

DANAE

Aktualne i prognozowane
zapotrzebowanie na pracowników
oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej
na pomorskim rynku pracy
z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2

RAPORT Z BADANIA

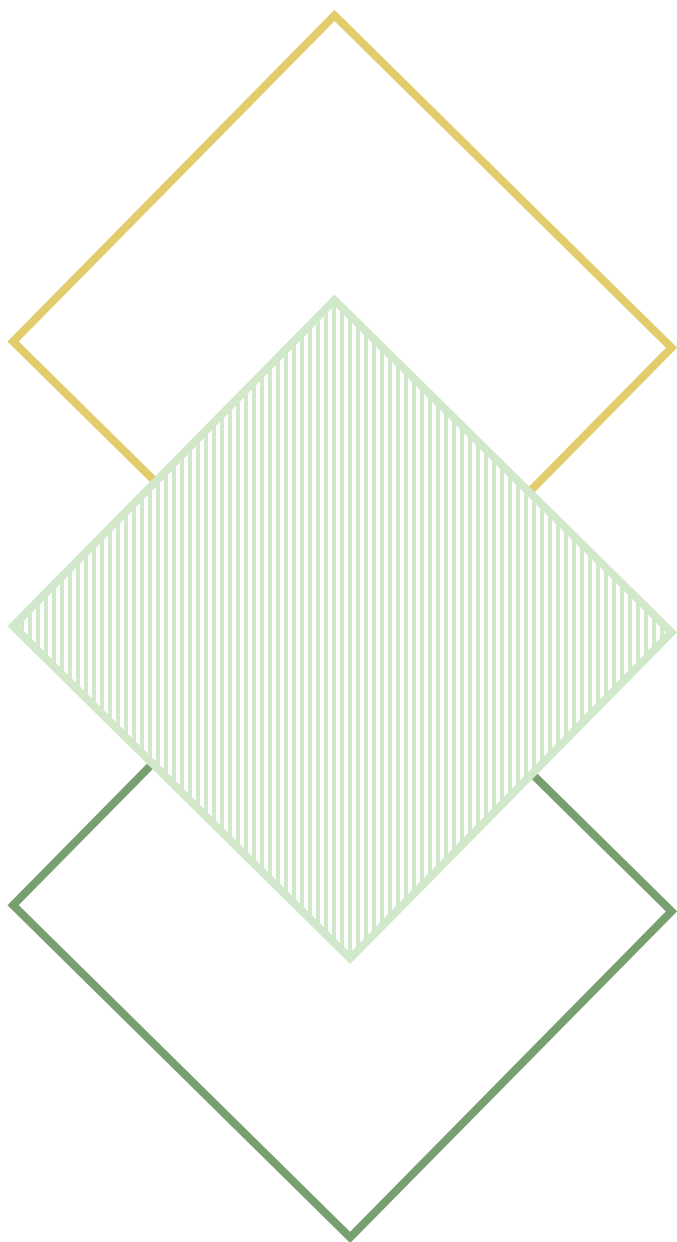


Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy

WUP
GDAŃSK



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



spis treści

- 01** podstawowe informacje o badaniu
- 02** opis prób
- 03** wpływ COVID-19 na biznes
- 04** warunki pracy w pandemii
- 05** szkolenia w pandemii
- 06** case study
- 07** wnioski



01

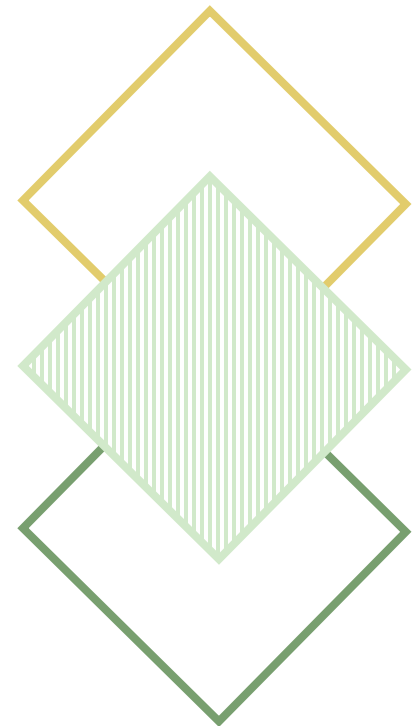
podstawowe informacje
o badaniu

NAZWA BADANIA	Aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2
ZAMAWIAJĄCY	Województwo Pomorskie - WUP w Gdańsku
WYKONAWCA	DANAE Sp. z o.o.
TERMIN REALIZACJI	październik – listopad' 2020 <i>(nowe restrykcje wprowadzono od 17.10. 2020 r.)</i>
TECHNIKA	CATI (Computer Assisted Personal Interview) FGI on-line (Focus Group Interview)
PRÓBA	<ul style="list-style-type: none">⇒ przedsiębiorstwa z województwa pomorskiego, zatrudniające min. 5 osób (CATI n=1012)⇒ pracownicy pomorskich przedsiębiorstw mający doświadczenie w pracy zdalnej (CATI n=500)⇒ pracownicy, którzy w okresie pandemii po raz pierwszy pracowali zdalnie (FGI n=2)⇒ przedstawiciele przedsiębiorstw wybranych branż (FGI n=5)

Przedmiotem zainteresowania badawczego były aktualne i prognozowane zapotrzebowanie na pracowników oraz perspektywy rozwoju pracy zdalnej na pomorskim rynku pracy z uwzględnieniem wpływu pandemii wirusa SARS-CoV-2.

CELE GŁÓWNE BADANIA DOTYCZYŁY:

1. określenia kierunków i zakresu dalszego wsparcia pomorskich firm w zakresie ochrony i przemian miejsc pracy,
2. zaplanowania wsparcia, które w jak największym stopniu pozwoli zapobiec utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki,
3. zaplanowania wsparcia osobom planującym powrót na rynek pracy, które utraciły zatrudnienie w związku z ograniczeniami w działalności przedsiębiorstw m.in. poprzez określenie aktualnego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje na pomorskim rynku pracy.





02

opis prób

BADANIE ILOŚCIOWE



Badanie ilościowe zostało zrealizowane w 7 -29 października 2020 r. W ramach badania przeprowadzono:

- **1012 wywiadów CATI** (ang. Computer Assisted Personal Interview) z **pomorskimi przedsiębiorstwami**

- ✓ Losowanie próby miało charakter warstwowy ze względu na lokalizację, sektor własności, sekcję PKD
- ✓ Zastosowano dobór próby względem wielkości przedsiębiorstwa, nieproporcjonalny - zwiększono (boost) udział podmiotów średnich i dużych
- ✓ Zastosowano wagi analityczne

- **500 wywiadów CATI** (ang. Computer Assisted Personal Interview) z **pracownikami pracującymi zdalnie** podczas pandemii.

- ✓ Losowanie próby miało charakter losowo-kwotowy
- ✓ Kwoty ustalono na płeć, wiek, wykształcenie oraz doświadczenie w pracy zdalnej (80% po raz pierwszy w czasie pandemii pracowało zdalnie, 20% miało wcześniej takie doświadczenie)

BADANIE JAKOŚCIOWE



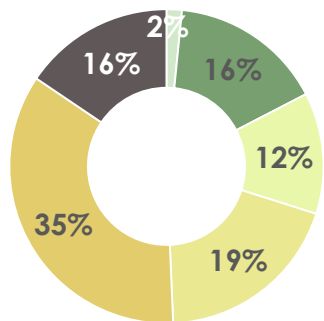
W ramach badania zrealizowano 7 zogniskowanych wywiadów focusowych z następującymi grupami:

- ✓ 2 z pracownikami, od 6 do 8 osób w grupie (przeprowadzone 29-30 października 2020):
- ✓ 5 z przedsiębiorcami, od 6 do 8 osób w grupie w branżach (przeprowadzone w 9-17 listopada 2020):
 - gastronomia i turystyka
 - kultura i eventy
 - finanse i BPO
 - IT i komunikacja
 - handel

podstawowe
informacje
metodologiczne

Przedsiębiorcy

SEKTOR DZIAŁALNOŚCI



- Rolnictwo
- Przemysł/produkcja
- Budownictwo
- Handel
- Usługi rynkowe*
- Usługi nierynkowe**

* USŁUGI RYNKOWE: sekcja E, H,I,J,K,L,M,N,R,S

** USŁUGI NIERYNKOWE: sekcja O,P
(bez szkolnictwa),Q

BRANŻA

Produkcja	20%
Handel hurtowy i detaliczny	14%
Budownictwo	11%
Administracja publiczna	9%
Turystyka, gastronomia i hotele	6%
Nieruchomości	5%
Transport, spedycja i logistyka	4%
Inżynieria, Energetyka, Paliwa, Wydobycie, Chemia	4%
Usługi dla biznesu	4%
Zdrowie, Medycyna	4%
Usługi dla ludności (kosmetyka, fryzjerstwo itp.)	3%
Motoryzacja i lotnictwo	3%
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, Rybactwo	3%
Ubezpieczenia, Bankowość, Usługi finansowe	2%
IT i Telekomunikacja	2%
Stoczniowa/morska	2%
Edukacja	1%
Doradztwo i consulting, szkolenia	1%
Ochrona osób i mienia	1%
Marketing, reklama, Digital&Media	1%
Agencja zatrudnienia	0,3%
Bezpieczeństwo	0,2%
Farmacja i sprzęt medyczny	0,1%
Inne	0,5%

opis prób

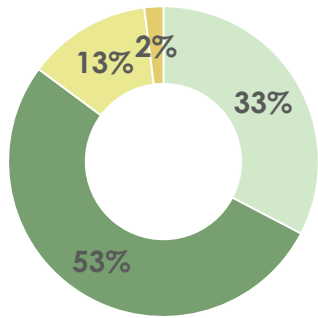
Najczęstsza podejmowana przez przedsiębiorstwa działalność to usługi rynkowe (35%) oraz handel (19%). Usługi nierynkowe oraz przemysł i produkcja stanowiły po 16% całej próby, natomiast budownictwo 12%.

Najczęściej występująca branża to produkcja (20%), handel hurtowy i detaliczny (14%) i budownictwo (11%).

Przedsiębiorcy

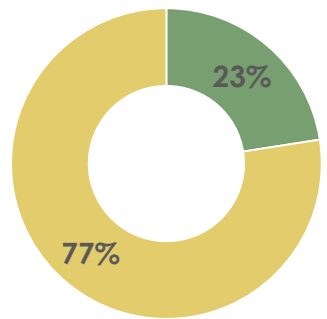
opis prób

WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA



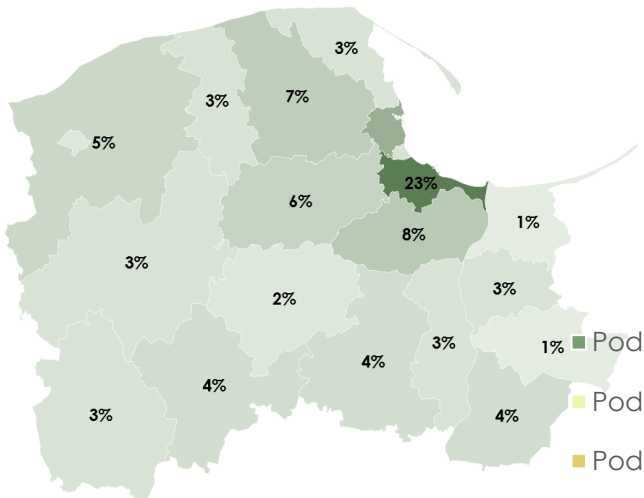
- Mikro (5-9 pracowników)
- Małe (10-50 pracowników)
- Średnie (51-250 pracowników)
- Duże (powyżej 250 pracowników)

SEKTOR WŁASNOŚCI



- Publiczny
- Prywatny

PODREGION



- Podregion trójmiejski
- Podregion starogardzki
- Podregion chojnicki
- Podregion słupski
- Podregion gdański

Badana próba odzwierciedliła założoną strukturę populacji przedsiębiorstw w województwie pomorskim. **Mikro i małe firmy łącznie stanowiły 86%**. Średnie przedsiębiorstwa stanowiły 13% ogółu, a największe 2%.

Badane firmy reprezentowały głównie sektor prywatny (77%). Do sektora publicznego należało 23% badanych podmiotów.

Przedsiębiorstwa, które wzięły udział w badaniu mieściły się w dużej części na terenie Trójmiasta (39%). Blisko 23% przedsiębiorstw miało swoją siedzibę w Gdańsku, 13% w Gdyni, a 3% w Sopocie.

Podstawa: wszyscy respondenci, N=518

Pracownicy

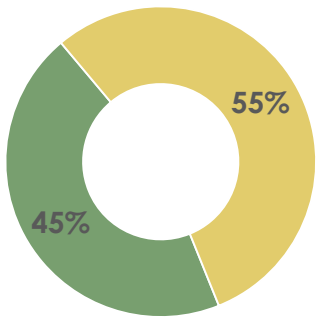
opis prób

W badaniu wzięto udział nieco więcej pomorskich pracowników (55%), aniżeli pracownic (45%).

Najliczniejszą grupę respondentów stanowiły osoby od 41 do 45 roku życia (25%), zaraz po nich osoby w wieku 31-35 lat (24%) oraz w wieku 36-40 lat (23%).

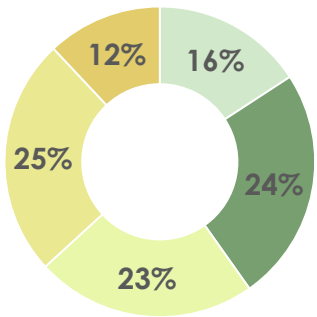
94% badanych respondentów posiadała wykształcenie średnie lub wyższe, co z pewnością jest pochodną przyjętych założeń doboru. Zgodnie z nimi wszyscy respondenci mieli doświadczenie w pracy zdalnej, czy to przed pandemią czy też w po raz pierwszy w czasie pandemii.

PŁEĆ



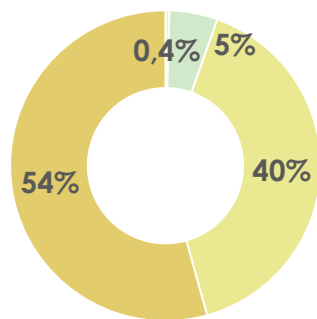
- kobieta
- mężczyzna

WIEK



- do 30 lat
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- powyżej 46 lat

WYKSZTAŁCENIE



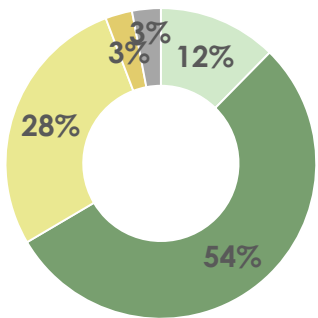
- podstawowe
- średnie
- zawodowe
- wyższe

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

Pracownicy

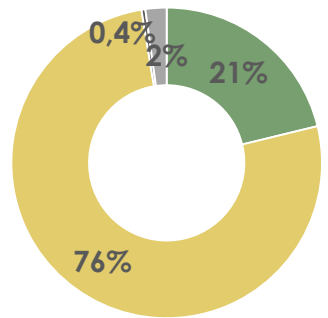
opis prób

WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA



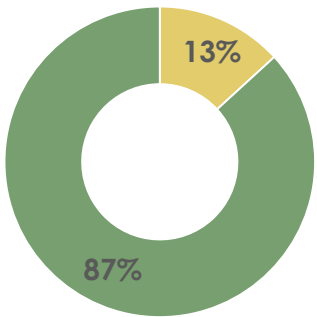
- Mikro (0-9 pracowników)
- Małe (10-50 pracowników)
- Średnie (51-250 pracowników)
- Duże (powyżej 250 pracowników)
- Nie wiem

SEKTOR WŁASNOŚCI



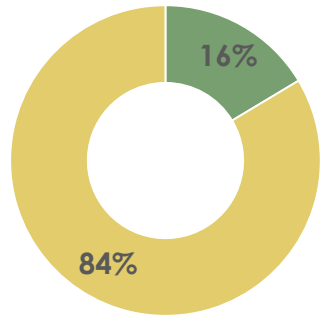
- Publiczny
- Prywatny
- NGO
- nie wiem

STANOWISKO



- Dyrektor \ kierownik
- Stanowisko pracownicze \ wykonawcze

KORZYSTANIE Z ZASIŁKU OPIEKUŃCZEGO



- Tak
- Nie

Ponad połowa respondentów pracuje w małych przedsiębiorstwach (54%).

W średnich firmach pracuje 28% osób.

Ponad trzech na czterech respondentów było zatrudnionych w sektorze prywatnym (76%), co piąta osoba z kolei w sektorze publicznym (21%).

Zdecydowana większość pracowników to osoby piastujące stanowiska wykonawcze (nie kierownicze): 87%.

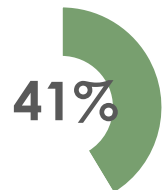
Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej posiadający dzieci w wieku szkolnym, n = 256

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

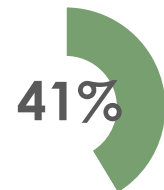


03

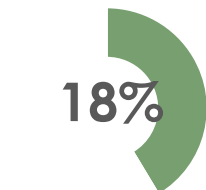
wpływ COVID-19 na
biznes



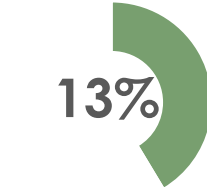
Wstrzymanie podwyżek i premii



Obniżenie wydatków na szkolenia



Obniżenie wymiaru czasu pracy



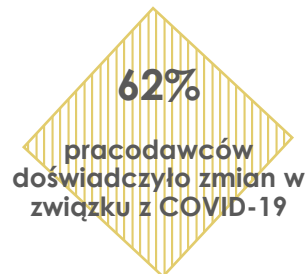
Redukcja benefitów pozapłatowych



Obniżenie wynagrodzeń

Obniżenia wynagrodzeń wystąpiły częściej dużych (39%) i w małych firmach (18%) niż w średnich (10%).

Częściej dotyczyło to firm związanych z handlem i usługami rynkowymi (odpowiednio 86% i 85%). W pozostałych ograniczeniach nie odnotowano różnic istotnych statystycznie.



Przedsiębiorcy

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

(P1) Czy aktualnie zmiany te są obecne w Państwa firmie (w odniesieniu do wszystkich lub części pracowników) (od marca 2020)?

wpływ COVID-19 na firmę

Skutki pandemii COVID-19 odczuwalne są zarówno przez większość badanych firm jak i pracowników. **Zmian w zakresie funkcjonowania firmy doświadczyło trzech na pięciu przedsiębiorców** i niemal tyle samo pracowników.

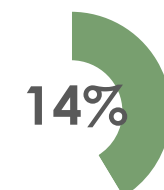
Przedstawiciele badanych podmiotów gospodarczych wskazywali głównie na **obniżenie wydatków na szkolenia** oraz **na wstrzymanie podwyżek i premii (po 41%)**.

Na nieotrzymanie dodatkowych świadczeń wskazali także pracownicy (29%). Z kolei co trzecia osoba zatrudniona w pomorskich przedsiębiorstwach wspominała o **obniżeniu wynagrodzenia (34%)**, co czwarta natomiast o **obniżeniu wymiaru czasu pracy (25%)**.

