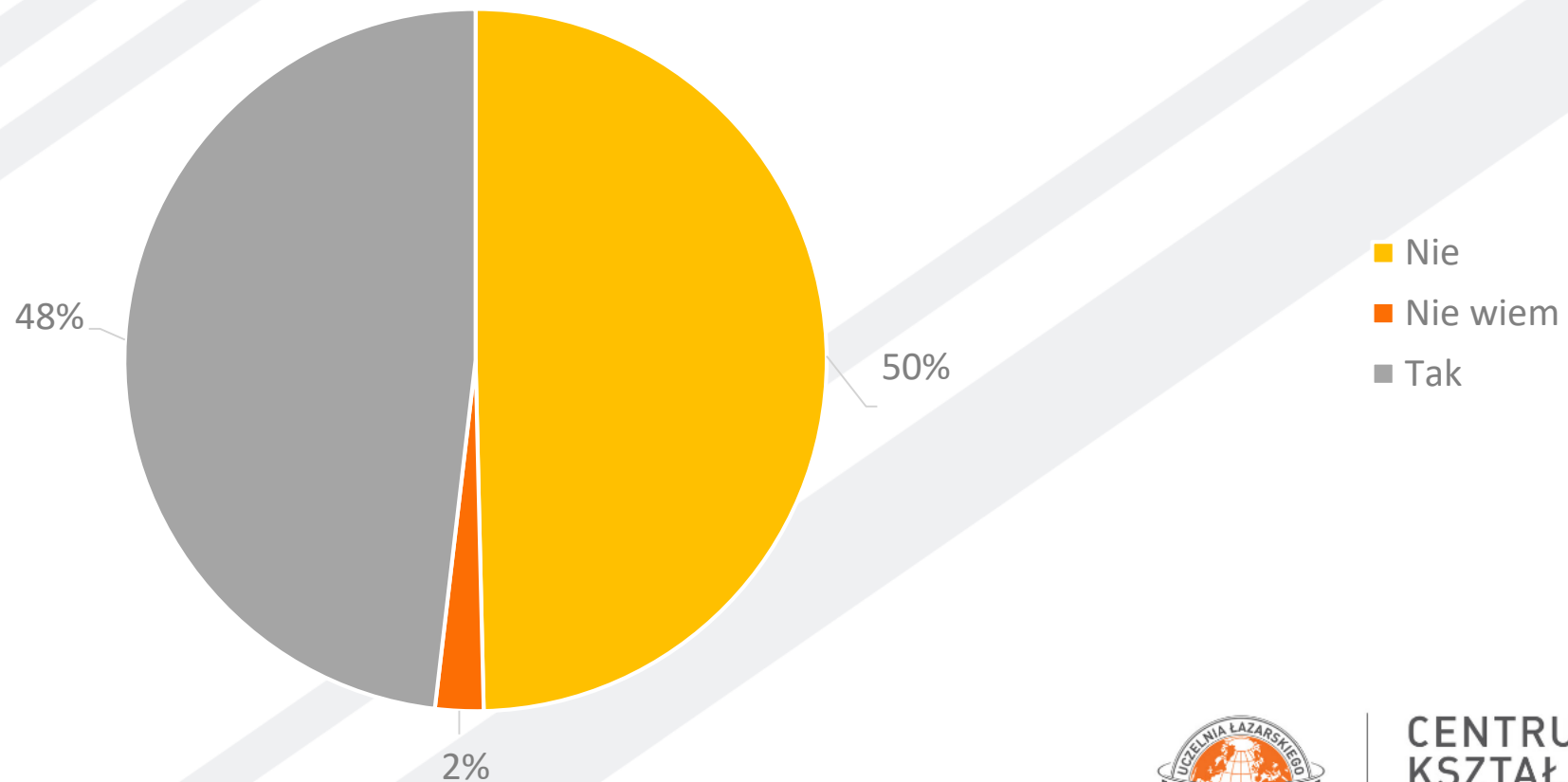
- Celem badania było zbadanie opinii respondentów na temat wpływu pandemii COVID-19 na podejście pracowników i pracodawców do pracy zdalnej.
- Ankieta składała się z maksymalnie 14 pytań (nie wszyscy respondenci odpowiadali na wszystkie pytania) i metryczki.
- Badanie zostało przygotowane przez Martę Stafecką, słuchaczkę podyplomowych studiów „Zarządzanie wynagrodzeniami i wynikami pracy”. Raport z badania jest częścią jej pracy dyplomowej.