Pracownicy



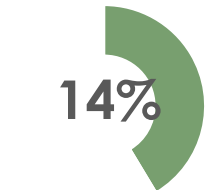
Wstrzymanie podwyżek i premii



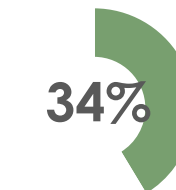
Obniżenie wydatków na szkolenia



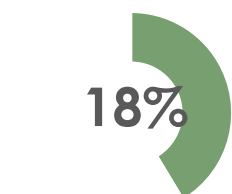
Obniżenie wymiaru czasu pracy



Redukcja benefitów pozapłatowych



Obniżenie wynagrodzeń



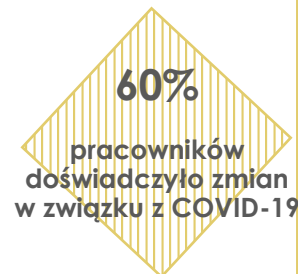
Rozszerzenia zakresu obowiązków w pracy



Przeniesienia do innego działu na inne stanowisko

Budżet na szkolenia obniżano głównie w firmach działających w sektorze prywatnym (16%), a także małych firmach (21%).

Małe firmy częściej też wstrzymywały podwyżki i premie (33%) oraz obniżały wynagrodzenia (40%).

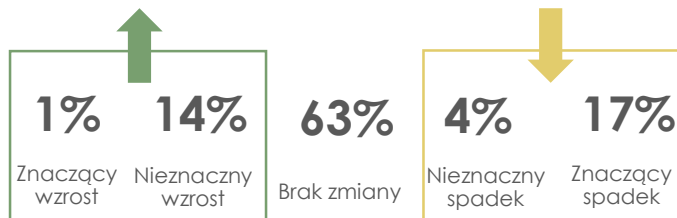


Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

(P13) Czy w związku z pandemią doświadczył(a) Pan(i): ...?

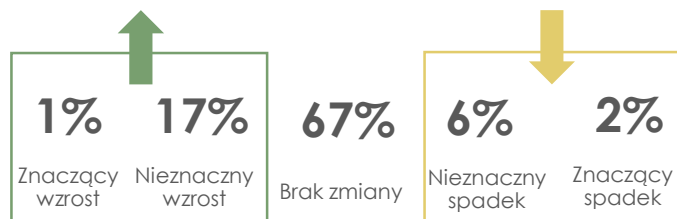
Przedsiębiorcy

ZMIANA ZATRUDNIENIA OD POCZĄTKU PANDEMII



W mikroprzedsiębiorstwach liczba pracowników nie zmieniła się (71%). **Zatrudnienie nieznacznie zredukowano w małych i średnich przedsiębiorstwach (19% i 22%).** Natomiast w dużych firmach odnotowano nieznaczny wzrost zatrudnienia (8%).

PLANY ZMIANY ZATRUDNIENIA W NAJBLIŻSZYCH 3 MIESIĄCACH



W małych i średnich firmach istotnie częściej niż w pozostałych firmach planowany jest nieznaczny wzrost zatrudnienia (21% i 24%).

GRUPA ZAWODÓW	N WSKAZAŃ
pracownicy produkcji	43
pracownicy na budowie	40
obsługa klienta	17
handlowiec	17
projektanci/Inżynierowie	14
pracownicy fizyczni	12
programiści IT	11
lekarze/pielęgniarki	10

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

zmiany w zatrudnieniu

Pandemia COVID-19 pod względem redukcji zatrudnienia istotnie częściej dotknęła małe firmy – co czwarty badany w tej grupie zadeklarował, że liczba pracujących osób w jego przedsiębiorstwie zmalała od marca 2020 r. **Podobnie sytuacja wygląda wśród średnich firm.** Podmioty tej wielkości jednak częściej niż pozostałe mówią o planowanym wzroście zatrudnienia w ciągu najbliższych 3 miesięcy. Wskazuje to na chęć odbudowy biznesu po kryzysie w wyniku pandemii.

Zwiększenie poziomu zatrudnienia planowane jest przede wszystkim w sektorze przemysł/produkcja, gdzie z takim zamiarem nosi się 26% badanych. W budownictwie odsetek ten wyniósł z kolei 21%. Największa liczba firm wskazała na planowane zatrudnienia pracowników produkcji oraz pracowników na budowie.

(P8) Czy od początku pandemii COVID-19, tj. od marca 2020 r., zmieniła się w Państwa firmie liczba zatrudnionych (wszystkie formy umów)?

(P9) Czy w perspektywie najbliższych 3 miesięcy planują Państwo zmiany w poziomie zatrudnienia w firmie (wszystkie formy umów)?

zmiany w zatrudnieniu

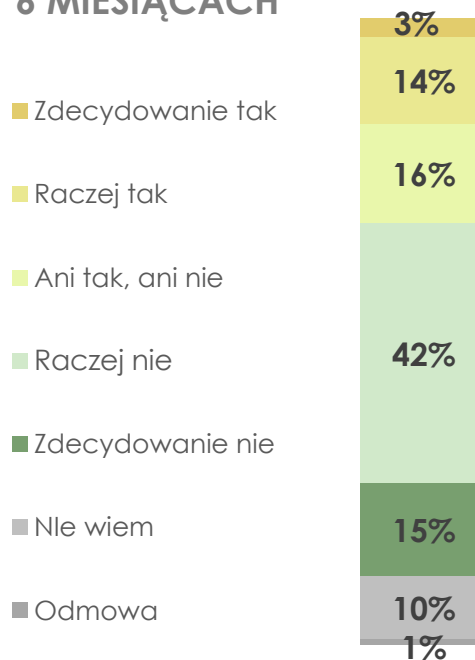
57% pracowników nie obawia się utraty pracy w najbliższych 6 miesiącach.

Takie zagrożenie dla obecnego zatrudnienia widzi natomiast 17% osób.

Obawa o utratę pracy wzrasta wraz z wiekiem respondentów i wśród osób w wieku 41-45 lat wynosi 27%, natomiast u badanych pow. 46 roku życia – 32%.

Pracownicy

OBAWA PRZED UTRATĄ PRACY W NAJBLIŻSZYCH 6 MIESIĄCACH

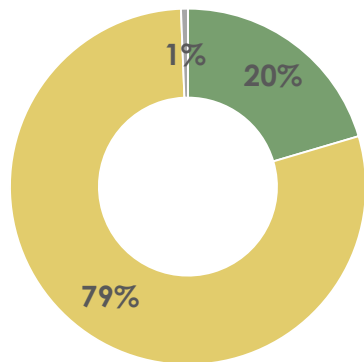


Większe zagrożenie utraty pracy czują pracownicy małych firm zatrudniających od 10 do 50 osób (19% raczej tak, 5% zdecydowanie tak).

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

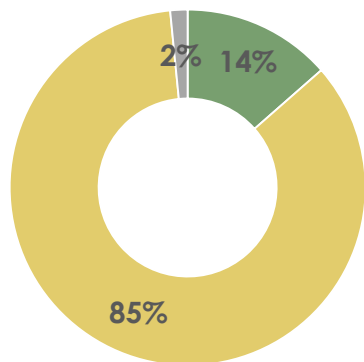
Przedsiębiorcy

WZROST ZAPOTRZEBOWANIA



- Tak
- Nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

SPADEK ZAPOTRZEBOWANIA



- Tak
- Nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

GRUPA ZAWODÓW	N WSKAZAŃ
zawody z branży budownictwo	47
branża przemysłowa i rzemieślnicza	35
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	21
medycyna	17
zawody usług osobistych i sprzedawcy	15
branża transportowa	14
inspektorzy/specjaliści/inżynierowie	12
IT	10
zawody związane z instalacją elektryczną	10

GRUPA ZAWODÓW	N WSKAZAŃ
zawody z branży budownictwo	11
zawody usług osobistych i sprzedawcy	29
branża gastronomiczna	20
branża przemysłowa i rzemieślnicza	18
Pracownicy przy pracach fizycznych	15
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	13
inspektorzy/specjaliści/inżynierowie	10

zapotrzebowanie na konkretne stanowiska

Wzrost zapotrzebowania w firmie na konkretne stanowiska pracy, zawody lub specjalności **deklaruje co piąty przedsiębiorca**.

Wzrost zapotrzebowania na konkretne stanowiska dotyczy przede wszystkim dużych firm (46%). Rozpatrując branże, deficyty w kadrach obserwuje się przede wszystkim wśród pracodawców z branży budowlanej (44%).

Spadek zapotrzebowania wskazało z kolei **14% badanych firm**.

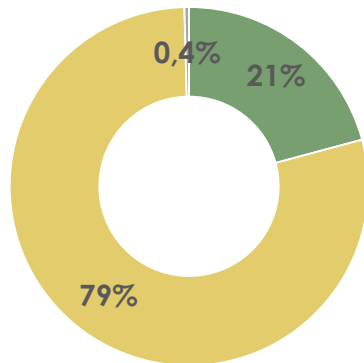
Spadek zapotrzebowania na konkretne stanowiska dotyczy przede wszystkim usług rynkowych (21%) oraz sektora prywatnego (17% vs. 2% w sektorze publicznym).

(P5) Czy wzrosło zapotrzebowanie w firmie na jakieś konkretne stanowiska pracy/zawody/specjalności?

(P7) A czy spadło zapotrzebowanie na jakieś konkretne stanowiska pracy/zawody/specjalności?

Przedsiębiorcy

ZATRUDNIANIE OBCOKRAJOWCÓW PRZED PANDEMIĄ

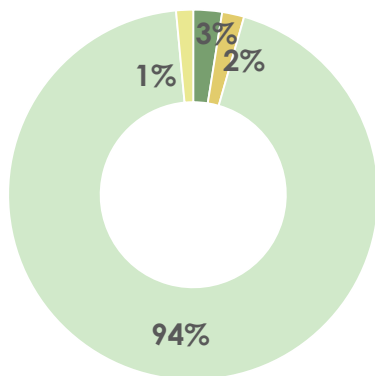


Obcokrajowcy są zatrudniani częściej w dużych firmach (53%). Dodatkowo, częściej zatrudnia się zagranicznych pracowników w firmach produkcyjnych i budowlanych (34% i 30%)

■ Tak ■ Nie ■ Nie wiem / trudno powiedzieć

(P11) Czy przed pandemią COVID-19 (tj. przed marcem br.) w firmie byli zatrudnieni obcokrajowcy?

ZMIANA PODEJŚCIA DO ZATRUDNIANIA OBCOKRAJOWCÓW



■ Tak, jesteśmy bardziej otwarci na zatrudnianie obcokrajowców
■ Tak, jesteśmy mniej otwarci na zatrudnianie obcokrajowców
■ Nie, nie zmieniła
■ Nie wiem / trudno powiedzieć

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

(P12) Czy pandemia COVID-19 zmieniła Państwa podejście do zatrudniania obcokrajowców?

zatrudnianie obcokrajowców

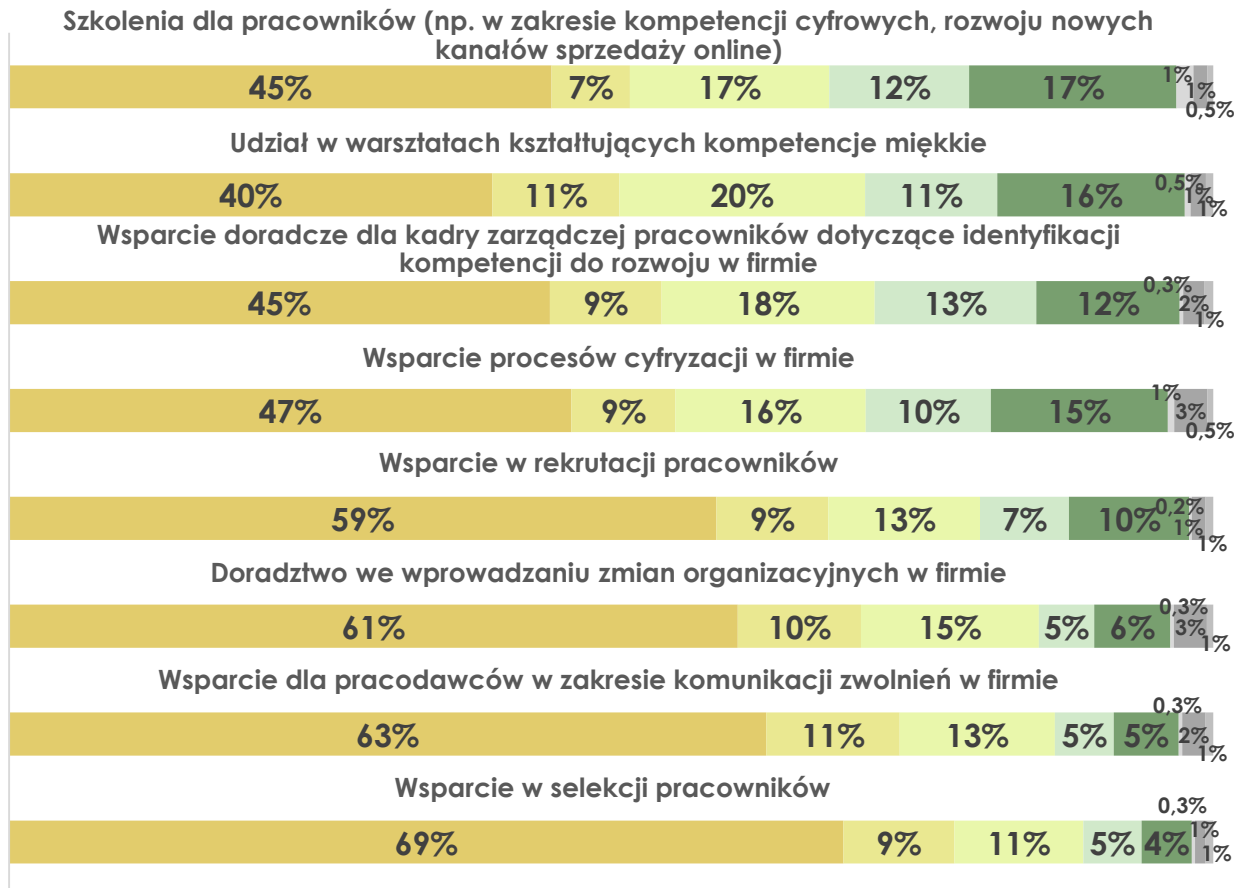
Zamykanie granic, a także obowiązkowa kwarantanna dla imigrantów zarobkowych, po przyjeździe do Polski, może mieć znaczący wpływ na sytuację zatrudnieniową.

Blisko co piąty pomorski przedsiębiorca zatrudniał osoby z zagranicy przed pandemią.

W momencie realizacji badania **zdecydowana większość firm deklarowała, że sytuacja związana z pandemią nie wpłynęła na ich otwartość względem zatrudniania osób z zagranicy.**

OCZEKIWANE WSPARCIE ZE STRONY INSTYTUCJI PUBLICZNYCH

■ Zdecydowanie nie ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ Zdecydowanie tak ■ Nie dotyczy ■ Nie wiem ■ Odmowa



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

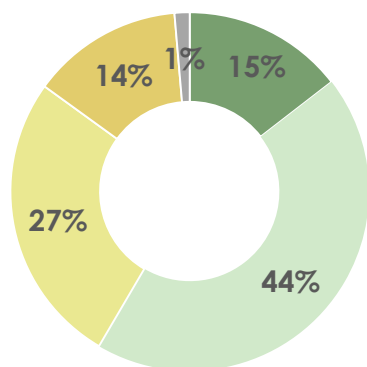
Zainteresowanie wsparciem ze strony instytucji publicznych można uznać za niewielkie. Ponad połowa badanych nie jest zainteresowana żadną z form pomocy, o którą zostali zapytani.

Największym zainteresowaniem cieszyłyby się **szkolenia** dla pracowników (29%) oraz **warsztaty kształtujące kompetencje miękkie** (27%), z czego te ostatnie szczególnie w dużych firmach (53%).

Co czwarty badany oczekiwałby wsparcia w zakresie **doradztwa dla kadry zarządczej** dotyczącego identyfikacji kompetencji do rozwoju w firmie (szczególnie w małych firmach – 29%), a także **wsparcia procesów cyfryzacji w firmie** (istotnie częściej w sektorze publicznym – 32%).

Przedsiębiorcy

ZAINTERESOWANIE WSPARCIEM ON-LINE



Zainteresowani wsparciem online są częściej przedsiębiorcy, których większa część pracowników pracuje zdalnie (23% zdecydowanie tak, 39% raczej tak)

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

(P35) Czy byliby Państwo zainteresowani otrzymaniem takiego wsparcia w formie on-line?

OCZEKIWANE OBSZARY WSPARCIA



Wskazało inne obszary oczekiwanego wsparcia

Inne obszary wsparcia rzadziej wskazywały średnie przedsiębiorstwa (19%) i te w których mniejsza część pracowników pracuje zdalnie.



ogólne wsparcie finansowe
55%



dofinansowanie do ZUS/podatków
26%



dofinansowanie do wynagrodzeń
20%



dofinansowanie na zakup sprzętu/oprogramowania
9%



zapewnienie ochrony zdrowotnej pracowników (odzież, testy)
2%

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy oczekujący wsparcia ze strony instytucji publicznych, n = 1012

(P36) Czy chcieliby Państwo wskazać inne obszary, w których oczekiwane jest wsparcie ze strony instytucji publicznych?

oczekiwane wsparcie

Przedstawiciele firm, które oczekiwałyby wsparcia ze strony instytucji publicznych, zostali zapytani o to, czy otrzymanie go mogłoby się odbywać drogą online.

Blisko trzech na pięciu badanych wyraziło takie zainteresowanie (59%) wsparciem on-line. Odsetek ten był istotnie wyższy wśród dużych firm (66%).

Indywidualne potrzeby i obszary wsparcia wskazało 28% przedsiębiorców. Najczęściej wskazywano na kwestie finansowe.

JA I RODZINA



Rozgraniczenie pracy
i czasu wolnego

Wiara w siebie

Samodyscyplina
i determinacja

„Bardzo ważna jest też samodyscyplina i umiejętność pracy... bez tej ręki nad sobą szefa, czyli w domu. Podzielenie pracy zawodowej i domowej, czyli nie pierzemy, nie sprzątam, nie gotujemy, bo mamy godziny pracy” [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]

Zrozumienie chęci bycia
samemu

Wyrozumiałość
i cierpliwość

Podział ról
i organizacja

„Niewątpliwie najwięcej wsparcia potrzebujemy od najbliższych, bo z najbliższymi spędzamy najwięcej czasu podczas pracy zdalnej”.

[K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]

„Wyrozumiałości, że ja muszę teraz usiąść, popracować, żeby mi nikt nie przeszkadzał”.

[K, 49-49 l., spec. ds. rozliczeń branży ubezpieczeniowej]

Cisza i spokój



Pracownicy

oczekiwane wsparcie

(dane z badań jakościowych)

W związku z tym, że z rodziną spędza się najwięcej czasu pracując zdalnie, to właśnie od domowników wymaga się **zrozumienia i cierpliwości**. Praca ta wymaga **reorganizacji dotychczasowego podziału zadań**

i nowego podziału ról w domu.

Respondenci wskazują, że oczekują nie tylko **ciszy i spokoju, ale również zrozumienia tego, że czasem chcą побыć sami**. Teraz niemal cały czas spędzają w gronie domowników, wcześniej pewnym oderwaniem była droga i czas spędzony w biurze. Co ważne, pracujący z domu borykają się nierzadko **z potrzebą tłumaczenia, zwłaszcza dzieciom, że praca z domu to nadal praca**, nie czas wolny.

Od siebie samych z kolei pracownicy wymagają nie tylko pewnej **samodyscypliny i wytrwałości oraz umiejętności zachowania tzw. work-life-balance**, ale również **zrozumienia i wiary w siebie**. Dla wielu z nich przejście na pracę zdalną było gwałtowne i wynikało bardziej z konieczności niż chęci, dlatego przystosowanie do nowej sytuacji wymaga czasu.