# Opis próby badawczej

- W badaniu wzięło udział 405 respondentów.
- Najliczniejszą grupę badanych stanowili zatrudnieni w najmniejszych (do 100 pracowników) – 38,5%, oraz największych przedsiębiorstwach (powyżej 1000 pracowników) – 22,5%.
- Płeć respondentów: kobiety – 85,7%, mężczyźni – 14%, inna – 0,3%
- 52,1% respondentów jest w wieku 36-45 lat, 31,4% w wieku 26-35 lat

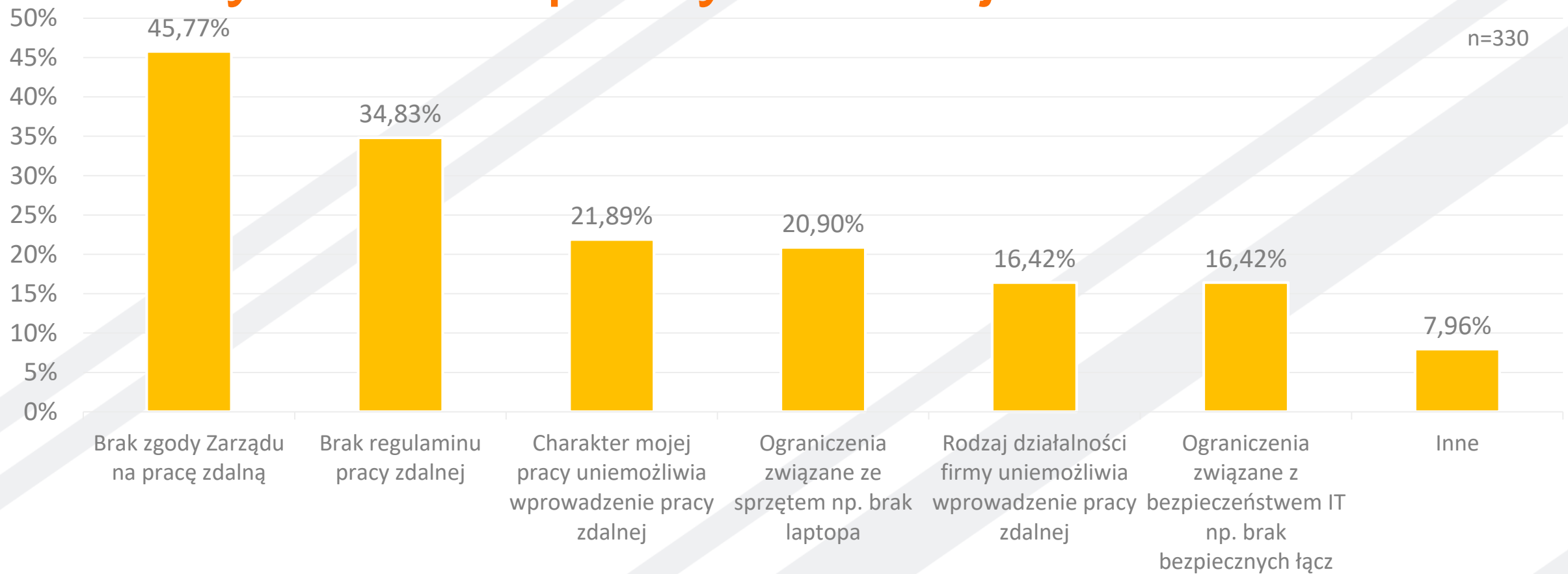
# Czy przed pandemią COVID-19 Twój pracodawca oferował pracownikom możliwość pracy zdalnej, tzw. home office?

50% badanych nie miało możliwości korzystania z pracy zdalnej przed epidemią COVID-19.