FIRMY I INSTYTUCJE



II
STOPNIA

Pakiet sportowy/
organizacja
bezpłatnych
zajęć sportowych

Finansowane
studia
podyplomowe

Pakiet medyczny
(pierwszy kontakt,
pediatra, okulista,
ortopeda)

Organizacja
wycieczek,
spotkań na
świeżym
powietrzu

Vouchery na
kawę czy herbatę

Wyrozumiałość
pracodawcy
w związku z
wymuszoną
zmianą

Spotkania,
dostęp do
psychologa

I STOPNIA

Dostosowanie
miejsca pracy
(wyposażenie,
wypożyczenie)

Brak umów
lojalnościowych

Możliwość udziału
w szkoleniach
z umiejętności
miękkich

Codziennie
spotkania –
coffee time

Doradca
zawodowy,
przebranżowienie

Ulgi podatkowe

PODSTAWOWE

Zapewnienie
sprzętu i
programów do
pracy z domu

Gwarancja
zapłaty

Dofinansowanie
zakupu sprzętu

Przeszkolenie
z obsługi
komputera i
podstawowych
programów

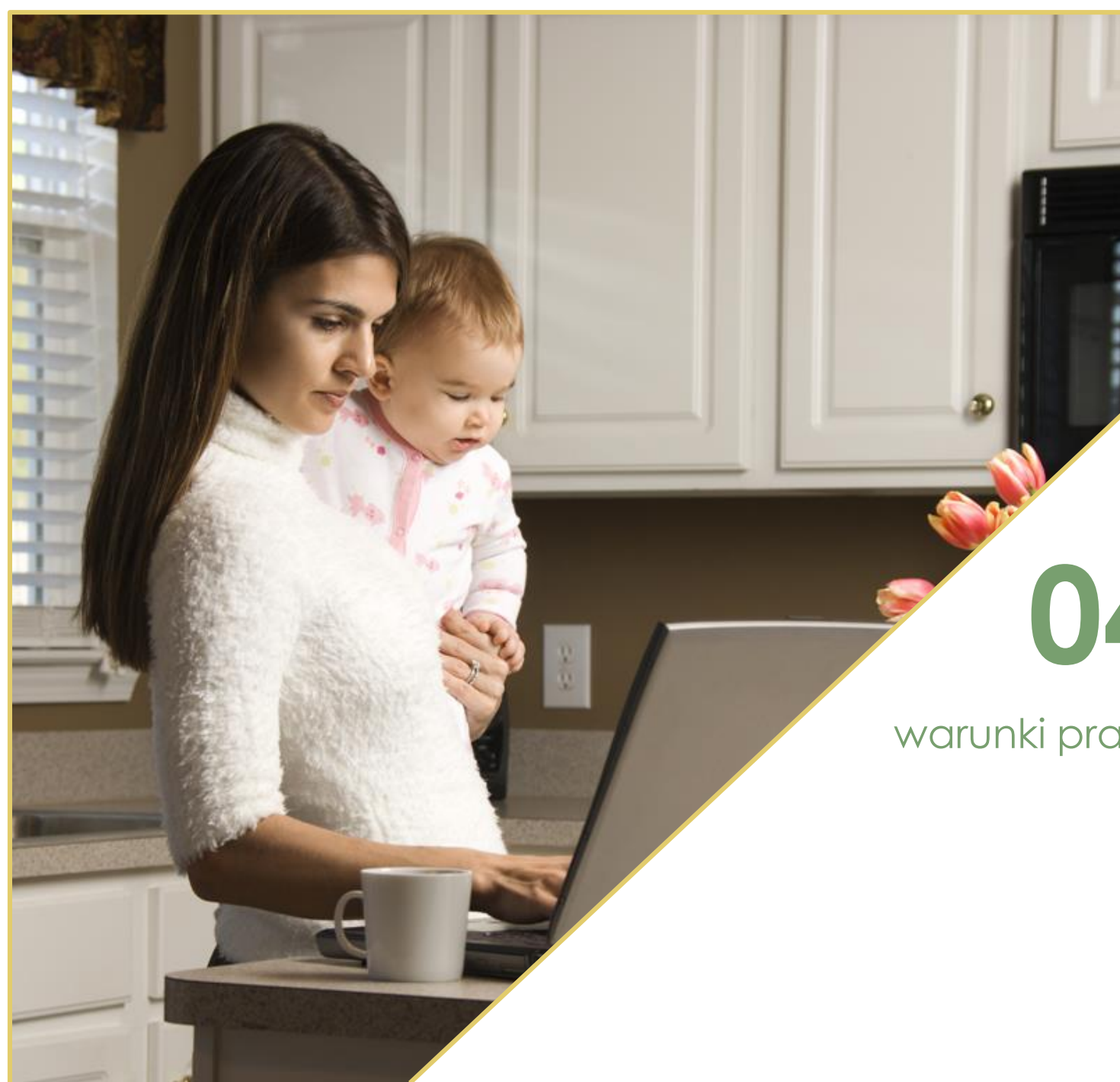
Wsparcie IT

Największego wsparcia oczekuje się od pracodawców, decydujących o przejściu firmy na pracę zdalną. Można dokonać pewnej klasyfikacji potrzeb. Podstawowe związane są z **zapewnieniem narzędzi do pracy** (sprzętu i programów), **terminowości zapłaty**, jak i odpowiedniego **wsparcia IT i szkolenia z podstawowej obsługi programów** do pracy zdalnej. Wielu pracowników inwestuje w nie samodzielnie.

Kolejne dotyczą pomocy przy **dostosowaniu miejsca pracy w domu** (np. poprzez wypożyczenie czy dofinansowanie), zmiany **zapisów w umowach**, dbałości o **rozwoj umiejętności miękkich czy stałego kontaktu** ze współpracownikami.

Na szczycie piramidy znalazły się **benefity** w postaci poszerzonego pakietu medycznego, kart sportowej, dofinansowania studiów czy voucherów na kawę/herbatę.

Mniejsze oczekiwania kierowane są w stronę instytucji publicznych, które z jednej strony nie cieszą się dużym zaufaniem, z drugiej – nie są bezpośrednim ogniwem kontaktu. Często kojarzą się z działalnością na rzecz osób bezrobotnych. Rolę instytucji pracownicy widzą w **doradztwie zawodowym i pomocy w reorientacji**, zapewnieniu **ulg podatkowych** czy **organizacji bezpłatnych zajęć** np. ruchowych oraz **współpracy z pracodawcami**.



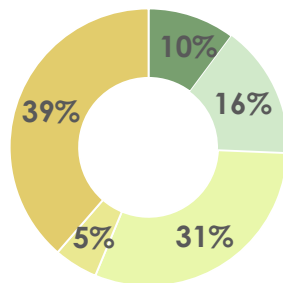
04

warunki pracy zdalnej

Przedsiębiorcy

MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ OBECNIE

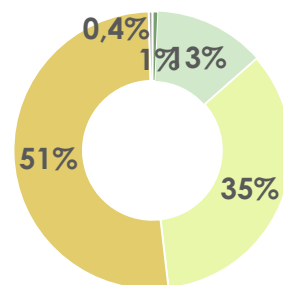
- Tak, wszyscy pracownicy
- Tak, większa część pracowników
- Tak, mniejsza część pracowników
- Nie, ale była wcześniej taka możliwość
- Nie, nie ma i nie było wcześniej takiej możliwości



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

MOŻLIWOŚĆ PRACY ZDALNEJ PRZED PANDEMIĄ

- Tak, wszyscy pracownicy
- Tak, większa część pracowników
- Tak, mniejsza część pracowników
- Nie, nie mieli takiej możliwości
- Nie wiem / trudno powiedzieć



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy dający obecnie możliwość pracy zdalnej, n = 625

organizacja pracy zdalnej

W momencie realizacji badania możliwość pracy z domu dawało 57% przedsiębiorstw.

Niecała połowa przedsiębiorców (49%) dających możliwość pracy zdalnej w momencie realizacji badania dopuszczała taki tryb pracy przed pandemią.

Na pracę zdalną swoim pracownikom nie pozwalają przede wszystkim firmy zatrudniające od 5 do 9 pracowników (51%), głównie z sektora budownictwa, co podyktowane jest charakterem wykonywanej pracy (54%).

Co czwarta firma, która przed pandemią dopuszczała możliwość pracy zdalnej dla mniejszej części osób – dzisiaj pozwala na to większej części pracowników. Można zatem zaobserwować nie tyle wzrost odsetka podmiotów, które zmieniły tryb pracy na zdalną, a raczej poszerzenie jej zakresu w ramach konkretnych przedsiębiorstw.

(P13) Czy obecnie pracownicy mają możliwość pracy zdalnej (częściowo lub całkowicie zdalnej)?

(P15) Czy przed rozpoczęciem pandemii, tj. przed marcem 2020 r., pracownicy mieli możliwość pracy zdalnej?

KORZYSTANIE Z PRACY ZDALNEJ

Wszyscy pracownicy	Większa część pracowników	Mniejsza część pracowników	Nikt nie korzysta z pracy zdalnej
4%	17%	47%	33%

w **67%**
firm pracownicy
korzystają obecnie
z pracy zdalnej

Przedsiębiorcy

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy dający możliwość pracy zdalnej n = 625.

Pracownicy

KORZYSTANIE Z PRACY ZDALNEJ OBECNIE

Tak, całkowicie	Tak, częściowo, sam(a) decyduję kiedy	Tak, częściowo, pracodawca decyduje kiedy	Inny model	Nie
12%	14%	28%	0,4%	46%

54%
pracowników obecnie
pracuje zdalnie

KORZYSTANIE Z PRACY ZDALNEJ W PANDEMII

Tak, wyłącznie zdalnie	Tak, częściowo, zdalnie, częściowo z siedziby	Nie
19%	39%	41%

59%
pracowników pracowało
zdalnie w pandemii

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

podjęmowanie pracy zdalnej obecnie

Badanie przedstawicieli pomorskich firm wykazało, że **w 67% firm, które umożliwiły pracę zdalną (w momencie realizacji badania), pracownicy korzystali z tej możliwości.**

W niemal połowie tych przedsiębiorstw z takiej możliwości korzysta **mniejsza część pracowników (47%).**

Praca zdalna jest formą wykorzystywaną niemal we wszystkich **dużych przedsiębiorstwach (95%).** Ze względu na specyfikę pracy **najrzadziej** korzysta się z niej **w branży budowlanej (50%).**

Powyższe dane znajdują potwierdzenie w badaniu pracowników – **ponad połowa zadeklarowała, że pracowała zdalnie w czasie pandemii,** podobny odsetek korzystało z tej formy pracy w momencie realizacji badania.

Najczęściej wykorzystywany był model hybrydowy (w części zdalnie, a w części z siedziby firmy – 39%). Najczęściej też to pracodawca ustalał kiedy pracownik pracuje zdalnie, a kiedy stacjonarnie (28%).

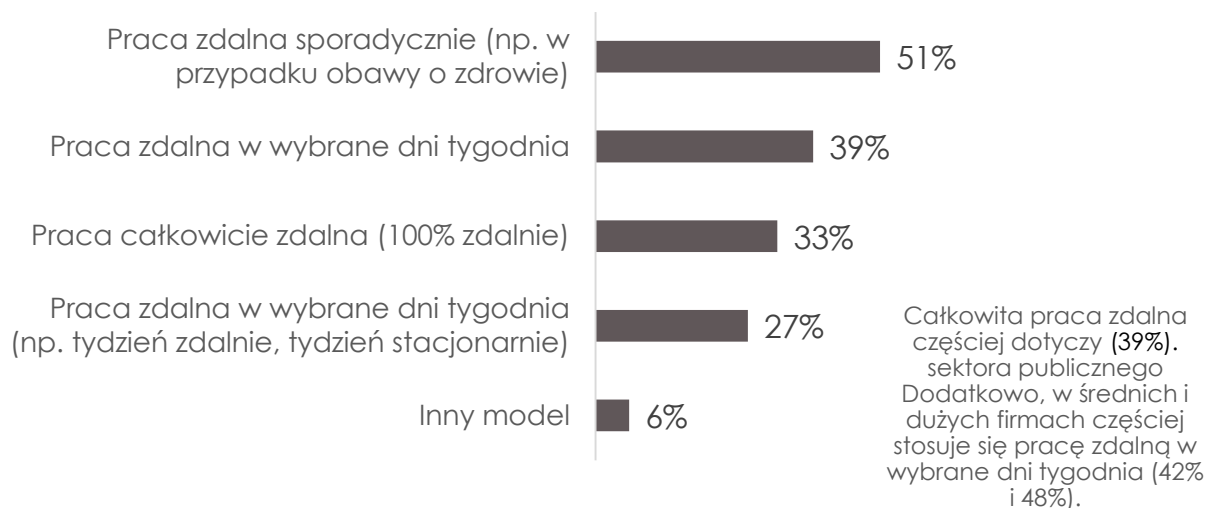
(P16) Jaka część pracowników, spośród wszystkich pracowników zatrudnionych w Państwa firmie, korzysta obecnie z możliwości pracy zdalnej (częściowo lub całkowicie zdalnie)?

(P16) Czy w czasie pandemii COVID 19 zdarzyło się Pani(i) pracować zdalnie?

(P17) Czy obecnie pracuje Pan(i) zdalnie?

Przedsiębiorcy

PRZYJĘTE MODELE PRACY ZDALNEJ



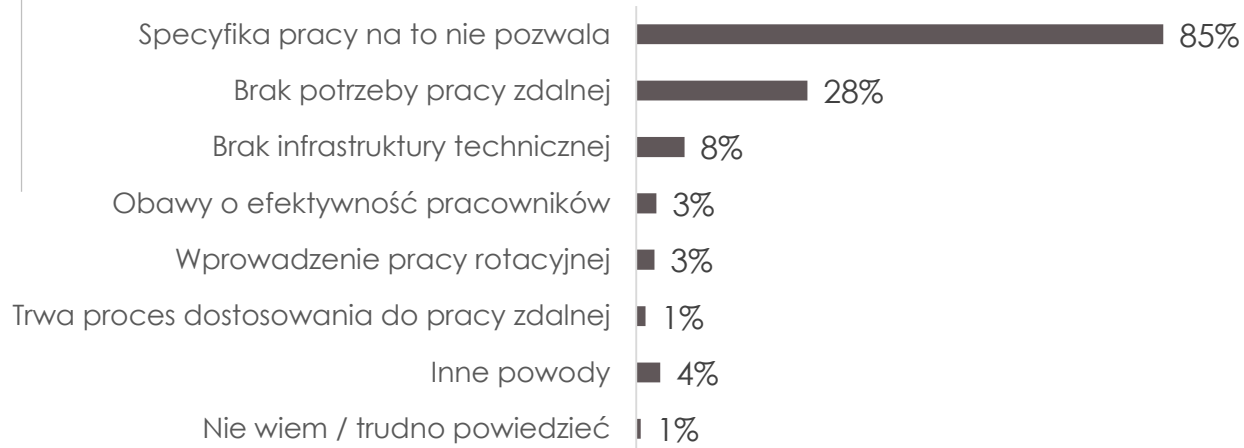
Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

modele pracy zdalnej

W przyjętych modelach pracy zdalnej dominuje ten, w którym jest ona wykonywana sporadycznie (np. w przypadku obawy zagrożenia zdrowia – 51%). Drugim, pod względem częstości, wybranym modelem jest praca zdalna w wybrane dni tygodnia (39%). Z obu tych form korzystają istotnie częściej, niż pozostałe, średnie firmy (odpowiednio: 61% i 42%).

Przedsiębiorcy

POZOSTANIE W TRYBIE STACJONARNYM



GŁÓWNE GRUPY PRACOWNIKÓW, KTÓRE NIE MAJĄ OBECNIE MOŻLIWOŚCI PRACY ZDALNEJ



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy nie korzystają z pracy zdalnej, n = 387

modele pracy zdalnej

Jako **powody niedecydowania się na pracę w trybie zdalnym**

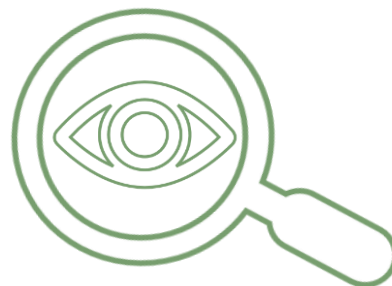
przedstawiciele firm wskazywali przede wszystkim specyfikę wykonywanej pracy (85%) oraz brak potrzeby (28%).

Wśród głównych grup zawodów, które nie mają obecnie możliwości pracy zdalnej znaleźli się przede wszystkim pracownicy produkcji i pracownicy fizyczni.

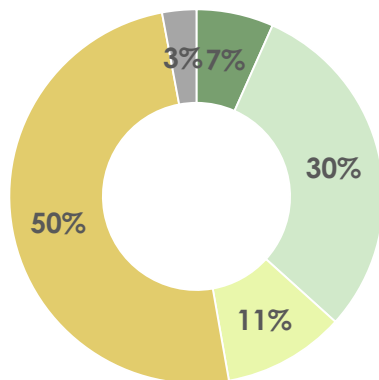
(P29) Z jakich powodów pracownicy nie mają obecnie możliwości pracy zdalnej?

(P14) Jakie grupy pracowników nie mają obecnie możliwości pracy zdalnej (tj. nie mogą pracować zdalnie)?

Przedsiębiorcy

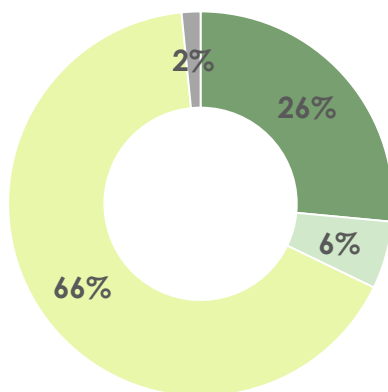


ZWIĘKSZENIE KONTROLI



- W dużym stopniu
- W umiarkowanym stopniu
- W małym stopniu
- Nie zwiększyliśmy stopnia kontroli
- Nie wiem / trudno powiedzieć

REGULAMIN



- Tak, wprowadziliśmy taki regulamin na potrzeby sytuacji pandemii
- Tak, mieliśmy już przed pandemią taki regulamin
- Nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

kontrola pracy zdalnej

Kontrola wykonywanej pracy poza siedzibą firmy wydaje się być poważnym wyzwaniem dla pracodawców. Zwiększenie nadzoru w dużym stopniu wprowadziło jednak jedynie 7% podmiotów. W stopniu umiarkowanym zwiększono kontrolę w 30% firm, a w małym 11%. Warto zauważyć, że **połowa firm nie zmieniła stopnia sprawowanej kontroli pracy**. Taka sytuacja dotyczy głównie firm mikro (62%)

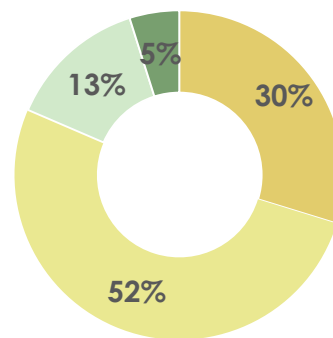
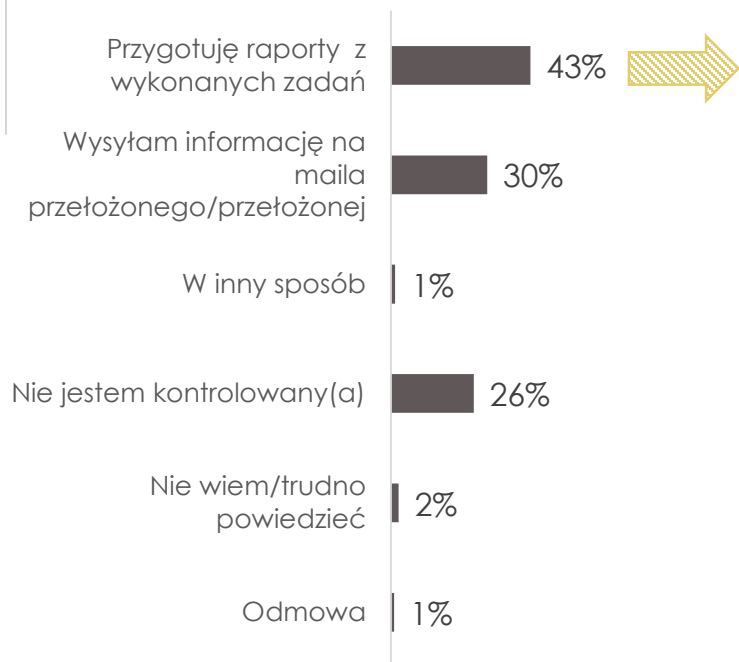
Dodatkowym narzędziem wspomagającym pracę zdalną może być **regulamin** tego trybu. **32% firm wprowadziło taką regulację, w tym 26% dopiero na potrzeby sytuacji pandemii**. Taka sytuacja miała miejsce istotnie częściej w podmiotach z sektora publicznego aniżeli prywatnego (47% vs. 19%). 66% firm nigdy nie przygotowało takiego dokumentu.