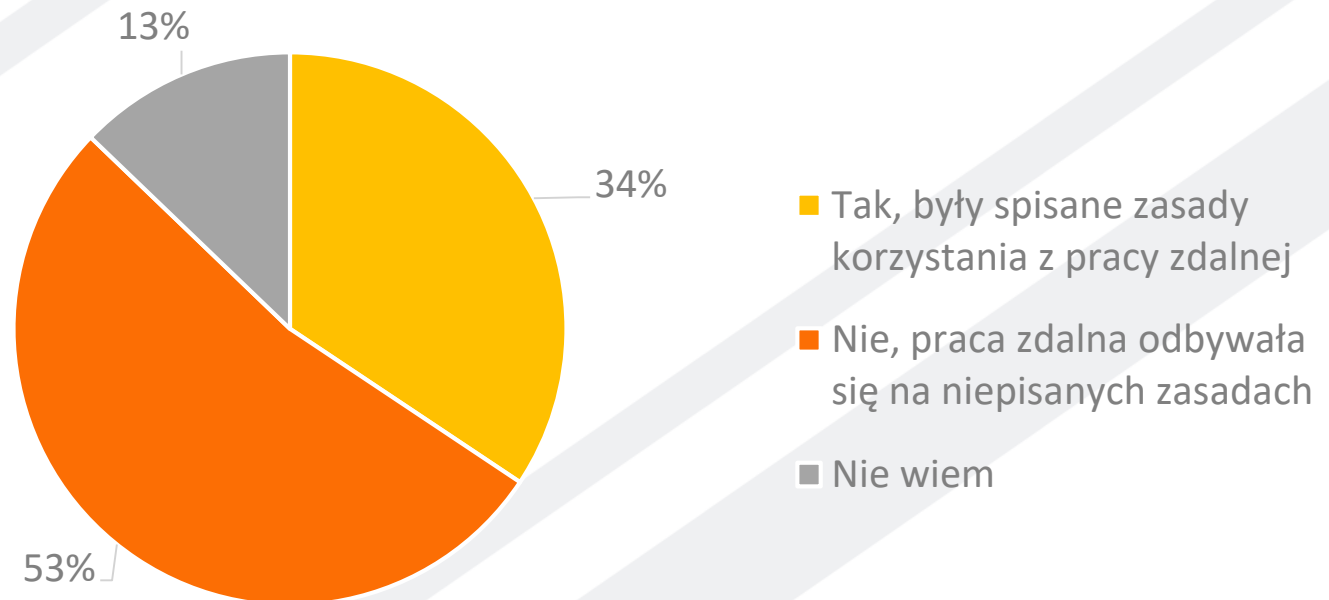
n=405

# Z jakiej przyczyny nie było możliwości korzystania z pracy zdalnej?



*Najliczniejsza grupa respondentów nie mogła korzystać z pracy zdalnej z powodu braku zgody Zarządu.*

# Czy przed pandemią COVID-19 u Twojego pracodawcy istniał regulamin pracy zdalnej?

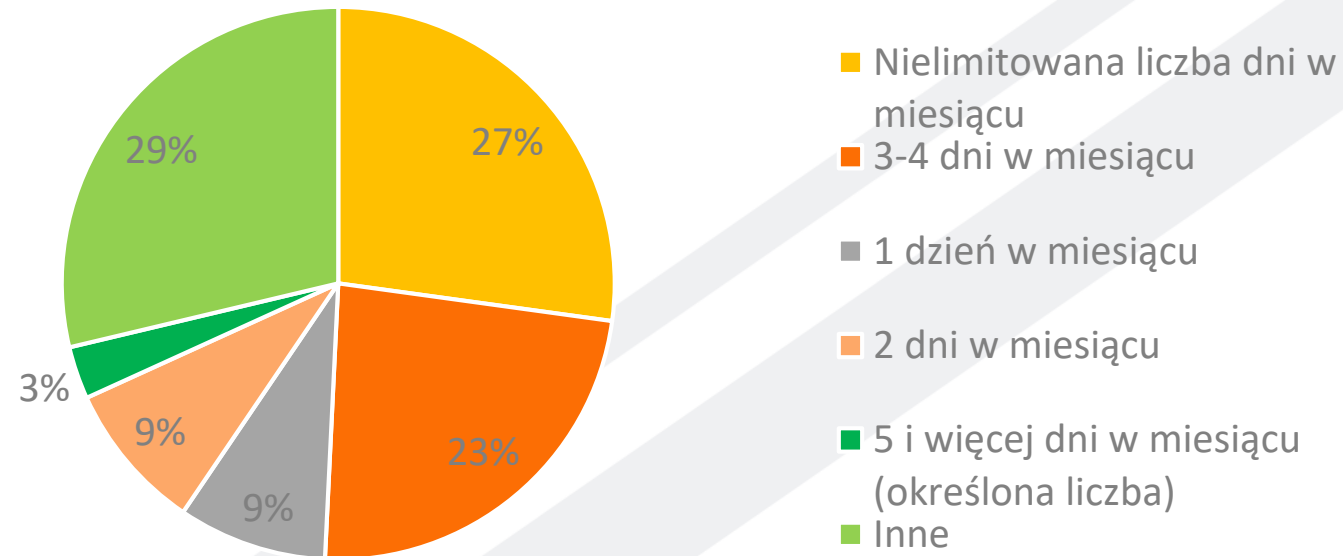


*W większości firm praca zdalna nie jest uregulowana i odbywa się na niepisanych zasadach.*