(P21) Czy w firmie funkcjonuje regulamin pracy zdalnej?

(P20) W jakim stopniu zwiększyli Państwo stopień kontroli pracy osób pracujących w trybie zdalnym?

Pracownicy

SPOSOBY KONTROLI



- Raz dziennie
- Raz w tygodniu
- Raz na dwa tygodnie
- Rzadziej

kontrola pracy zdalnej

Najczęstszym sposobem kontroli deklarowanym przez pracownika było przygotowywanie raportów (43%).

Z tych osób, **52% przygotowuje sprawozdanie z pracy raz w tygodniu**, a 30% codziennie. 26% pracowników w ogóle nie jest kontrolowana.

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie i przygotowujący raporty, n = 205

(P18) W jaki sposób Pana(i) pracodawca kontroluje wykonywaną przez Pana(ią) pracę, gdy pracuje Pan(i) zdalnie?

(P19) Jak często jest Pan(i) zobowiązany(a) przygotowywać takie informacje/raporty?



„Nigdy nie musiałam raportować tego, co zrobiłam, jak dużo czasu poświęciłam na daną czynność. I to się w ogóle nie zmieniło podczas pracy zdalnej” [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

„Jesteśmy rozliczani na podstawie zaufania, (...) każdy robi zgodnie z sumieniem. I jesteśmy traktowani z wzajemnością. Jeżeli sobie ufamy, to druga osoba też innej ufa. I szef tak samo nam ufa” [M, 18-26 l., project manager, inżynier jakości]

„W chwili obecnej [pracodawcy] muszą się wykazać dużo większym zaufaniem niż było wcześniej, z racji tego że nie mogą sprawdzić tego tak naprawdę, ile wykonujemy tej pracy obecnie w domu” [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]

„Jestem rozliczany za efekt, więc tutaj to zaufanie, że jest na bardzo wysokim poziomie, bo pracodawca wie, że jeżeli ja bym się po prostu objął, no to nie zarobię”. [M, 50-60 l., pośrednik w obrocie nieruchomości]

„Duża część mojego wynagrodzenia zależy od efektów mojej pracy. Gdybym wykonywał tą pracę gorzej, słabiej, mniej się angażował, no to sam bym sobie zrobił źle” [M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]

KONTROLA PODSTAWĄ ZAUFIANIA

„W „ulubionych przez nas” tabelkach excelowych dostajemy pewną pracę do wykonania i ta praca ma być po prostu zrobiona. Z jakimś opóźnieniem na pewno to przełożeni weryfikują. Jest zero-jedynkowo: albo coś zostało zrobione, albo nie zostało zrobione i kwestia zaufania nie ma tutaj większego znaczenia.” [M, 27-40 l., pracownik biura podróży]

„Może nie dodatkowe zadania, ale dodatkowe raporty wieczorami wysyłane jak najbardziej tak: ile zrobiliśmy, do ilu klientów zadzwoniliśmy, ile obsłużyliśmy klientów. W chwili, kiedy się pojawiła praca zdalna, od nas więcej wymagają tego typu raportów” [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]

„[W szkole] kontrolą jest to po prostu zapis w aplikacji Teams. Jeżeli chodzi o projekty i tak dalej, musimy każdorazowo wysyłać linki do spotkań, do wydziału marszałkowskiego. Także tutaj ta kontrola jest dosyć stanowcza” [K, 50-60 l., nauczycielka w szkole ponadpodstawowej]

ZMIANA RELACJI NA LINII PRACOWNIK-PRACOWNIK

„U mnie z kolei zaufanie pracodawcy do pracowników jest spore. Bardzo się niszczy ten fundament zaufania pracownik-pracownik” [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]



kontrola pracy zdalnej

Potwierdzenie tendencji ilościowych znajduje się również w rozmowach z pracownikami. **Nie dostrzegają oni różnicy w podejściu pracodawców**, podkreślając wręcz, że podczas pracy zdalnej **muszą oni wykazać się większym zaufaniem**. Wiele firm zorientowanych jest na efekt, bez szczególnej kontroli czasu pracy. Niektórzy deklarują wprost, że **zarobki powiązane są z wydajnością i samym pracownikiem zależy na sprawnej realizacji zadań**. Praca w formie elektronicznej pozwala niejako na automatyczną kontrolę przez przełożonych, na podstawie zapisu pliku, jednak na co dzień rzadko stosuje się taką praktykę.

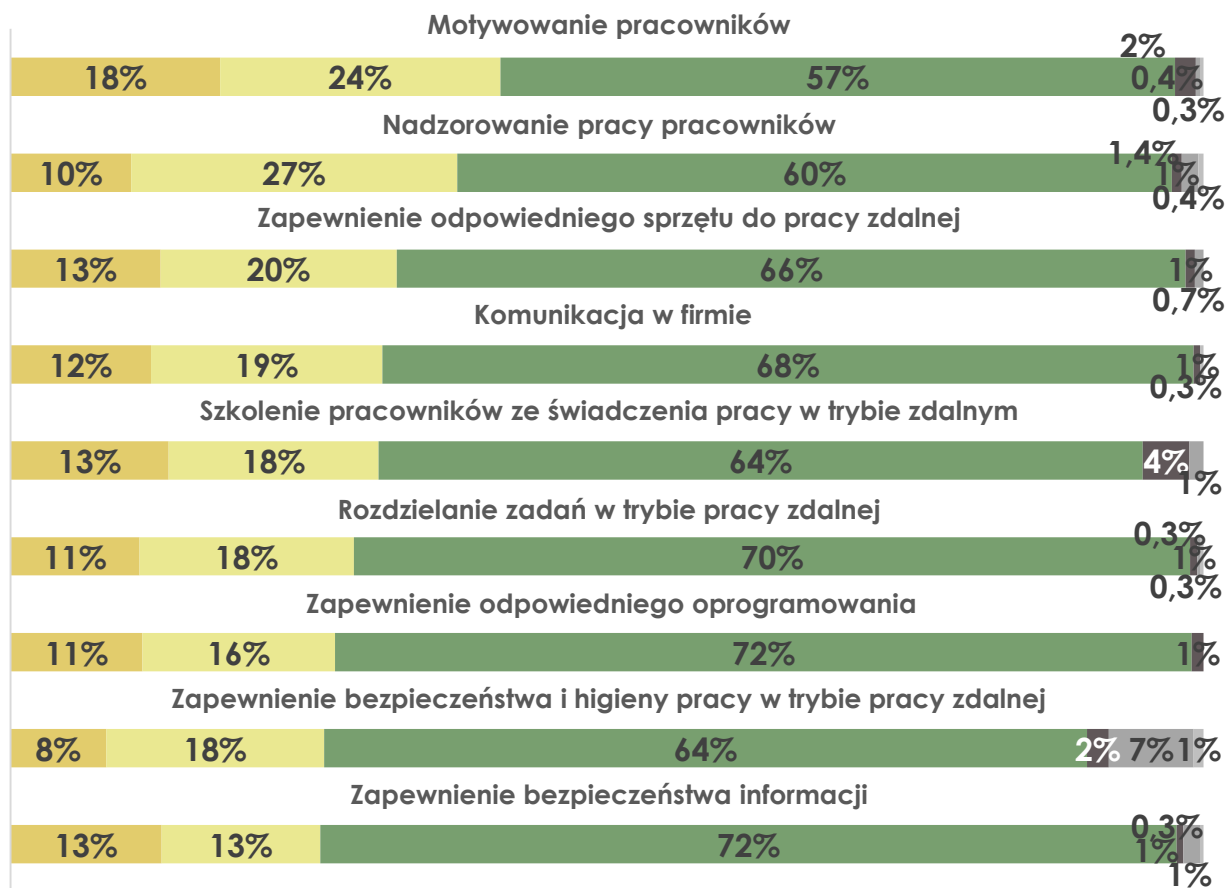
Przyjmowaną niekiedy formą kontroli są **dotatkowe raporty czy tabele czasu pracy**, jak również wysyłane są linki umożliwiające przełożonym uczestnictwo w spotkaniu. Zazwyczaj ma to miejsce w placówkach publicznych.

Z wypowiedzi badanych wyłania się natomiast spostrzeżenie dotyczące **zaburzenia relacji i zaufania między pracownikami**. Część z nich ma bowiem poczucie, że pracuje więcej i efektywniej od pozostałych (nawet jeśli nadgodziny wynikają „z nudów” i zatarcia granic pracochas-wolny). W opinii rozmówców, większą wyrozumiałość ma się dla tych, którzy przestrzeń domową dzielą z dziećmi.

Przedsiębiorcy

NAPOTYKANE TRUDNOŚCI

- Tak i jest to istotny problem
- Tak, ale jest to nieistotny problem
- Nie
- Nie dotyczy
- Nie wiem
- Odmowa odpowiedzi



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

warunki organizacyjne pracy zdalnej

Największymi problemami organizacyjnymi w przedsiębiorstwach było **motywowanie i nadzór pracowników**. Odpowiednie motywowanie było istotnym problemem dla 18% przedsiębiorców, a nieistotnym dla 24% z nich.

Nadzorowanie pracowników przez 10% przedsiębiorców zostało określone jako istotny problem, a przez 27% jako nieistotny.

Jako trzeci najczęściej wymieniany problem wskazano **zapewnienie sprzętu** do pracy zdalnej. Istotnie częściej wskazywali na niego przedstawiciele sektora publicznego aniżeli prywatnego.

Wśród innych problemów zgłaszanych przez przedsiębiorców pojawiły się kwestie związane z niepewnością funkcjonowania firmy, pracą osób posiadających dzieci, a także dezorganizacją pracy w całej instytucji.

Pracownicy

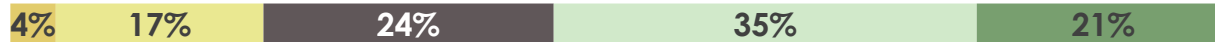
PRACA ZDALNA OCZAMI PRACOWNIKA

- Zdecydowanie się nie zgadzam
- Raczej się nie zgadzam
- Ani się nie zgadzam, ani się zgadzam
- Raczej się zgadzam
- Zdecydowanie się zgadzam

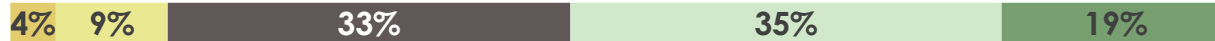
Posiadam informację na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w trybie zdalnym



Potrafię zachować work-life balance



Pracodawca zapewnił mi odpowiednie narzędzia do pracy zdalnej



Pracę w trybie zdalnym wykonuję w tych samych godzinach co stacjonarna



Czuję, że mój pracodawca ufa mi gdy pracuję zdalnie



Miejsce pracy zdalnej jest wygodne i daje możliwość skupienia się



Odkąd pracuję zdalnie lepiej godzę obowiązki domowe z zawodowymi



Czuję, że brakuje mi współpracowników \ czek z biura



Mam trudności z poradzeniem sobie z psychologicznymi aspektami izolacji



Mam trudności z poradzeniem sobie z motywacją do pracy



Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

warunki organizacyjne pracy zdalnej

Badani pracownicy deklarowali, że posiadają wiedzę na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w trybie zdalnym.

Większości nie sprawia też trudności zachowanie work-life balance.

30% badanych pracowników przyznało, że ma problem z poradzeniem sobie z psychologicznymi skutkami życia w izolacji. Niemal co trzecia osoba zwróciła uwagę na brak współpracowników i współpracowniczek. 28% nie radzi sobie również z motywacją do pracy.

sprzęt do pracy zdalnej

Większość przedsiębiorców zapewnia wszystkim swoim pracownikom komputer służbowy do pracy zdalnej (59%).

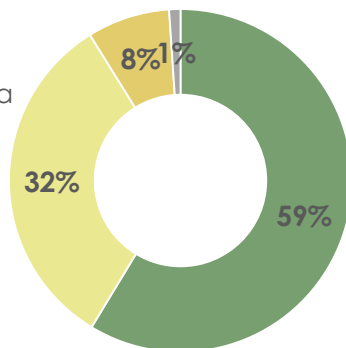
W przypadku 32% przedsiębiorstw tylko część pracowników ma zapewniony sprzęt, a w 8% przedsiębiorstw wszyscy korzystają z komputerów prywatnych.

■ Wszyscy pracownicy pracują na służbowych komputerach

■ Część pracowników pracuje na służbowych, a część na prywatnych komputerach

■ Wszyscy pracownicy pracują na prywatnych komputerach

■ Nie wiem / trudno powiedzieć



33%

Przedsiębiorców wskazało, że zapewnienie sprzętu to problem

27%

Przedsiębiorców wskazało, że zapewnienie oprogramowania to problem

Przedsiębiorcy

Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

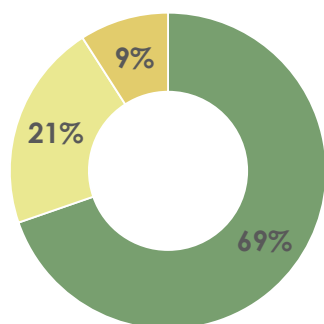
(P25) Czy pracownicy pracujący w trybie zdalnym pracują na służbowych czy prywatnych komputerach?

Pracownicy

■ W całości sprzęt firmowy

■ W części sprzęt firmowy, w części sprzęt prywatny

■ W całości sprzęt prywatny



Wykorzystywanie sprzętu firmowego w celach prywatnych



15%

Wykorzystuje sprzęt służbowy w celach prywatnych

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie na służbowym sprzęcie n = 267

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

(P20) Czy sprzęt komputerowy, którego używa Pan(i) do pracy zdalnej jest....?

Wypowiedzi pracowników są spójne z wypowiedziami przedsiębiorców. **69% pracowników pracuje w całości na sprzęcie zapewnionym przez firmę**, a 21% tylko w części. 9% zapytanych pracowników pracuje wyłącznie na komputerze prywatnym.

Dodatkowo, 15% pracowników korzysta ze służbowego sprzętu do celów prywatnych.

Pracownicy

- Nie dostaliśmy właściwie nic. Ani myszek, ani biurek, ani komputerów. Niektórzy koledzy zabierali stacjonarny komputer do domu, przyjeżdżali i zabierali, z monitorami. [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]
- Jeśli chodzi o jakiś sprzęt, to sprzęt prywatny. Miałam to jeszcze na starszym komputerze, który pracy zdalnej nie pociągnął. Więc musiałam zakupić pakiet Office [K, 18-26 l., specjalista ds. sprzedaży]
- Nie miałam dostępu w ogóle do rzeczy firmowych. Jedyne co miałam to zainstalowany zdalny pulpit [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]
- Jeżeli potrzebuję coś więcej, to po prostu muszę to sobie sama sfinansować, łącznie z oprogramowaniem [K, 50-60 l., nauczyciel w szkole ponadpodstawowej]



Coś prywatnego, coś służbowego...

- Dostałam i duży monitor, i laptop, i całe dodatkowe [akcesoria]... czy to były słuchawki, czy myszkę, wszystkie takie sprzętowe rzeczy oczywiście otrzymaliśmy od pracodawcy [K, 18-26 l. project manager w korporacji]
- Pracodawca nam zapewnia monitory, komputery, stacje dokujące i tak dalej [M, 18-26 l., project manager, inżynier jakości]
- Na laptopie firmowym nie mam Skype, więc musiałam się przenieść. Ale generalnie tak, dostałam laptop i mogę z nim wszędzie pracować [K, 49-49 l., spec. ds. rozliczeń branży ubezpieczeniowej]



Kiedy pracownik radzi sobie sam...

- Nie dostaliśmy tak naprawdę od pracodawcy nic z wyjątkiem telefonów (...) Całą resztę organizowaliśmy sobie sami, na własnych laptopach. [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]
- Korzystam ze swojego laptopa, swojego oczywiście biurka i swojego fotela. Natomiast telefon mam służbowy, zarówno telefon, jak i kartę. Tak było też wcześniej [M, 27-40 l., przedstawiciel handlowy]
- Na początku próbowałam dzielić się z mężem miejscem i urządzeniem. Potem jednak zdecydowałam się pójść do swojego miejsca pracy i poprosić o laptop i go otrzymałam. On jest oczywiście staby i trzeba było całe oprogramowanie ściągnąć i tak dalej, bo nikt mi tego nie zrobił [K, 50-60 l., nauczycielka w przedszkolu]
- Komputer własny, sprzęt, rzutniki, do rysowania te boxy czy jak to się nazywa, to szkoła udostępnia [M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]



Co zapewnia firma

sprzęt do pracy zdalnej

Rozmowy z pracownikami pokazują całe spectrum tego zjawiska.

Wielu z nich pracuje **na prywatnym sprzęcie i z własnych środków finansuje zakup potrzebnego do pracy oprogramowania**. Podstawą funkcjonowania niektórych instytucji, zwłaszcza publicznych, są komputery stacjonarne, które częściowo udało się przenieść do domów.

Obserwowany jest także **model mieszany**, w którym część narzędzi pracy zapewnia pracodawca (np. telefon), pozostałe, takie jak laptop, wyposażenie dodatkowe czy obsługa techniczna, leżą w gestii pracownika. Ten sposób działalności nie zawsze związany jest bezpośrednio z przejściem na tryb zdalny w związku z pandemią, a jest przyjętym wcześniej modelem funkcjonowania.

Szczególnie w prywatnych i większych firmach pewną „oczywistością” jest **wyposażenie pracownika w narzędzia pracy. Nie dotyczy to wyłącznie podstawowego sprzętu, ale również dodatkowych akcesoriów** jak stacja dokująca, słuchawki czy dodatkowy monitor.

Pracownicy

DOMOWNICY



Pracuje zdalnie samemu

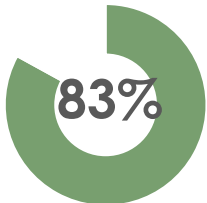
Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294



Pracuje z co najmniej jedną osobą uczącą się zdalnie w szkole podstawowej



Pracuje z co najmniej jedną osobą uczącą się zdalnie w szkole ponadpodstawowej lub wyższej



Pracuje z co najmniej jedną osobą również pracującą zdalnie

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie wyłączając 1-os gospodarstwa domowe, n = 246

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

warunki przestrzenne pracy zdalnej

Co szósta osoba pracująca zdalnie pracuje sama.

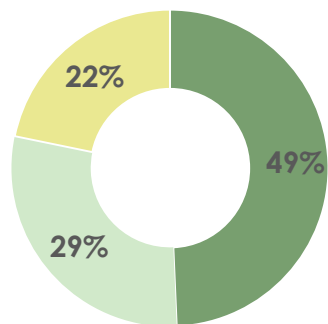
Osoby, które nie mieszkają same w 83% przebywają z drugą osobą, która również pracuje zdalnie.