n=195

# Z ilu dni pracy zdalnej w miesiącu mogłeś/aś korzystać u Twojego pracodawcy przed pandemią COVID-19?

*Najlichniesza grupa korzystała z nielimitowanej liczby dni pracy zdalnej w miesiącu. Wśród respondentów wskazujących inne opcje najlichnieszej opisywano limit pracy zdalnej jako nieokreślony i zależny od zgody przełożonego (15% wszystkich wskazań).*



n=195

# Jak określiłbyś/abyś swoje doświadczenie z pracą zdalną przed pandemią COVID-19?

- Przed pandemią COVID-19 z pracy zdalnej korzystało 73% uprawionych pracowników
- Doświadczenie z pracy zdalnej sprzed pandemii zostało ocenione średnio na **4,17** (w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – bardzo źle, a 5 – bardzo dobrze)



# Jak określiłbyś/abyś swoje doświadczenie z pracą zdalną przed pandemią COVID-19?

- Wybrane komentarze do najwyższych ocen:

*„Praca efektywna, oszczędność czasu na dojazdy, skupienie i mniej towarzyskich interakcji, gdy trzeba mocno się skupić.”*

*„Mamy bardzo dobrze skonfigurowane laptopy z programami na serwerze. W związku z tym, wystarczy mieć dostęp do internetu.”*

*„Przydatny dzień, kiedy musisz coś załatwić w urzędzie lub się źle czujesz i możesz pracę rozpocząć w późniejszych godzinach bez stresu.”*

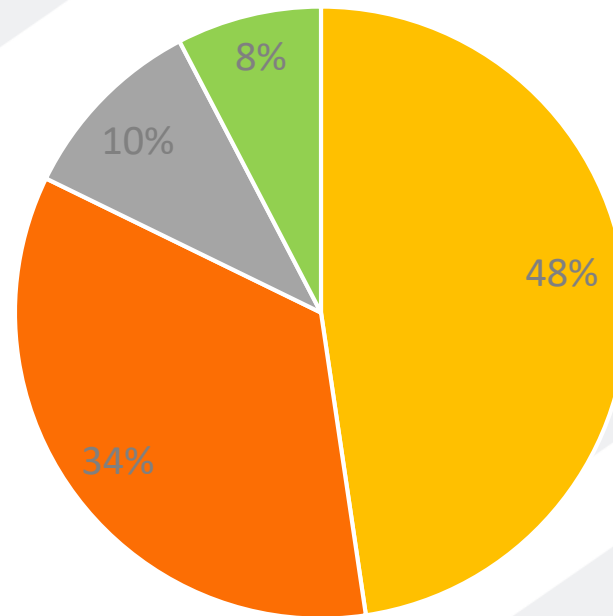
- Wybrane komentarze do najniższych ocen:

*„Spowolnione prowadzenie projektów, brak szybkich decyzji.”*

*„Brak ustalonego miejsca pracy, niewygodne krzesło oraz utrudniony kontakt i połowiczna obecność na spotkaniach (technologia nie wspierała).”*

*„Brak doświadczenia.”*

# Czy w trakcie pandemii COVID-19 pracujesz zdalnie?



- Tak, całkowicie zdalnie
- Częściowo zdalnie, częściowo w zakładzie pracy
- Nie, mój charakter pracy na to nie pozwala
- Nie, pracodawca nie daje mi takiej możliwości

*Aż 82% pracowników korzysta z pracy zdalnej w trakcie epidemii COVID-19.*

n=405

# Jak określiłbyś/abyś swoje doświadczenie z pracą zdalną podczas pandemii COVID-19?

- Doświadczenie z pracy zdalnej podczas pandemii zostało ocenione średnio na **3,94** (w pięciostopniowej skali, gdzie 1 – bardzo źle, a 5 – bardzo dobrze)
- Pracownicy oceniają swoje doświadczenie z pracą zdalną niżej niż przed pandemią

# Jak określiłbyś/abyś swoje doświadczenie z pracą zdalną podczas pandemii COVID-19?

- Wybrane komentarze do najwyższych ocen:

*„Praca zdalna niczym nie różni się od tej w biurze, a daje spokój związany z brakiem konieczności wychodzenia z domu i kontaktu z ludźmi w czasie epidemii.”*

*„Koledzy przygotowują to, co obiecują na czas, gdyż wszyscy wiemy kto, jak pracuje - wcześniej nie referowaliśmy i omawialiśmy wspólnie postępów pracy każdego w zespole.”*