Co trzecia osoba pracuje przynajmniej z jedną osobą, która uczy się zdalnie w szkole podstawowej, natomiast co piąta – z osobą, która uczy się zdalnie w szkole ponadpodstawowej lub wyższej.

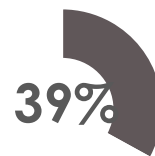


Pracownicy

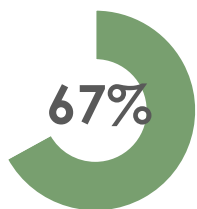
MIEJSCE PRACY



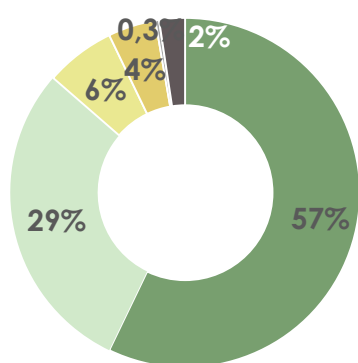
- Tak, pracuję w osobnym pokoju/gabiniecie
- Tak, pracuję w przestrzeni wspólnej (np. kuchnia, salon)
- Pracuję w różnych miejscach, w zależności od możliwości



Ma idealne warunki do pracy zdalnej



Może zamknąć drzwi w miejscu, w którym pracuje



- Biuurko / stół wykorzystywany tylko do pracy
- Stół służący też do innych rzeczy
- Błat w kuchni
- Łóżko/kanapa
- Inna powierzchnia
- Trzymam komputer na kolanach

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

warunki przestrzenne pracy zdalnej

Blisko połowa badanych pracuje zdalnie w osobnym pokoju, a jedna trzecia w części wspólnej, takiej jak kuchnia czy salon. 67% pracujących zdalnie może zamknąć drzwi w pomieszczeniu, w którym pracuje. Rozpatrując miejsce pracy, to **blisko 57% ma biurko lub stół przeznaczone wyłącznie do pracy**.

Rozpatrując idealne warunki do pracy, osobny pokój, stół lub biurko przeznaczone tylko do pracy i możliwość zamknięcia drzwi to 39% badanych spełnia te kryteria.

Pracownicy

warunki przestrzenne pracy zdalnej

PRACA POZA DOMEM

! 2%

Zdarzyło się pracować z kawiarni

! 4%

Zdarzyło się pracować ze strefy coworkingowej

! 5%

Zdarzyło się pracować u znajomych

! 7%

Zdarzyło się pracować u rodziców

Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

Znikomy odsetek osób pracował w innym miejscu niż dom. Wśród najczęściej wymienianych miejsc pracy poza własnym domem, pojawił się dom rodziców.

(M11D) Czy zdarza się Panu(i) pracować:

Opisując swoje miejsce pracy, respondenci wskazują niemal wszystkie domowe pomieszczenia. Nie wszyscy mają ten komfort, by pracować w wydzielonym, zamkniętym pomieszczeniu. Posiadający gabinet czy choćby niewielkie biuro zdają się je teraz bardziej doceniać.

Często wymienianą przestrzenią jest **sypialnia**, tymczasowo zaadaptowana na biuro, ze wstawionym krzesłem i niewielkim biurkiem. Nierzadko funkcję tę **pełni** samo **łóżko**. Alternatywą biura w wielu domach staje się **przestrzeń wspólna - kuchnia bądź jadalnia**, których decydującym walorem jest zazwyczaj **stół, służący za biurko**. Latem jako przestrzeń do pracy wykorzystywane są niekiedy **balkon lub taras**, ale przy mniej sprzyjającej aurze za oknem za **azyl i miejsce ciszy służy nawet łazienka**.

Przestrzeń na tzw. **home office jest często zmieniana**, co wynika zarówno ze współistnienia innych domowników, sposobu na znalezienie najwygodniejszej przestrzeni metodą prób i błędów, jak i chęci „odzyskania” własnej przestrzeni domowej. Inną grupą są także osoby w nieustannym ruchu, które nie potrzebują jednego wyznaczonego miejsca.

„Dlatego zmieniłam to miejsce na kuchnię, żeby ta sypialnia jednak była takim nie tylko biurem, nie tylko miejscem do spania, do oglądania telewizji. Tylko też miejscem do odpoczynku” [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

„To nie jest tak, że ja siedzę w jednym miejscu cały czas. Bo cały czas gdzieś tam się po domu przemieszczam z telefonem przy uchu. Jeżeli potrzebuję gdzieś tutaj dostęp do komputera, to wtedy sobie usiądę”. [M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]

warunki przestrzenne pracy zdalnej

„Latem bardzo fajnie, ja mam duży balkon, wychodzę sobie na balkon, siadam sobie na krzeselku, tabletki na stoliku i super, bardzo fajnie, przyjemnie na słońcu można sobie pracować”

[M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]

„Ja się zainstalowałam ze swoim laptopem w takiej przestrzeni połączonej... to jest jadalnia połączona z salonem”

[K, 50-60 l., nauczycielka w przedszkolu]

„Czasem to ja miałam pracę w sypialni, czasem mąż miał pracę w sypialni. Czasem to była kuchnia, właściwie stół łączący kuchnię z salonem” [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]

„Moje biuro do pracy zdalnej mieści się przy stole jadalnym, jest dobrze oświetlone”

[M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]

„Na co dzień siedzę przeważnie w części kuchennej, mam salon połączony z aneksem kuchennym i przy stole jest mi najwygodniej”

[K, 49-49 l., spec. ds. rozliczeń branży ubezpieczeniowej]

„Później na to miejsce pracy przygotowałam sobie kuchnię, czyli rozstawiłam sobie przy stole kuchennym krzesło i też sprzęt komputerowy” [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

„Nie miałam u siebie w sypialni ani biurka, ani takiego miejsca pracy, które mogłabym na to wykorzystywać. Więc pracowałam z łóżka” [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

„Biuro mam w sypialni. Trochę sytuacja z pracą w domu zmusiła mnie do tego, żeby gdzieś w tej niewielkiej sypialni jeszcze znaleźć miejsce na biuro i na krzesło”

[K, 18-26 l., specjalista ds. sprzedaży]

„Mam ten kąt do pracy [w sypialni], czyli skórzany fotel, biurko, komputer na nim rozłożony” [M, 27-40 l., przedstawiciel handlowy]

„Mam to szczęście, że mam swoje biuro”

[M, 18-26 l., project manager, inżynier jakości]

„Pracuję przy normalnym biurku, przy komputerze stacjonarnym”

[M, 27-40 l., pracownik biura podróży]

„Też się po prostu przechodziło z sypialni do łazienki, żeby inni nie przeszkadzali”

[M, 27-40 l., przedstawiciel handlowy]

przestrzeń i rodzina

ZABURZONY WORK-LIFE-BALANCE

Choć dane ilościowe nie wskazują na to, by godzenie życia zawodowego i osobistego było powszechnym problemem, to jednak pewnej grupie bardzo doskwiera ten brak równowagi. Zacierają się granice czasoprzestrzenne – dom staje się biurem, nie miejscem odpoczynku, trudno oddzielić moment bycia w pracy, od czasu dla siebie i bliskich, zwłaszcza wtedy, gdy brakuje innych, zazwyczaj dostępnych rozrywek. Zaburzenie work-life-balance odzwierciedlone jest również w ubiorze - widoczna w kamerce internetowej marynarka kamufluje wygodną piżamę.

„I nie ma tego odcięcia życia od pracy i po pracy, tylko cały czas gdzieś się jest z tyłu głowy gdzieś tam w biurze i gdzieś tam w pracy [M, 18-26 l., project manager, inżynier jakości]

„A w trakcie pracy z domu ja nawet już nie odpoczywałam, bo mi się to kojarzyło cały czas z pracą. Sypialnia nie była już dla mnie takim miejscem, taką moją oazą spokoju jak była wcześniej. [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

„Teraz wygląda to mniej więcej tak, że wszyscy jesteśmy w domach, ten komputer cały czas gdzieś tam jest ze mną. I ta praca czasami wygląda tak, że [pracuję] nawet z tych nudów... No, co można robić cały czas w domu, siedzieć i oglądać telewizję? Ja nie mam dzieci, więc to też jest trochę inna sytuacja. Jednak siadam do tej pracy i robię czasami dużo więcej, niż robiłem wcześniej”. [M, 18-26 l., project manager, inżynier jakości]

Odnośnie ubioru: „Dressing, że tak powiem, domowy: góra elegancka, dół dresowy, powiedziałabym, albo piżamowy. Jest to trudne przeżwanie dla nas, kobiet”. [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]



KOBIETA: PRACOWNIK, MATKA, KOLEŻANKA, NAUCZYCIELKA, KUCHARKA...

Matki pracujące w domu z dziećmi są multifunkcjonalne – nie tylko wykonują zadania zawodowe, ale są pełnoetatowymi mamami, animatorkami zabaw z racji ograniczonych kontaktów dziecka z rówieśnikami, kucharkami. Pełnią też funkcję nauczycielek. Co podkreślają respondentki, często mimo obecności taty w domu, dzieci zdają się częściej zauważać matki. Nawet bardziej samodzielne pociechy korzystają z bliskości kobiet i chcą spędzać z nimi czas.



„Więc jeżeli kończyły się zajęcia, to też trzeba było się gdzieś schować, żeby swoją pracę jakoś wykonywać, a nie słyszeć gdzieś tam bawiące się czy krzyczące dzieci” [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]



„Nawet jeżeli córka umie się bawić sama, to jak widziała, że jestem w domu, to cały czas potrzebowała mojego wsparcia” [K, 18-26 l. project manager w korporacji]



„Dziecko, mimo że był tatuś w domu, i tak jeszcze chciało do mamy na kolana, bo to bajka, bo to coś tam, bo to spacer, którego nie można było wykonać” [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]



„W chwili obecnej trzeba coś na ciepło jednak zrobić. Jakies tam problemy dodatkowe przy nauce czy też chociażby sama ta obecność, że porozmawiać, skoro już mama jest w domu” [K, 27-40 l., pracownik biura podróży]



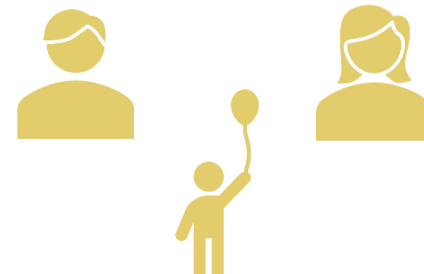
przestrzeń i rodzina

INSTYTUCJA DZIADKOWIE

Pomocą podczas pracy zdalnej w sytuacji posiadania dzieci są niekiedy dziadkowie. Można natomiast wywnioskować, że z racji pandemii rodzice rzadziej przekazują im pociechy pod opiekę. W wypowiedziach badanych pojawia się pewnego rodzaju obawa o zdrowie bliskich – podkreślany jest fakt, że są to młodzi dziadkowie, nie będący w grupie ryzyka czy to, że dzieci nie mają kontaktu z rówieśnikami.

„Córka często jest u dziadków, ale dziadkowie już mieli dwa razy test na koronę. Córka ma 5 lat, więc jako tako na zewnątrz nie wychodzi, bawi się z nami, więc... Na chwilę obecną uważam, że jest to jakiś tam bezpieczny sposób dla córki, dla dziadków i dla nas”. [M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]

„ Ja mam akurat to szczęście, że mam młodych dziadków i wsparcie dziadków. I to bardzo blisko”. [K, 18-26 l. project manager w korporacji]



MĘŻCZYNA W DOMU

Rola mężczyzny zależna jest od przyjętego modelu funkcjonowania rodziny. W modelu tradycyjnym, jak podkreślają panowie – mają ten komfort, że mogą spokojnie oddać się pracy, nie dzieląc tego czasu pomiędzy życie zawodowe a obowiązki domowe i rodzinne.

W modelu mieszanym, w którym oboje partnerzy pracują, w różnym stopniu partycypując w obowiązkach domowych, mężczyźni angażują się w pomoc w nauce czy w kuchni.

Badani przyznają, że okres pandemii to czas na dokończenie drobnych, odkładanych prac w domu, np. napraw.

„Jeżeli chodzi o obowiązki domowe i rodzinne, to powiem szczerze, ja mam o tyle komfortową sytuację, że mam partnerkę, która nie pracuje, zajmuje się domem, na chwilę obecną przynajmniej, więc rozumie to, że ja mam pracę, że ja się zamykam w pokoju, że to jest czas święty i że nie można mi przeszkadza” [M, 50-60 l., pośrednik w obrocie nieruchomości]

„Akurat jestem w tej komfortowej sytuacji, że mogę sobie tutaj ten swój kącik spokojnie wygospodarować i gdzieś w tych godzinach, kiedy pracuję, powiedzieć: słuchajcie, przepraszam bardzo, nie wchodźcie, nie przeszkadzajcie”.

„Jeżeli chodzi o pozostałe osoby, to moja żona również pracuje zdalnie w tej chwili. Starsza córka uczy się zdalnie, młodsza na szczęście uczy się w szkole normalnie. Jakoś tu sobie radzimy i myślę, że jakoś ten okres jeszcze przetrwamy i tu się nie pozabijamy w domu”.

„Miałeś człowieku, coś zrobić, nie wiem, przybić coś, coś podkleić czy coś i to zawsze było: a, zrobię to jutro. No i to „zrobię jutro”, w końcu, a, się to zrobi” [M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]

„Więc coś się zawsze robi. Czy coś tam się upichci, czy tutaj, nie wiem... Cokolwiek, jakieś tam takie drobne rzeczy, które gdzieś tam (...) odkładało zawsze, przekładało się: a, zrobię to w sobotę. No, w tej chwili można to zrobić w tygodniu. Jest na pewno troszeczkę więcej czasu na te elementy domowe, trochę mniej czasu na pracę zawodową” [M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]



Przedsiębiorcy

- 1 - nie dostrzegliśmy takiej korzyści
- 2
- 3
- 4
- 5 - dostrzegliśmy bardzo dużą korzyść
- Nie dotyczy
- Nie wiem

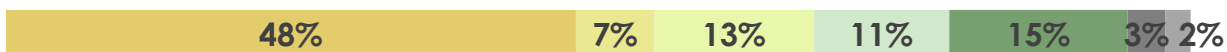
Zmniejszenie kosztów utrzymania miejsca pracy



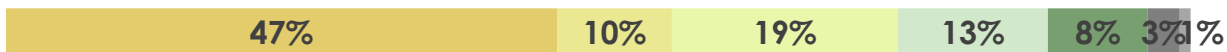
Możliwość zatrudniania osób z innych regionów/krajów



Mniejsza skala zwolnień lekarskich wśród pracowników



Łatwiejsza organizacja spotkań w ramach firmy oraz z osobami spoza firm



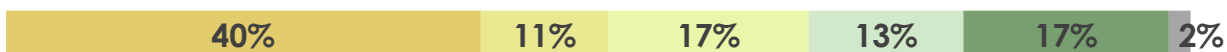
Wzrost kompetencji cyfrowych pracowników



Większe zaangażowanie pracowników w pracę



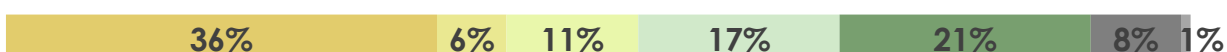
Zwiększenie elastyczności czasu pracy pracowników



Większa kreatywność pracowników



Zmniejszenie kosztów podróży służbowych pracowników



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

korzyści pracy zdalnej

Pracodawcy zapytani o zalety związane z przejściem na model pracy zdalnej zwrócili uwagę przede wszystkim na korzyści dotyczące pracowników: **zmniejszone koszty podróży służbowych (38%)** czy **zwiększenie elastyczności czasu pracy (30%)**.

W mniejszym stopniu zauważają natomiast korzyści, które bezpośrednio dotyczą samą firmę. Wśród najczęściej wymienianych pojawiły się: **mniejsza skala zwolnień lekarskich wśród pracowników (26%)** oraz **łatwiejsza organizacja spotkań (21%)**.

Przedstawiciele firm zwrócili też uwagę na zwiększenie kompetencji indywidualnych pracowników: **wzrost kreatywności oraz kompetencji cyfrowych (po 22%)**.

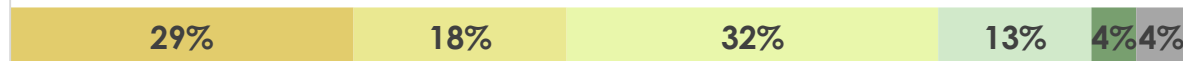
Przedsiębiorcy

■ Zdecydowanie nie ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ Zdecydowanie tak ■ Nie wiem

W dłuższej perspektywie, po ustaniu pandemii, chętnie będziemy rozwijać modele pracy zdalnej



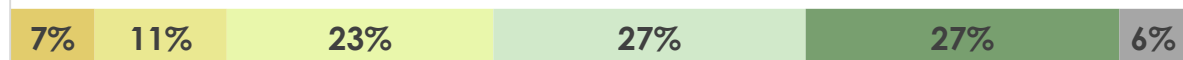
Efektywność pracowników w trybie pracy zdalnej jest większa niż w trybie pracy stacjonarnej



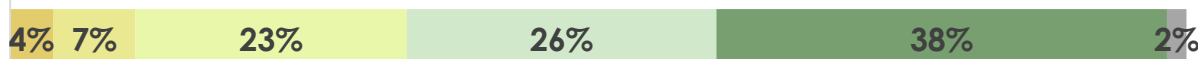
Nasza firma zachęca pracowników do pracy w trybie zdalnym



Nasza firma potrafi motywować do pracy osoby pracujące w trybie zdalnym



Mam poczucie, że praca zdalna w firmie funkcjonuje prawidłowo



(P19) Czy zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami?

stosunek do pracy zdalnej

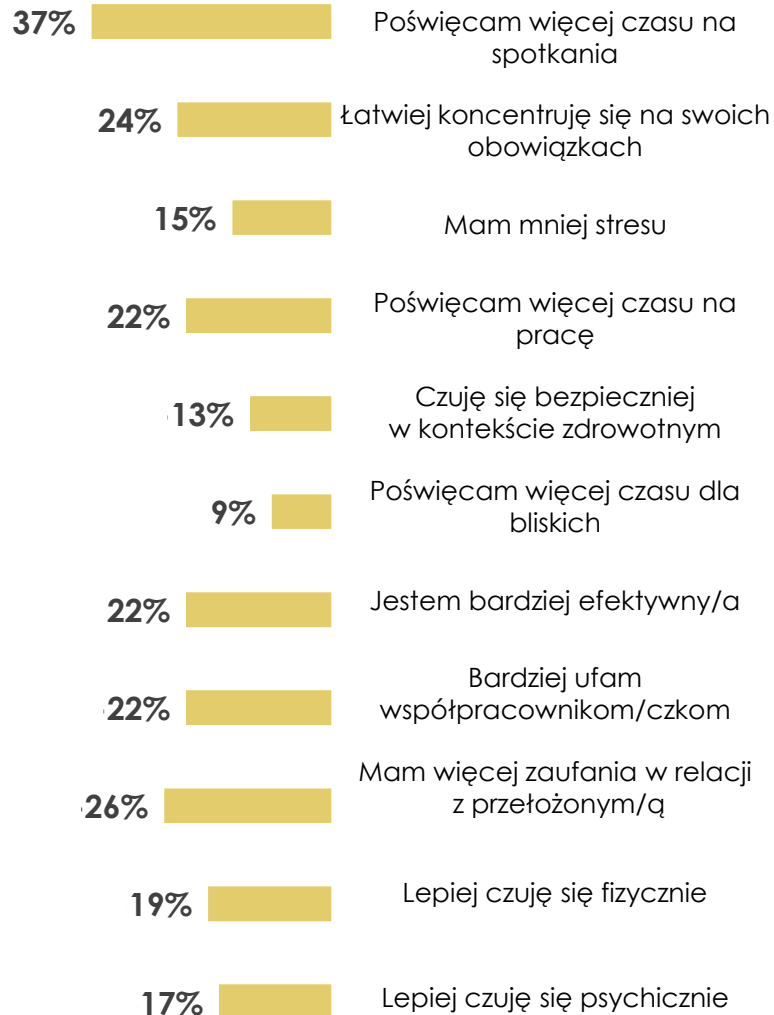
Co ciekawe, pomimo poczucia prawidłowo funkcjonującej w firmie pracy zdalnej (64%), umiejętności motywowania pracowników pracujących w takim trybie (54%), a także zachęcania swoich pracowników do takiego modelu pracy (37%), **jedynie co piąta firma myśli o rozwijaniu go również po pandemii.**

Przedstawiciele przedsiębiorców zwrócili też uwagę na problemy z efektywnością zatrudnionych osób. **Niemal połowa (47%) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że efektywność osób pracujących zdalnie jest wyższa niż w modelu stacjonarnym.**

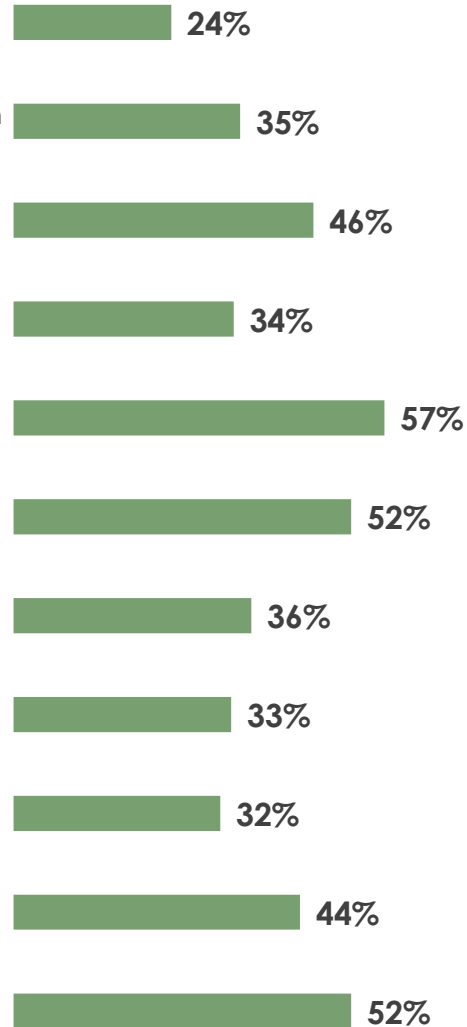
Pracownicy

W KTÓREJ FORMIE PRACY?