*„Mogę usiąść do pracy w dogodnym momencie nie czuję presji czasu, aby zdążyć w ciągu 8h”*

*„Mogę dostosować konieczność pracy do obowiązków domowych. Pracuję efektywniej.”*

- Wybrane komentarze do najniższych ocen:

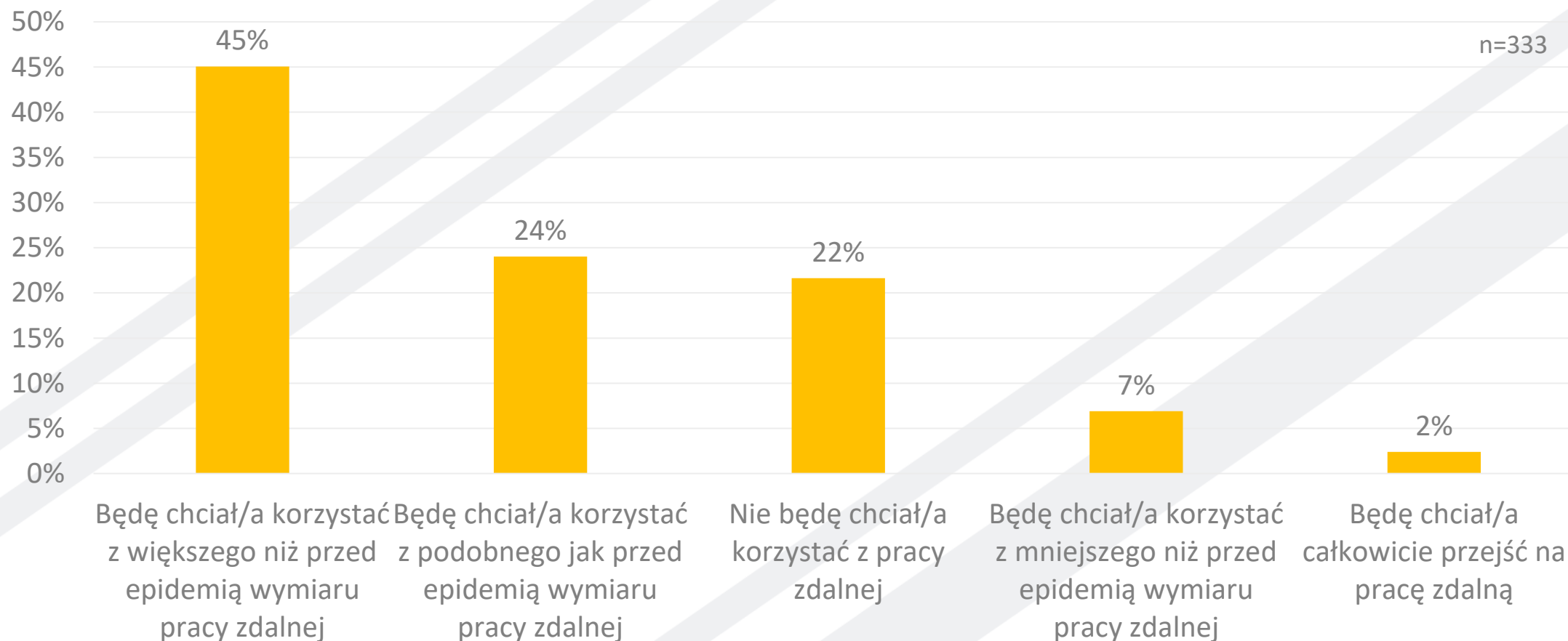
*„Mam dwójkę małych dzieci i niestety trudno jest połączyć pracę z opieką nad nimi. Ani to praca ani opieka ;-) sytuacja powoduje wiele nerwów, frustracji i złości.”*

*„Chcę wrócić do normalnej pracy, do ludzi, do swojego biura.”*

*„Pracuję dużo więcej niż etat.”*

*„Totalna izolacja.”*

# Po pandemii COVID-19...



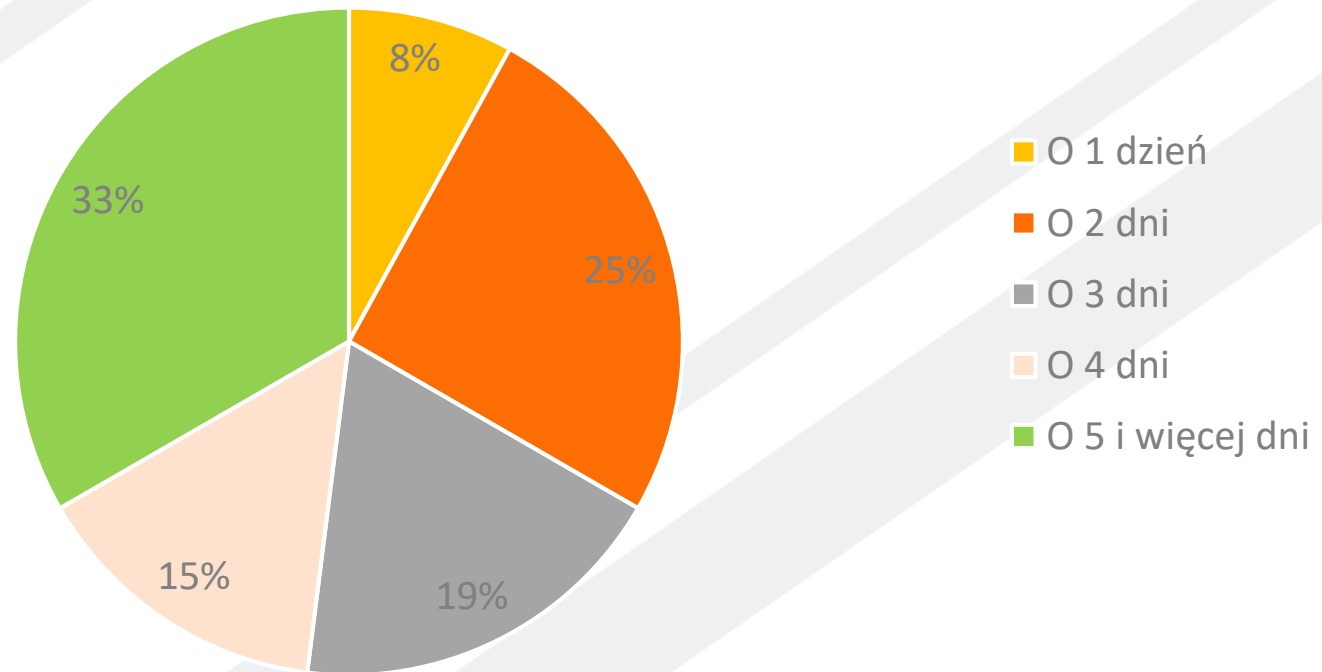
*Prawie połowa respondentów będzie chciała zwiększyć wymiar dostępnej pracy zdalnej po zakończeniu pandemii.*

Klub Compensation & Benefits Uczelni Łazarskiego



**CENTRUM  
KSZTAŁCENIA  
PODYPLOMOWEGO**

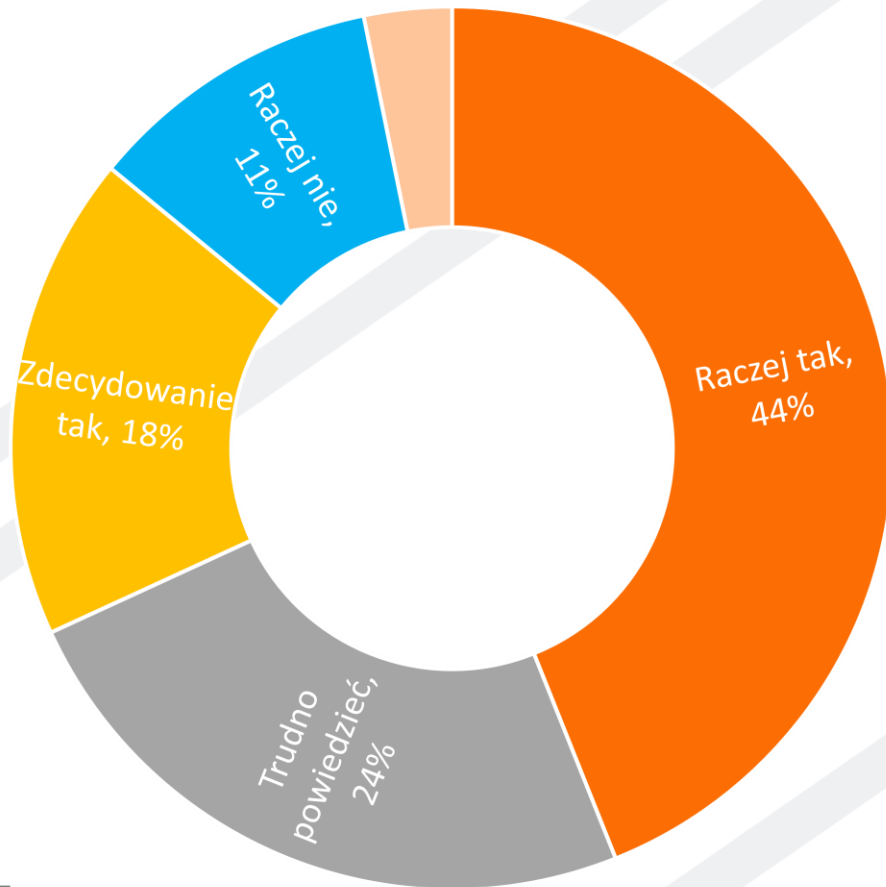
# O ile dni chciałbyś/chciałabyś zwiększyć dostępny Ci wymiar pracy zdalnej?