PRACA STACJONARNA



PRACA ZDALNA



Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

praca zdalna a stacjonarna

Pracownicy, którzy w czasie pandemii mieli okazję pracować zdalnie zostali poproszeni o porównanie tego trybu wykonywania swoich obowiązków z pracą stacjonarną.

Ponad połowa przyznała, że dzięki pracy z **domu czuje się bezpieczniej w kontekście zdrowotnym** (57%) i **lepiej psychicznie** (52%). Nie bez znaczenia pozostaje też **możliwość poświęcenia czasu bliskim** – to, że jest go więcej twierdzi 52% osób pracujących zdalnie. Respondenci przyznają też, że mają mniej stresu (46%) i czują się lepiej pod względem fizycznym (44%).

W pracy stacjonarnej poświęca się więcej czasu na spotkania (37%).

Pracownicy

SKŁONNOŚĆ DO POLECENIA (NPS)



NPS
-40

KRYTYCY

52%

NEUTRALNI

37%

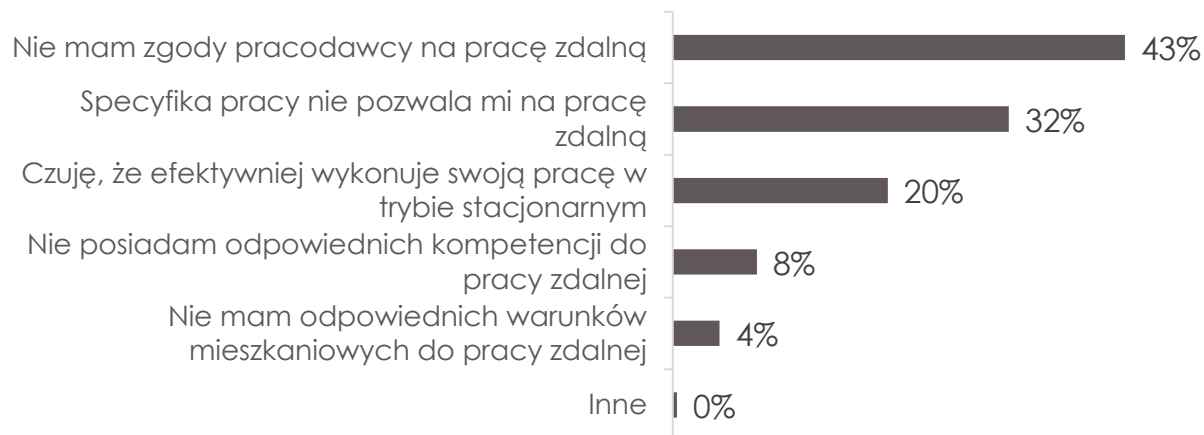
PROMOTORZY

12%

Podstawa: pracownicy pracujący zdalnie = 294

(P30) Proszę powiedzieć, na ile polecit(a)by Pan(i) bądź nie polecit(a)by Pan(i) swoim znajomym pracę w trybie zdalnym.

PRACA STACJONARNA – POWODY



Podstawa: pracownicy pracujący stacjonarnie = 228

(P31) Z jakich powodów nie pracuje Pan(i) obecnie zdalnie? Można wskazać kilka odpowiedzi.

stosunek do pracy zdalnej

Pomimo dostrzegania zalet pracy zdalnej, **pracownicy niechętnie poleciliby ją innym.**

NPS (Net Promoter Score) wskaźnik wykorzystywany do pomiaru lojalności wobec marki (a w tym wypadku pracy zdalnej) to różnica pomiędzy odsetkiem promotorów marki (ocena 9-10), a odsetkiem jej krytyków (ocena 0-6). Wśród badanych pracowników wyniósł -40, co można uznać za niski wynik.

Poza, najczęściej wymienianym, brakiem zgody ze strony pracodawcy (43%), respondenci deklarują, że to specyfika pracy nie pozwala im na wykonywanie jej w modelu zdalnym (32%). Co piąta osoba przyznała natomiast, że efektywniej wykonuje swoją pracę w trybie stacjonarnym.

Pracownicy

emocje związane z pracą zdalną

Rozmowy grupowe z pracownikami pozwalają zidentyfikować pewne stadia emocjonalne, które pojawiają się podczas pracy zdalnej.

Początkową fazą było pewne zdziwienie i niedowierzenie związane z nagłym i niemal pełnym lockdownem. Całkowite przeniesienie pracy do domu oznaczało **dezorientację i konieczność zmiany sposobu funkcjonowania**.

Kolejnym krokiem była **próba poszukiwania pozytywnych stron tej sytuacji**. Jako korzyści wymieniano oszczędność czasu i wygodę wynikającą z braku konieczności dojeżdżania do i z pracy.

Dość szybko natomiast przymus pracy zdalnej zaczął wywoływać **poczucie przygnębienia, odizolowania z czasem wręcz narastającą frustracją**.

U niektórych doszła do tego **obawa o utratę pracy**, ale także **o zdrowie** własne i współpracowników.

Co podkreślane, odczucia te są dość zbieżne, niezależnie od reprezentowanej branży czy stanowiska. Pracownicy natomiast mają często poczucie, że to ich indywidualna ocena sytuacji i są osamotnieni w tym, że nie do końca odnajdują się w pracy zdalnej.

„W przypadku takiego całkowitego lockdownu to było dopiero wydarzenie dla nas wszystkich”.

Zdziwienie

1

„Dostaliśmy telefon, że mamy się już nie pojawiać w biurze, że mamy pracę zdalną. Dla mnie to był ogromny szok, z pracy biurowej trafić do domu, z dzieckiem czteroletnim”.

„Na początku to wydawało się prostsze, że tego czasu więcej jest dla siebie, że o tej szesnastej kończę pracę i ten czas jest już dla mnie”.

Szukanie pozytywów

2

„Minus jest taki, że się mniej widzę z ludźmi, albo prawie wcale, w ciągu dnia. Nie wyjeżdżam do miasta. Jest to z jednej strony wygodne, z drugiej strony trochę dołujące. Zdecydowanie nie o tym marzyłem”.

„Jest to takie dziwne, nienaturalne. Bo rozmawianie do monitora to jest coś naprawdę strasznego”.

„Mówienie do komputera czy do kamerki przez znaczny okres dnia naprawdę powoduje taki pewnego rodzaju dół”.

Narastająca frustracja

3

„Im dłużej, tym więcej frustracji”.

„Ja bardzo lubię ten kawałek przestrzeni, w którym ja się znajduję. Ale to wcale nie oznacza, że jest fajnie. Nie cierpię tej pracy zdalnej, jestem wściekła”.

„Sprzedaż przez telefon to nie jest to, co ja lubię, to, co ja czuję”.

„Jeżeli wejdzie tam koronawirus, to mojej pracy w zasadzie nie ma. Cały zakład musi zostać zamknięty i praktycznie moja praca związana jest tylko z oczekiwaniem na lepszy moment”.

Obawa o pracę i zdrowie

4

„Najbardziej czekam na moment zakończenia, bo mam nadzieję, że pandemia się skończy wcześniej, niż zamkną moją firmę”

„Wystarczy, że jedna osoba na magazynie będzie miała koronawirusa, firma stoi. Nagle nie wiadomo, jak to ugryźć, jak do tego podejść. I to jest rzeczywiście wyzwanie (...) i w pewnym sensie zagrożenie dosyć duże”.

praca zdalna – wady i zalety oczami pracowników

Praca zdalna ma swoich zwolenników, którzy dostrzegają jej zalety przede wszystkim w postaci oszczędności czasu. Wyeliminowany zostaje czas dojazdu, który poświęcić można na dłuższy sen czy czas dla siebie. Niektórzy też wprost przyznają, że pracę można pogodzić w drobnymi pracami domowymi, jak np. wstawienie prania.

Jako zaleta podkreślana jest też możliwość nauki nowych rzeczy, otwarcia na nowe perspektywy i osobistego rozwoju.



CZAS DOJAZDU, CZAS DLA SIEBIE,

„Na samym początku to tutaj dojazdy w Trójmieście, korki, więc **tego czasu dość dużo się zaoszczędzało**”.
[K, 18-26 l., specjalista ds. sprzedaży]

„Polubiłam pracę zdalną, bo **dużo rzeczy**, nie ukrywam, **mogę zrobić podczas pracy w domu**. Też dość daleko dojeżdżałam do pracy, więc dla mnie to jest **mnóstwo zaoszczędzonego czasu**”.
[K, 49-49 l., spec. ds. rozliczeń branży ubezpieczeniowej]

„Poza tym oczywiście ma swoje plusy taka praca, **zaczynam swój dzień około 10, 20 min. przed rozpoczęciem pracy**, także to jest kwestia porannej toalety i wrzucenia czegoś na ząb”.
[M, 27-40 l., pracownik biura podróży]



„Daje **mnóstwo nowych możliwości**, których wcześniej nie widziałam. Tak naprawdę musiałam w błyskawiczny sposób sobie przystosować narzędzia pracy, coś co było zupełnie nowe. A w zasadzie wszystkie takie **zmiany zawsze uczą czegoś nowego**”.
[K, 50-60 l., nauczyciel w szkole ponadpodstawowej]

NOWE MOŻLIWOŚCI, NAUKA NOWOŚCI



Niektórzy nie dostrzegają większych różnic w sposobie wykonywanej przez siebie pracy – równie dobrze pracuje im się z biura, co z domu, a i charakter pracy pozwala na takie funkcjonowanie.

„Generalnie moja **praca, czy zdalna, czy w biurze, jakoś bardzo się nie różni**, te same czynności wykonywałam”.
[K, 49-49 l., spec. ds. rozliczeń branży ubezpieczeniowej]

„Na co dzień większość czasu spędzam w pracy przy komputerze, więc **to, że w domu pracuję zdalnie, w niczym mi nie przeszkadza**. Na pewno brakuje mi kontaktu z klientami, jak również z resztą części załogi. Muszę niestety przynajmniej raz w tygodniu być bezpośrednio w pracy”
[M., 50-60 l., kierownik w serwisie samochodowym]



BRAK RÓŻNICY W SPOSOBIE PRACY

praca zdalna – wady i zalety oczami pracowników



Wyniki badania ilościowego pokazują na wiele obiektywnych zalet pracy zdalnej, mimo, iż ogólna chęć polecenia tej pracy innym jest na bardzo niskim poziomie. Pewnego rodzaju wytłumaczenie tej sytuacji znajdujemy w badaniu jakościowym, gdzie respondenci subiektywnie opisują swoje wrażenia związane z *home office* i wskazują na szereg czynników, które przyczyniają się do negatywnej oceny przeniesienia biura do domu.

POTRZEBA RUCHU I ZMIANY OTOCZENIA

„Można powiedzieć, że **przez 24 godziny ciągle przebywa się w domu**, więc to już powoli też jest też męczące”. [K, 18-26 l., specjalista ds. sprzedaży]

„Jeżeli czegokolwiek mi brakuje, to ruchu, ponieważ **praktycznie siedzę, a normalnie w pracy cały czas jestem w ruchu**” [K, 50-60 l., nauczyciel w szkole ponadpodstawowej]



„Nie jestem człowiekiem do pracy zdalnej, **ja jestem człowiekiem stadnym: lubię ludzi, lubię z nimi rozmawiać**”. [K, 27-40 l., pracownik administracji instytucji publ.]

„Chyba **też jestem takim społecznikiem i potrzebuję tego kontaktu z ludźmi**, i tej pracy w zespole. Bo my też tworzymy zespoły i jednak ta praca tak jakby twarzą w twarz jest troszeczkę inna. I też **inne emocje, inne pomysły, więc ta część kreatywna**”. [K, 18-26 l. project manager w korporacji]

POTRZEBA KONTAKTU Z LUDŹMI

MNIEJSZA EFEKTYWNOŚĆ, BRAK MOŻLIWOŚCI DOBREGO WYKONANIA PRACY

„Niestety bardzo na nią narzekam. Bo to od razu widać po obrotach, że **te obroty nie są takie, jak były poprzednio**. Bo **przez ten brak kontaktu fizycznego, jest to niemożliwe**” [M, 50-60 l., pośrednik w obrocie nieruchomości]

„Małe dzieci potrzebują kontaktu, potrzebują bliskości. Cóż ja mogę dać im przez [internet]... Nawet jeżeli znam bardzo dobrze programy, **to ja tej pracy, którą zresztą lubię, nie wykonam tak jak należy w ten sposób**” [K, 50-60 l., nauczyciel w przedszkolu]

„Wydawałoby się, że w pewnych branżach można sobie wchodzić na taką pracę, a tu się okazuje, że co prawda można, natomiast **nie jest to ani komfortowe, ani efektywne**” [M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]



„**Jestem technicznie bardzo słaba, nie lubię pracować z komputerem**. Umiem zrobić tylko to, co należy i to, co zawsze ode mnie było wymagane, i to, co było mi do pracy potrzebne. Natomiast przy komputerze i przy tej pracy zdalnej bardzo się męczę”. [K, 50-60 l., nauczyciel w przedszkolu]

BRAK KOMPETENCJI CYFROWYCH

DOLEGLIWOŚCI FIZYCZNE

„**Ból głowy narastający**, jednak ten kontakt z komputerem jest dla mnie uciążliwy, oczy i głowa” [K, 50-60 l., nauczyciel w szkole ponadpodstawowej]



Pracownicy

ZAGUBIENI

Osoby, którym zapewniono odpowiednie warunki do pracy, jednak nie potrafią z nich skorzystać i nie radzą sobie z izolacją i nie mogą się zmotywować do pracy. Obowiązki domowe mogą odciągać te osoby od pracy.

KTO TO?

Osoby starsze
Przygotowują najwięcej raportów z pracy zdalnej
Mają zapewniony sprzęt
Boją się utraty pracy
Mają uczące się zdalnie dzieci w podstawówkach
Mają bardzo dobre warunki pracy w domu
Praca z domu jest dla nich najbardziej stresująca



STACJONARNI

Osoby, które najgorzej czują się w pracy zdalnej, nie mają warunków i nie są w stanie dobrze wykonywać swoich zadań z domu



KTO TO?

Osoby młodsze
Ze średnich firm
Mieszkają sami
Pracują w różnych miejscach lub we wspólnej przestrzeni
Mają najgorsze warunki do pracy zdalnej
Nie mają odpowiedniego sprzętu do pracy

DOSTOSOWANI

Osoby, którym pracodawca zapewnił dobre warunki pracy i dostosowali się do nich. Oceniają pozytywnie każdy aspekt pracy zdalnej. Potrafią dostosować swój tryb pracy do każdego warunków.

KTO TO?

Osoby młodsze
Wyższe wykształcenie
Ze średnich firm
Posiadający najlepsze warunki pracy

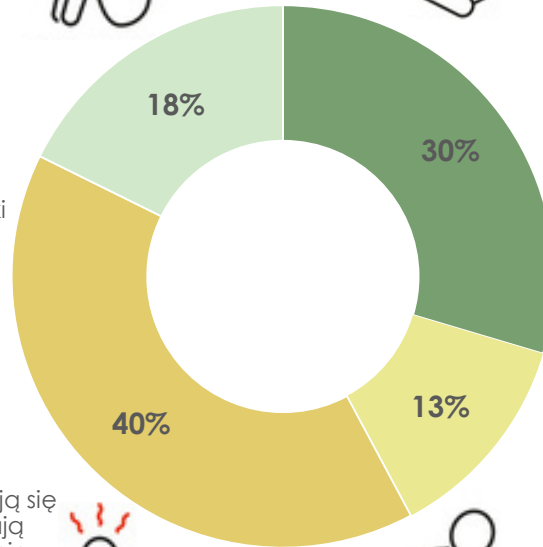


NIEZAOPIEKOWANI

Osoby, którym zapewniono odpowiednie organizacyjne warunki pracy, jednak zostały pozostawione same sobie i nie radzą sobie psychicznie z sytuacją pandemii.

KTO TO?

Osoby starsze
Wykształcenie średnie
Z małych firm
Mają uczące się zdalnie dzieci w szkołach ponad podstawowych
Mają najlepsze warunki pracy w domu
Doświadczyli najwięcej zmian w pracy w związku z pandemią
Przygotowują najwięcej raportów z pracy zdalnej
Mają zapewniony sprzęt
Boją się utraty pracy



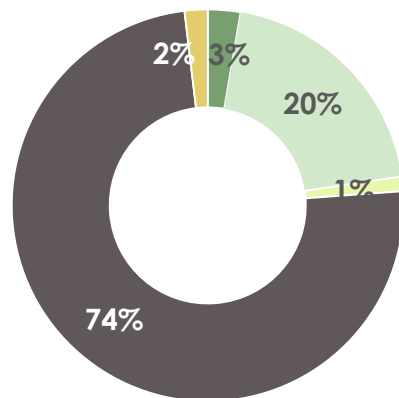
typy pracowników zdalnych

Na podstawie pytań dotyczących stosunku do pracy zdalnej stworzono typologię pracowników pracujących z domu. Najliczniejszy jest klaster **Stacjonarnych**, czyli osób, które nie chcą pracować zdalnie, nie mają warunków i źle sobie radzą ze zdalną pracą. Kolejny segment to ich przeciwieństwo – **Dostosowani**, stanowią 30% pracowników. Są to osoby posiadające dobre warunki i potrafiące się dostosować. Segment **zagubionych**, to osoby, którym pracodawca zapewnił odpowiednie warunki pracy, ale psychicznie i społecznie nie radzą sobie z tą sytuacją. Ostatni klaster – **Niezaopiekowanych** – to osoby, którym pracodawca zorganizował pracę zdalną, ale pozostawił ich bez wsparcia, te osoby najstabilniej psychicznie znoszą izolację od środowiska pracy

Przedsiębiorcy

UTRZYMANIE PRACY ZDALNEJ

- Zwiększyć skalę pracy zdalnej w firmie
- Utrzymać skalę pracy zdalnej w firmie na obecnym poziomie
- Zmniejszyć skalę pracy zdalnej w firmie
- Jest to uzależnione od sytuacji związanej z pandemią
- Nie wiem / trudno powiedzieć

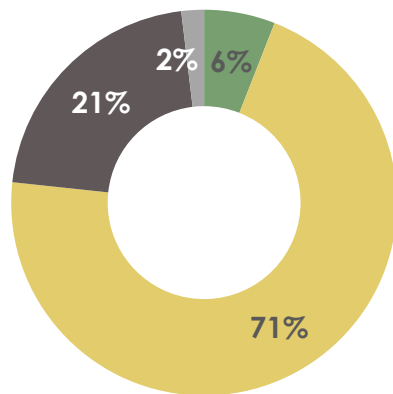


Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy korzystają z pracy zdalnej, n = 435

(P22) Czy w perspektywie najbliższych 3 miesięcy planują Państwo...:

WPROWADZENIE PRACY ZDALNEJ

- Tak, dla części pracowników
- Nie
- Jest to uzależnione od sytuacji związanej z pandemią
- Nie wiem / trudno powiedzieć



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy których pracownicy nie korzystają z pracy zdalnej, n = 387

(P30) Czy w perspektywie najbliższych 3 miesięcy biorą Państwo pod uwagę możliwość wprowadzenia pracy zdalnej?

perspektywy pracy zdalnej

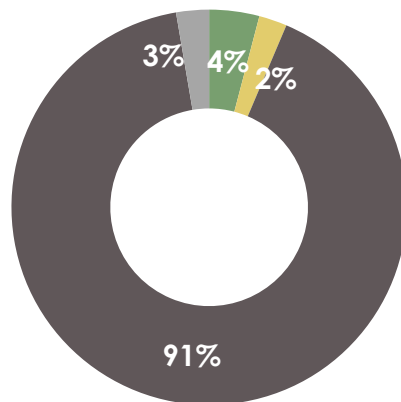
Utrzymanie pracy zdalnej w firmie przedsiębiorcy uzależniają od sytuacji związanej z pandemią (74%). Co piąta badana firma planuje utrzymanie tego modelu na obecnym poziomie.

Podmioty, które nie dopuszczają obecnie możliwości korzystania z pracy zdalnej, nie mają zamiaru też wprowadzić jej w ciągu najbliższych 3 miesięcy (71%). Co piąte przedsiębiorstwo uzależnia to od sytuacji związanej z rozwojem pandemii.

Przedsiębiorcy

ZMIANA PRZESTRZENI BIUROWEJ

- Tak, planujemy zwiększyć przestrzeń biurową lub zakładową
- Tak, planujemy zmniejszyć przestrzeń biurową lub zakładową
- Nie, nie planujemy zmian w tym zakresie
- Nie wiem / trudno powiedzieć



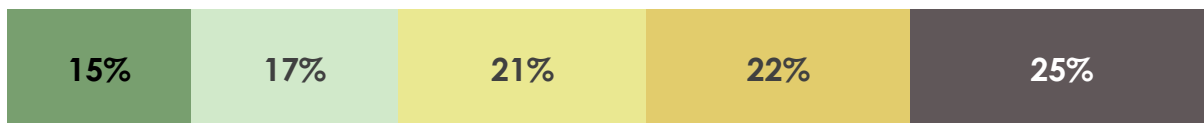
Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy n = 1012

(P31) Czy w perspektywie najbliższych 6 miesięcy planują Państwo zmienić obecną przestrzeń biurową lub zakładową?

Pracownicy

PREFEROWANY TRYB

- Praca całkowicie zdalna
- Praca w większości zdalna
- Praca w większości wykonywana w biurze
- Praca wykonywana wyłącznie w biurze
- Brak preferencji



Podstawa: pomorscy pracownicy = 500

(P32) Jaki jest obecnie Pana(i) preferowany tryb pracy?

perspektywy pracy zdalnej

Większość badanych firm nie planuje zmiany przestrzeni biurowej w związku ze zmianami jakie zostały spowodowane pandemią (91%).

Badani pracownicy pomorskich przedsiębiorstw preferują pracę całkowicie lub w większości zdalną (32%). Nieco ponad co piąta osoba woli wykonywać swoje obowiązki w większości w biurze (21%), a podobny odsetek najlepiej czuje się wykonując swoją pracę wyłącznie w biurze (22%).



Utrzymanie pracy zdalnej w dłuższej perspektywie?



„U nas pracodawca już informuje, że nawet jeżeli skończy się taka cała sytuacja pandemiczna, to i tak nie wrócimy w pełni do biur, tak jak było”
[K, 18-26 l., project manager w korporacji]



„Ale tak naprawdę w tej pracy z klientem, brakuje i do tego pragnę szybko wrócić”
[M, 27-40 l., przedstawiciel handlowy]



„Mimo tego, jak rozbieżny jest charakter branż, w których pracujemy, to chyba każdy czeka na powrót do swojej standardowej pracy, do standardowej formy pracy. Czegokolwiek [byśmy] nie robili, to chcemy wszyscy, żeby pandemia się zakończyła i żeby wrócić do swoich dawnych nawyków zawodowych” [M, 27-40 l., pracownik biura podróży]



„Niestety, nie będę zwolennikiem tego, żeby po prostu być w domu i pracować z domu, bo to się nie opłaca” [M, 27-40 l., przedstawiciel handlowy]

A może podejście hybrydowe?



„Myślę, że w momencie, kiedy wrócimy do takiej prawie normalności, to wszyscy się wyrwą z domów. Domyślam się, że po jakiejś chwili gdzieś tam znowu zatęsknimy, żeby jednak ten jakiś dzień sobie tak wygospodarować. Tym bardziej, że nabędziemy pewnych kompetencji do tego, żeby sobie planować, organizować również pracę zdalną. I myślę, że to będzie też takie fajne doświadczenie, które będziemy mogli tak normalnie wykorzystać w normalnym czasie” [M, 40-49 l., kierownik ds. sprzedaży]



„Można by było na przykład, zamiast iść na zwolnienie, jeżeli się w miarę dobrze czujemy i nie chcemy tracić wypłaty, 80% żeby nam nie płacili, to jeżeli na tyle dobrze się czujemy, to możemy faktycznie poprowadzić te zajęcia zdalnie, pracować zdalnie”
[M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]



„Pewnie bym się zdecydował gdzieś tam w przyszłości na 1, 2 dni pracy w tygodniu tak, jak teraz wtedy, kiedy na przykład auto bym musiał oddać do serwisu i wtedy, wiadomo, wygodniej jest pracować zdalnie, no bo jednak jeżdżenie komunikacją jest mniej wygodne zdecydowanie”. [M, 50-60 l., pośrednik w obrocie nieruchomości]



„1, 2 dni w tygodniu mogłyby być wygodne, ale absolutnie nie więcej, bo można zwariować”. [M, 40-40 l., wykładowca na wyższej uczelni]

perspektywy pracy zdalnej

Całkowite przejście na pracę zdalną budzi sprzeciw wśród respondentów, którzy czekają na możliwość powrotu do biur czy tradycyjnych form kontaktu z klientami. **Mimo to niektórzy pracodawcy zapowiadają, że całkowity powrót do biur jeszcze długo, a być może nigdy, nie jest brany pod uwagę.**

Istnieje zgoda co do tego, że **pandemia w sposób nieodwracalny zmieniła sposób podejścia do tradycyjnej pracy biurowej** i otworzyła wielu podmiotom nowe możliwości w postaci pracy zdalnej, pracownikom z kolei dając nowe kompetencje. Powrót do stanu sprzed czasów koronawirusa zdaje się niemożliwy.

Najbardziej optymalnym trybem pracy, zarówno dla tych, którzy dobrze odnajdują się w systemie home office, jak i tych, którym praca zdalna nie służy, jest **praca w systemie hybrydowym**. Za pożądany uważany jest model z możliwością pracy z domu w pojedyncze dni. Jego zaletą w oczach badanych jest stałość kontaktu z ludźmi czy zmiana otoczenia, przy jednoczesnych benefitach w postaci szansy załatwienia drobnych spraw bez konieczności brania urlopu, praca zdalna zamiast niepełnopłatnego zwolnienia lekarskiego czy po prostu chęć popracowania w warunkach domowych.



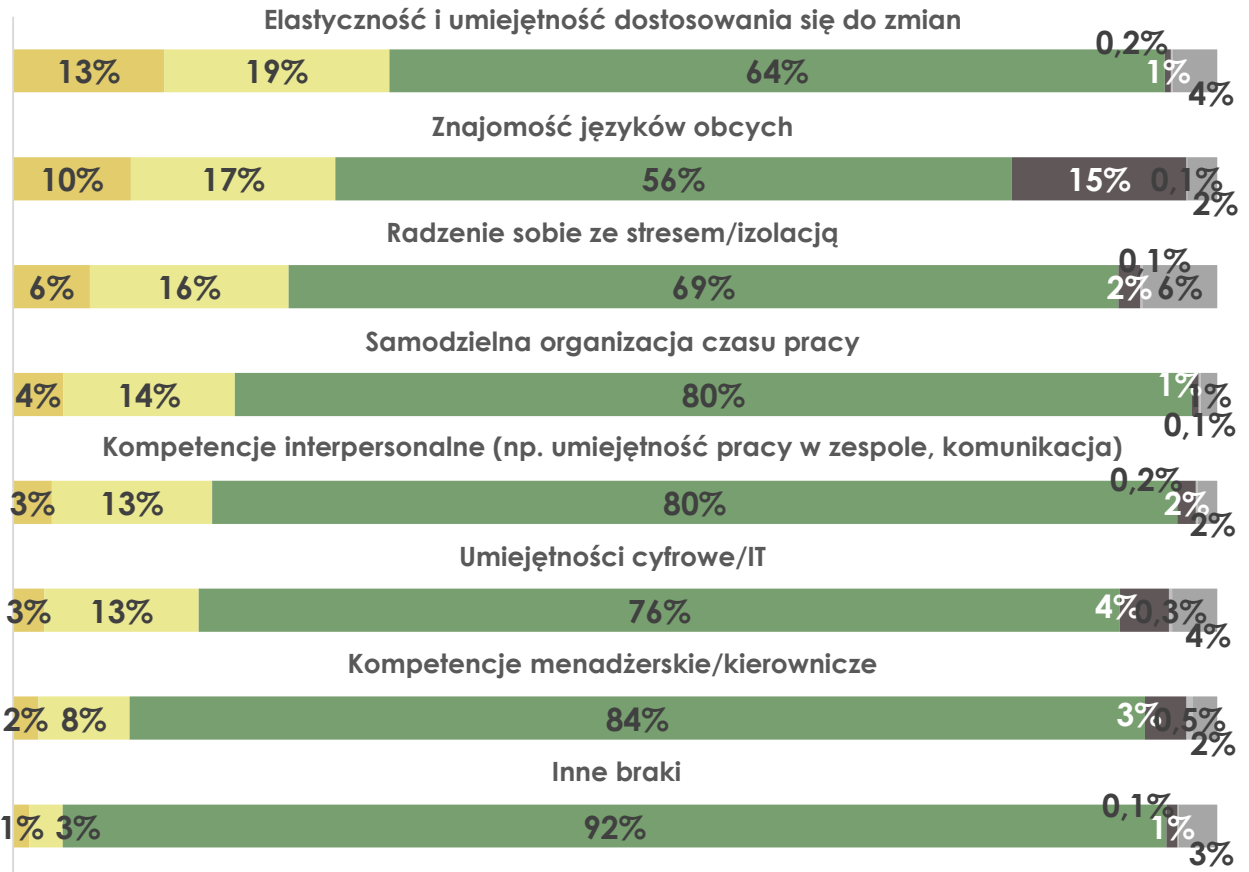
05

szkolenia w pandemii

Przedsiębiorcy

OBSERWOWANE BRAKI W KOMPETENCJACH

- Braki u większości pracowników
- Braki u części pracowników
- Nie
- Nie dotyczy
- Odmowa odpowiedzi
- Nie wiem



Podstawa: pomorscy przedsiębiorcy, n = 1012

szkolenia w pandemii

Większość przedsiębiorców nie obserwuje u pracowników braków w kompetencjach.

Jeśli wskazywano jakieś luki w umiejętnościach to w dużej mierze były one związane z obecną sytuacją pandemiczną.

Brak elastyczności i umiejętności dostosowania się do zmian u większości pracowników zaobserwowało 13% pracodawców, brak tej kompetencji u części pracowników zadeklarowało 19% pracodawców.

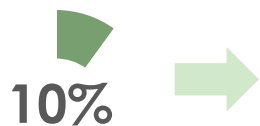
Natomiast całkowity **brak radzenia sobie ze stresem i izolacją** dotyczył 6% pracodawców, a brak tej kompetencji u części pracowników 16%.

Blisko w 4% firm zaobserwowano **brak samodzielnej organizacji czasu pracy** u wszystkich pracowników, 14% przedsiębiorców zadeklarowało brak tej kompetencji u części pracowników.

Niezależnie od obecnej sytuacji epidemicznej, 27% pracodawców podkreśliła **problem ze znajomością języków obcych** u większości lub części pracowników, co stanowi wyzwanie również po ustaniu pandemii.

(P2) Czy odczuwają Państwo obecnie braki w następujących kompetencjach u swoich pracowników?

OBSERWOWANE BRAKI W KOMPETENCJACH



pracodawców odczuwa obecnie braki w kompetencjach menadżerskich/kierowniczych wśród swoich pracowników

umiejętność samodzielnej pracy/podejmowania samodzielnych decyzji

samodzielne uzupełnianie wiedzy

zarządzanie zespołem

radzenie sobie ze stresem

motywowanie pracowników

praca zespołowa

organizacja czasu pracy

komunikacja

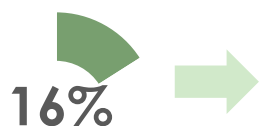
umiejętność negocjacji

egzekwowanie przepisów

konsekwencja w działaniu

brak umiejętności adaptacji do zmieniających się warunków

samodyscyplina



pracodawców odczuwa obecnie braki umiejętnościami cyfrowymi i IT wśród swoich pracowników

obsługa oprogramowania/programów w komputerowych (Excel, Teams, biurowych)

obsługa komputera

brak umiejętności graficznych

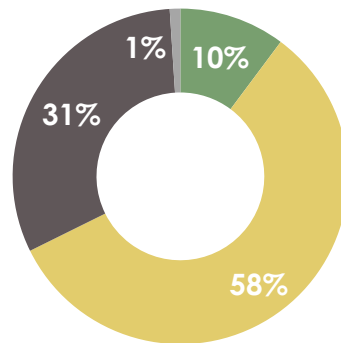
znajomość algorytmów

Najczęściej pojawiające się w odpowiedziach pracodawców braki kompetencyjne dotyczyły: zarządzania zespołem (25 wskazań) samodzielności i decyzyjności (22 wskazania) oraz organizacji czasu pracy (15 wskazań)

Pracownicy

POTRZEBA NABYCIA NOWYCH KOMPETENCJI

- tak
- nie
- nie wiem/trudno powiedzieć
- odmowa



Podstawa: pomorscy pracownicy pracujący zdalnie, n = 294

(P26) Czy w związku z przejściem na pracę zdalną odczuwa Pan(i) potrzebę nabycia lub rozwinięcia nowych kompetencji?

NOWE KOMPETENCJE



Podstawa: pomorscy pracownicy odczuwający potrzebę nabycia nowych kompetencji, n = 30

(P37) Jakie to kompetencje?

braki kompetencyjne

Potrzebę nabycia lub rozwinięcia nowych kompetencji w związku z przejściem na pracę zdalną **wskazał co dziesiąty pracownik (10%)**, ponad połowa nie widzi takiej konieczności (58%).

Wśród wymienionych kompetencji, które w dobie pracy zdalnej mogłyby być przydatne, najczęściej wskazuje się **samodzielną organizację czasu pracy (37%)** i **radzenie sobie ze stresem (30%)**.

Nieco mniej ważne okazują się, w kontekście potrzeby ich nabycia, **kompetencje cyfrowe (23%)** oraz **elastyczność i umiejętność dostosowania do nowych warunków (20%)**.

Kompetencje/cechy poszukiwane na rynku

Dobra znajomość języków obcych (nie tylko angielskiego, ale i niemieckiego czy języków dalekowschodnich)

Umiejętność obsługi programów i narzędzi do pracy zdalnej

Wysoka elastyczność, umiejętność dostosowania do nowych warunków, łatwość adaptacji do zmiany

Kompetencje managerskie, umiejętność zarządzania zespołem, motywowania pracowników, komunikacja, w tym w pracy zdalnej

Rozwój nowych narzędzi pracy, kreatywność, ale też umiejętności techniczne

Dobra organizacja pracy własnej, samodyscyplina, zaangażowanie

Kompetencje/cechy, których brakuje

Kompetencje techniczne i cyfrowe – posługiwanie się narzędziami do pracy zdalnej, komunikatorami, sama obsługa komputera

Umiejętności branżowe, techniczne, podnoszące kwalifikacje zawodowe

Bariera techniczna: brak odpowiedniego sprzętu, przepustowego internetu, szybkich łącz, serwerów odpowiedniej pojemności

Umiejętności miękkie:

Elastyczność, odporność i otwartość na zmiany

Zachowania równowagi między życiem osobistym i zawodowym

Samodyscyplina i organizacja czasu pracy

Autoprezentacja, komunikacja, negocjacje, asertywność

WYZWANIA I PROPOZYCJE SZKOLENIOWE BADANYCH

- Szkolenia komputerowe i językowe – kwestią problematyczną jest **zbyt małe zróżnicowanie poziomów szkoleń** i dostosowanie treści przede wszystkim do osób o niskich kompetencjach. Oferta wymagałaby poszerzenia o tematy przeznaczone dla osób bardziej zaawansowanych.
- Szkolenia z zarządzania – jest ich sporo, natomiast ich wartość spada ze względu na zbyt dużą **różnorodność podejść metodologicznych**
- Obserwuje się duże zapotrzebowanie na szkolenia **z narzędzi do pracy zdalnej**, w formie warsztatu/webinarium (połączenie z praktyką)
- Zwraca się uwagę na konieczność **lepszego komunikowania o ofercie** szkoleniowej skierowanej **do osób pracujących**, które rzadko odwiedzają strony czy portale urzędowe. Propozycją jest większe **zaangażowanie pracodawców** i dotarcie do pracownika przez firmy.
- Pracownicy zwracają uwagę na **czas szkoleń**, które często odbywają się w godzinach ich pracy. Harmonogram wymagałby dostosowania do osób pracujących lub porozumienia z pracodawcą, który wyrażałby zgodę na udział jako element zadań służbowych.
- Dysonans pomiędzy cięciem budżetów szkoleniowych w trakcie pandemii a faktem, że teraz pracownicy mają więcej czasu na doszkalania się.