*1/3 badanych chce w znaczącym stopniu zwiększyć liczbę dni pracy zdalnej dostępnych w skali miesiąca.*

n=150

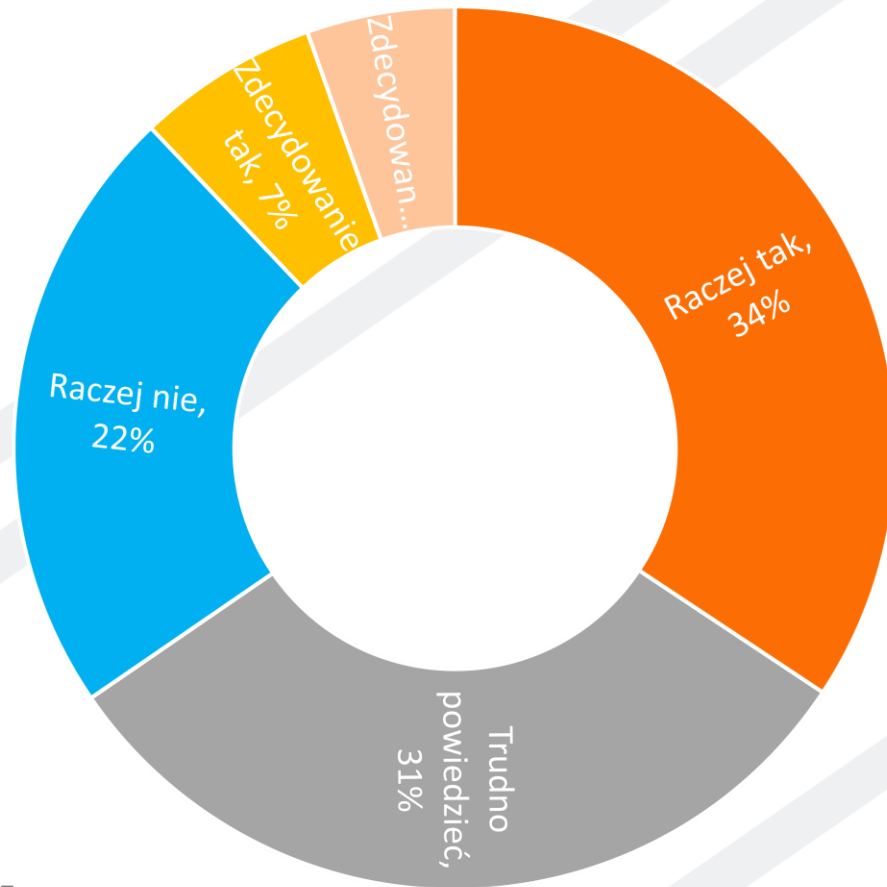
# Jak zmieni się podejście pracodawców do pracy zdalnej po pandemii COVID-19? (1)



n=405

- Na wykresie zaprezentowano odpowiedzi respondentów na pytanie **czy praca zdalna stanie się bardziej popularną niż dotychczas formą świadczenia pracy**
- 62% respondentów wierzy, że praca zdalna będzie bardziej popularna niż dotychczas
- 24% respondentów ma wątpliwości, czy nastąpią zmiany w podejściu do pracy zdalnej po pandemii

# Jak zmieni się podejście pracodawców do pracy zdalnej po pandemii COVID-19? (2)

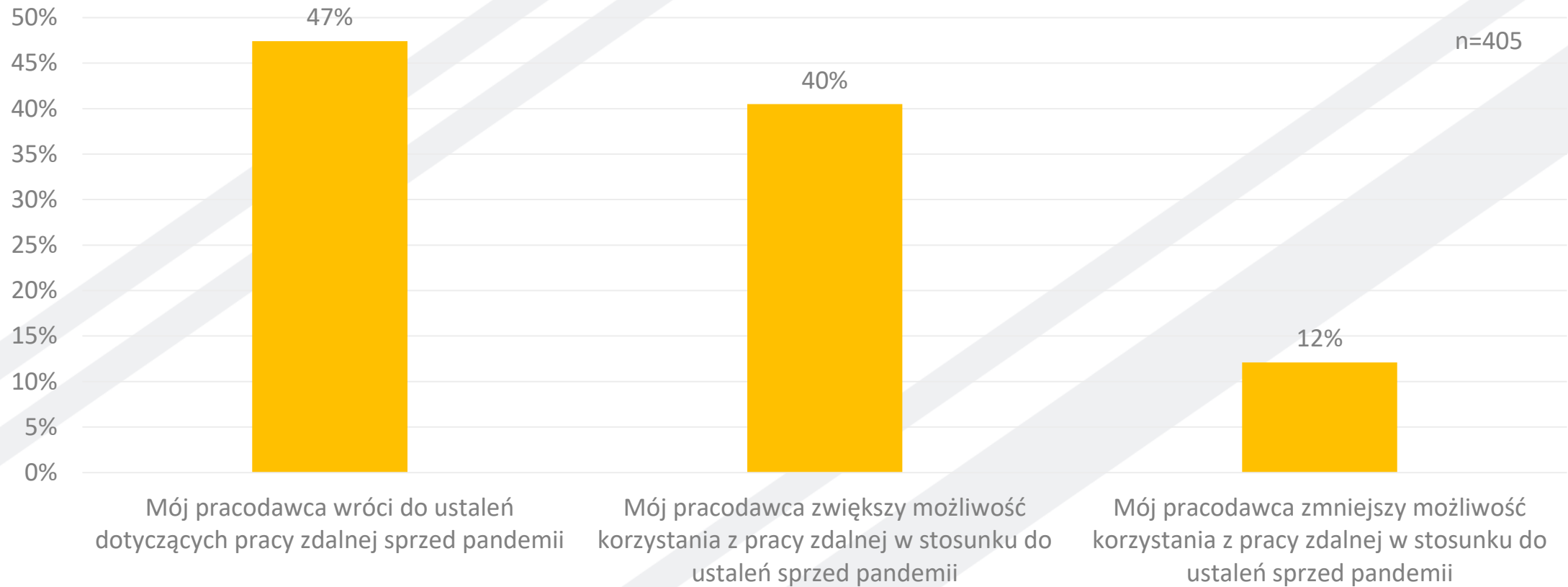


n=405

- Na wykresie zaprezentowano odpowiedzi respondentów na pytanie czy większość pracodawców wróci do ustaleń dotyczących pracy zdalnej sprzed pandemii
- 41% respondentów sądzi, że po pandemii wrócimy do ustaleń związanych z pracą zdalną sprzed pandemii
- 27% respondentów wierzy, że pracodawcy zmienią zasady korzystania z pracy zdalnej



# Jak według Ciebie zmieni się podejście Twojego pracodawcy do pracy zdalnej po pandemii COVID-19?



*47% respondentów sądzi, że doświadczenia z pracą zdalną z czasu pandemii nie wpłynęły na podejście ich pracodawców do pracy zdalnej.*

# Wnioski z badania

- Połowa respondentów nie miała możliwości korzystania z pracy zdalnej przed pandemią COVID-19. Najczęściej wynikało to z braku zgody Zarządu na świadczenie pracy zdalnej przez pracowników.
- Ogromna większość z pracowników przeszła na tryb pracy zdalnej w czasie pandemii, jednak przedłużający się tryb pracy z domu sprawia, że praca zdalna w trakcie COVID-29 jest oceniana niżej niż praca zdalna świadczona przed pandemią.
- Wyniki badania wskazują, że po zakończeniu pandemii pracownicy chcieliby móc korzystać z większego niż dotychczas wymiaru pracy zdalnej, ale jednocześnie niemal połowa respondentów nie wierzy, że cokolwiek zmieni się w tym zakresie w podejściu ich pracodawcy.
- Jednocześnie 40% pracowników sądzi, że ich pracodawca jednak zwiększy wymiar dostępnej pracy zdalnej. Pracownicy oczekują dodatkowo nawet 5 i więcej dni pracy zdalnej w miesiącu.

Dziękujemy!

Marta Stafecka  
Joanna Liksza