Pracownicy

MOTYWY PODNOSZENIA KOMPETENCJI

33%

Pracowników planuje rozwijać swoje umiejętności zawodowe

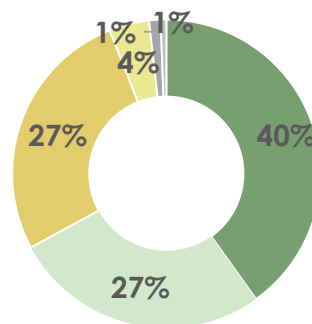


Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej chcący się szkolić, n = 167

(P2) Z jakich powodów planuje Pan(i) rozwinąć swoje umiejętności zawodowe?

ŹRÓDŁO FINANSOWANIA

- W całości przez pracodawcę
- W całości przez pracownika
- Po części przez pracownika, a po części przez pracodawcę
- Finansowanie ze środków zewnętrznych (np. unijnych, regionalnych)
- nie wiem / trudno powiedzieć
- odmowa odpowiedzi



Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej chcący się szkolić, n = 167

Szkolenia w pandemii

Najczęstszym motywem podnoszenia kompetencji była **chęć podnoszenia umiejętności potrzebnych w obecnej pracy**, wskazywana przez połowę wyrażających chęć szkolenia (51%).

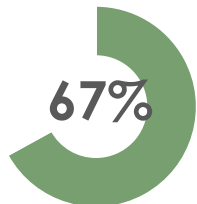
Według 26% pracowników podnoszenie kompetencji **zmniejsza ryzyko utraty obecnej pracy**. Kolejnymi motywami podnoszenia kompetencji są perspektywa awansu (15%) oraz znalezienie nowej pracy w innym (15%) lub tym samym zawodzie (15%).

Podejmowane aktywności dotyczące podnoszenia kompetencji **mają być finansowane przede wszystkim przez pracodawców (40%)**. 27% osób wskazało, że sfinansuje szkolenia samodzielnie, taki sam odsetek podzieli się kosztami z pracodawcą.

(P3) Z jakich środków finansowany będzie udział we wskazanej przez Pana(ią) formie(ach) rozwoju zawodowego?

Pracownicy

PRZYCZYNY NIESZKOLENIA SIĘ



Pracowników nie planuje rozwijać swoich umiejętności zawodowych



Brak czasu na szkolenia istotnie częściej od innych grup wskazują pracownicy do 30 roku życia (65%).

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej niechcący się szkolić, n = 277

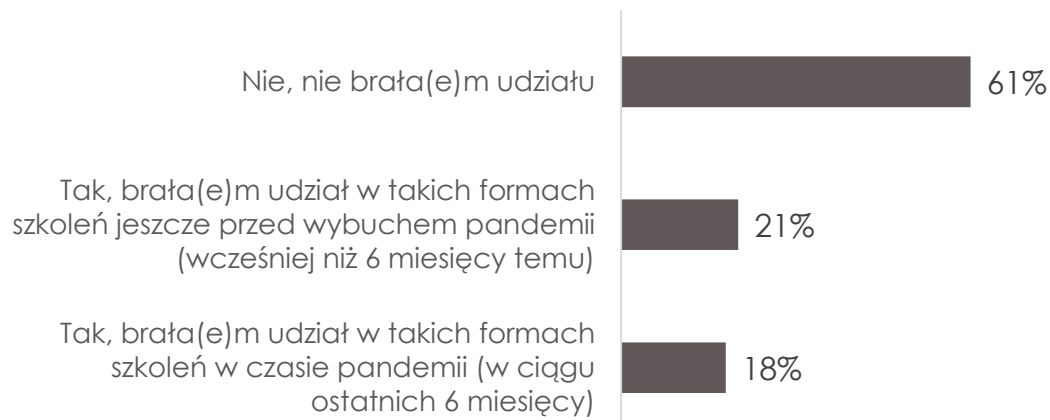
Szkolenia w pandemii

Większość badanych pracowników nie planuje się szkolić w najbliższym roku (67%).

Głównym powodem tego stanu rzeczy jest brak czasu (43%) oraz brak potrzeby korzystania z tego typu usługi (30%). Kolejnym motywem braku chęci szkolenia się, wskazywanym przez jedną czwartą, jest brak środków finansowych na tego typu aktywności (26%).

Pracownicy

UDZIAŁ W SZKOLENIACH E-LEARNINGOWYCH

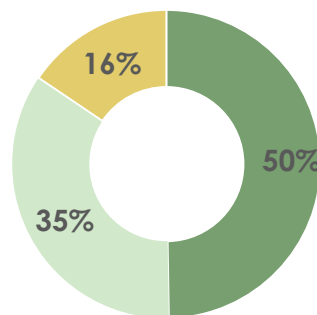


Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej, n = 500

(P6) Czy w ciągu ostatnich 12-miesięcy brał(a) Pan(i) udział w jakichkolwiek szkoleniach e-learningowych?

ZAKRES SZKOLEŃ

- Tak, całkowicie związane z moją branżą
- Tak, częściowo związane z moją branżą
- Nie, zupełnie niezwiązane z moją branżą



Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej biorący udział w szkoleniach, n = 193

(P7) Czy szkolenia, w których brał(a) Pan(i) udział były związane z branżą, w której obecnie Pan(i) pracuje?

Szkolenia w pandemii

Większość pracowników (61%) nie brała udziału w szkoleniach zdalnych w ciągu ostatniego roku.

Blisko 21% osób brała udział w e-learningu przed pandemią, a nieco mniej (18%) w trakcie pandemii.

W pierwszej grupie istotnie większy odsetek stanowią mężczyźni (25%), w drugiej – kobiety (25%). W czasie pandemii znacznie częściej szkolą się pracownicy z grup wiekowych powyżej 40. roku życia.

W przydatku połowy szkolących się zdalnie pracowników były to szkolenia

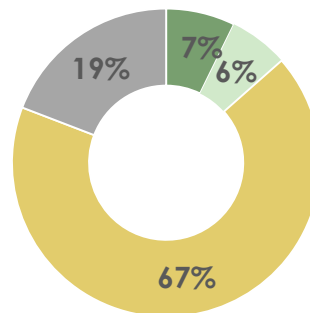
całkowicie związane z branżą (50%). W przypadku 35% zakres szkoleń był częściowo związany z branżą, a 16% uczestniczyło w szkoleniach niezwiązanych z pracą zawodową.

Szkolenia branżowe istotnie częściej odbywały kobiety (59%).

Pracownicy

PREFERENCJA SZKOLEŃ

- Stacjonarne
- Online
- Nie ma dla mnie różnicy
- Nie wiem / trudno powiedzieć



(P8) W jakich szkoleniach woli Pan(i) uczestniczyć?

Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej biorący udział w szkoleniach, n = 193

UZASADNIENIE*

Wolę szkolenia stacjonarne bo,

„Cenię kontakt z ludźmi”

„Pozyskana wiedza jest bardziej efektywna”

„Więcej wynoszę z takich szkoleń”

(P10) Dlaczego woli Pan(i) szkolenia online?

Wolę szkolenia online bo,

„Bardziej się mogę skupić”

„Jest to wygodniejsze”

„Nie tracę czasu na dojazd”

(P9) Dlaczego woli Pan(i) szkolenia stacjonarne?

*przedstawione cytaty są przykładowe i obejmują pełne spektrum wszystkich wypowiedzi respondentów
Podstawa: pomorscy pracownicy z doświadczeniem pracy zdalnej biorący udział w szkoleniach, n = 193

Szkolenia w pandemii

Rzadko kiedy pracownikom udaje się wskazać czy preferują szkolenia zdalne czy stacjonarne (67%).

W szczególności dla osób doświadczających negatywnych zmian w pracy w związku z pandemią, forma nie gra roli (73%).

Niski odsetek osób wskazuje na którąś z form jako preferowaną - stacjonarne szkolenia wybierane są przez 7% osób, a forma e-learningowa przez 6%.



06

case study



KULTURA I EVENTY

Kryzys w przedsiębiorstwach

Branża kulturalna i eventowa są jednymi z najbardziej dotkniętych przez skutki pandemii koronawirusa. Spora część respondentów wskazuje, że była zmuszona do **zwolnienia niektórych pracowników bądź obniżenia im etatu pracy do minimum**.

“

„Ale też przestaliśmy współpracować z osobami, które były u nas zatrudnione na zlecenia. Z osobami, które prowadzą działalność gospodarczą i z którymi mieliśmy zawarte umowy wręcz stałe, bo zawieraliśmy je na rok. Na przykład z kolegą akustykiem, z którym musiałam się rozstać i bardzo tego żałuję.” – specjalista do spraw kadr w instytucji kultury

„zostały zredukowany im etaty do 1/4, bo i tak nie mają co robić. Mają jakby zatrudnienie to 1/4, żeby mieli ubezpieczenie zdrowotne.” – właścicielka firmy zajmującej się obsługą techniczną imprez

”

Badani wskazują, że **większość pracowników przebranżowiła się**, aby zapewnić sobie źródło dochodu. W czasie badania respondenci wskazywali na konieczność przebranżowienia się w związku z efektami lockdownu

“

„proszę państwa, muszę powiedzieć, że od dwóch tygodni pracuję z żabce... Wszystko musi się przebranżowić. Koleżanka w Plusie pracuje... nie, w Play chyba pracuje... Kolega poszedł pracować na tiry i od dwóch chyba miesięcy na tirach jeździ – bardzo dobry wiolonczelista.” - muzyk

„kilkoro naszych pracowników musiało się lekko, że tak powiem, przebranżowić i w trochę inne działania wejść, i zupełnie nowych umiejętności się nauczyć. Bo po prostu inaczej by nie przetrwali u nas” – członek fundacji zajmującej się organizacją wydarzeń kulturowych

”



Wśród reprezentantów kultury **praca zdalna nie jest nowością**. Respondenci deklarują, że już wcześniej pewne obowiązki mogli wykonywać z domu.

„Taki lockdown mamy naszych pracowników troszeczkę, siedzimy tutaj na miejscu. Niektórzy pracują zdalnie, możemy grafika wystać zdalnie, może on robić te swoje prace z domu. Jakież te plakaty, nie plakaty, to sobie drukujemy na miejscu” – zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

Kultura w sieci

Respondenci jednoznacznie wskazują, że przeniesienie kultury do sieci **jest wymuszone i po zniesieniu ograniczeń na pewno wróci do pierwotnej wersji**. Jednak badani cieszą się, że kultura w sieci istnieje i nie wygasa całkowicie z życia codziennego ludzi.

“ „nie wyobrażam sobie, dla takich firm jak moja nie ma możliwości przeniesienia takich imprez, które robiliśmy – to były imprezy masowe – do internetu. To jakby jednoznacznie można powiedzieć, że firma by umarła.” – właścicielka firmy zajmującej się techniczną obsługą imprez

„Ale są ludzie, którzy naprawdę mieszkają w bloku wielopiętrowym, nie mają za bardzo jak wyjść, nie mają tych perspektyw. I uważam, że może pokrótce dla nich jest dedykowana ta kultura w sieci.” - zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

”



Badani wskazują, że spotkania online być może zostaną zachowane wyłącznie w przypadku **konferencji biznesowych**.

“

„Przetrwa z tego może taki element jak te spotkania na Skype, na Messengerze, na tym wszystkim, to jest duże ułatwienie. Nawet osoba, która gdzieś jest na wyjeździe czy jest chora, to może w tym zebraniu uczestniczyć.” - zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

”

Respondenci jednogłośnie uważają, że **kultura w sieci nigdy nie zastąpi kultury „na żywo”**, może stanowić jedynie element dodatkowy jako transmisja dla widzów, którzy nie mogą brać czynnego udziału w określonym wydarzeniu.



Kompetencje

Praca w trakcie pandemii ujawniła szereg kompetencji z punktu widzenia branży związanej z kulturą, których **brakuje pracownikom bądź zatrudnieni sami zgłaszali chęć poszerzenia swoich umiejętności** w celu zwiększenia atrakcyjności zawodowej na rynku pracy. Wzrosło zapotrzebowanie na:

Kursy prawa jazdy bądź doszkalające dla tych którzy posiadają prawo jazdy, ale od dawna nie prowadzili samochodu

Kursy z tworzenia stron internetowych przeznaczonych do promowania wydarzeń kulturalnych

Szkolenia z narzędzi służącym spotkaniom online (Teams, Zoom czy Skype)

Warsztaty radzenia sobie ze stresem czy działaniem pod presją czasu

Szkolenie z prowadzenia transmisji online

KULTURA I EVENTY

„Ale tak naprawdę pracownicy też powinni być przeszkoleni, ci którzy chcą streamingować jakiś koncert i są koordynatorami danego projektu.” - specjalista do spraw kar w instytucji kultury

„umieściłem w kompetencjach tych poszukiwanych. Z uwagi na to, że miałem taki przypadek, że dwie osoby, które się zatrudniły u nas na stanowisku promocji, jakby nie wytrzymały presji, która była bardzo nikła.” - zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

Oczekiwane wsparcie

Respondenci zwrócili szczególną uwagę na **skomplikowane przepisy i dużą liczbę dokumentów, które utrudniają zdobycie jakiejś pomocy czy dotacji ze strony Państwa**. Badani oczekują ograniczenia zbędnej dokumentacji.



„Ile tej papierologii, tego wszystkiego, logowania się do różnych systemów i najróżniejszych składania deklaracji. Ja wiem, że kiedyś może przed pandemią ci ludzie po prostu czasami z tego rezygnowali, ale w tej chwili muszą się chwytać tej brzytwy.”- zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

„Napisaliśmy kilka wniosków teraz ostatnio w czasie pandemii i ciut przed pandemią – żaden wniosek nie przeszedł, wszędzie nam brakowało jednego, pół punktu, dwóch punktów. Wcześniej my pisaliśmy wnioski i te wnioski naprawdę przechodziły.” - muzyk



Osoby objęte badaniem wskazują, że spora część papierowej dokumentacji została zastąpiona dokumentami elektronicznymi w związku z czym podkreślają jak ważne jest **objęcie pomocą osób starszych w zakresie obsługi komputera czy przydatnych narzędzi informatycznych**.



„uważam, że jest bardzo potrzebne wsparcie, bo oni się czują troszeczkę tacy no wyobcowani. Jeżeli my nie wyjdziemy do nich z pomocą czy nie zorganizujemy dla nich jakichś szkoleń, to mówię, troszeczkę się będą czuli źle.” - zastępca dyrektora centrum kultury i biblioteki publicznej gminy

„starsze pokolenie ma większy problem jednak z opanowaniem komputera. I też z taką odwagą w uczeniu się nowych programów. W ułatwianiu sobie pracy – im się wydaje, że to jest trudne, a tak naprawdę to ułatwia pracę.” - specjalista do spraw kar w instytucji kultury



Reprezentanci branży kulturalnej i eventowej często podkreślają, że **zostali bez pomocy finansowej przez co zostali sami zmuszeni bądź ich pracownicy musieli zmienić miejsce pracy**.

Preferowany tryb pracy



Większość respondentów określa proces przejścia na pracę zdalną jako trudny. Wyjątek stanowią rodzice, która z uwagi na opiekę nad dziećmi, wcześniej wykonywali pracę z domu.



„Akurat w mojej specyfice pracy, czy pracowaliśmy w biurze, czy pracujemy na home office, to tak naprawdę te nasze zadania operacyjne, one się jakoś bardzo nie różnią.” – menadżer działu finansowego



Badani z branży finansowej wskazują liczne wady pracy w domu i wyrażają **chęć powrotu do biura**. W badanej grupie występuje tylko jeden przedstawiciel międzynarodowej korporacji, który wskazuje, że specyfika pracy w domu i w biurze w firmie, w której pracuje aż tak bardzo się nie różni, mimo to również zauważa negatywne strony wykonywania pracy w swoim miejscu zamieszkania.

Najczęstsze wymieniane problemy w związku z pracą zdalną:



Ograniczony kontakt z klientem

Pracownicy są mniej efektywni

Wymaga dużego zaufania między pracownikiem a pracodawcą

Brak kontroli nad pracownikami

Problemy ze sprzętem technicznym potrzebnym do pracy

Brak odpowiedniego wyposażenia (narzędzi biurowych)

Nieprzystosowane miejsce w domach do pracy zdalnej (brak gabinetu)

FINANSE

„U nas praca tak naprawdę była zwyczajowo stacjonarna. Zmieniła się na zdalno-stacjonarną w momencie pierwszego lockdownu” – współwłaścicielka biura rachunkowego

„Współpracuję w biurze zazwyczaj z moim wspólnikiem plus dodatkowo osoby, które ja gdzieś tam mam zatrudnione i które ma zatrudnione Mariusz, pracują teraz zdalnie”. – właścicielka biura pośrednictwa finansowego



Stosunek do pracy zdalnej

Osoby objęte badaniem podkreślają, że **efektywność pracowników w trybie pracy zdalnej jest mniejsza niż w trybie pracy stacjonarnej**. Wynika to z braku bezpośredniego kontaktu z klientem przez co praca się wydłuża oraz braku wzajemnej motywacji między pracownikami.

„A jeżeli chodzi o tą efektywność, to pracując samemu zdalnie, to takie zwykły (a może nie zwykły) społeczny aspekt, że jedna drugą motywuje, kolega koleżankę, koleżanka koleżankę, nieważne. Jednej się nie chce, druga do niej zagada i powie: hej, robimy, nie wiem, mamy tutaj coś do zrobienia... Jest team po prostu i można siebie wzajemnie zmotywować i wtedy idziemy wszyscy razem do przodu”. – księgowca

Respondenci zwykle **nie są skłonni do rozwijania modelu pracy zdalnej** w swoich przedsiębiorstwach. Niektórzy respondenci przypuszczają, że praca zdalna zostanie utrzymana dla tych osób, które będą tego potrzebowały.

„Ja myślę, że jeżeli chodzi o moją firmę to absolutnie, ja nigdy nie będę dążyła do tego.” – właścicielka biura rachunkowego

„tak, jak mówiłem, ja gdzieś tam pewnie reprezentuję dużą firmę, czyli wydaje mi się, że gdzieś tam pójdziemy tym modelem, że jednak ta praca zdalna będzie jedną z opcji dla pracownika.” – menadżer działu finansowego

Z przeprowadzonego badania wynika, że w porównaniu do małych i średnich przedsiębiorstw, duża korporacja finansowa ma narzędzia do zachęcania pracowników do pracy zdalnej oraz lepiej radzi sobie z motywowaniem pracowników i kontrolowaniem wykonywanej przez nich pracy.

Codzienne spotkanie (15-, 20 minutowe) przed rozpoczęciem pracy



Ustalanie planu pracy na określony dzień



Monitorowanie zadań poprzez kontakt ze współpracownikami

FINANSE

Przedsiębiorcy objęci badaniem mają podzielone opinie na temat zachęcania pracowników do pracy zdalnej. Podkreślają, że praca w takim trybie jest wymuszona przez obecną sytuację oraz wskazuje, że w branży finansowej kluczową rolę odgrywa praca zespołowa.

„Bo ze strony moich pracowników to raczej w większości, gdzie wręcz muszą być na zdalnym, to kwestia jest braku opieki nad dzieckiem. Bądź teraz jesteśmy przymuszani przez to, że jest większa ilość zachorowań, więc żeby zmniejszyć zachorowalność w całej grupie... uważam, że jednak mimo wszystko ta praca w grupie akurat w naszym zawodzie jest bardzo wskazana..., bo faktyczne głośne mówienie swoich myśli powoduje, że kolejna osoba, która jakąś lukę w przepisach ma, no, dowie się czegoś więcej” – współwłaścicielka biura rachunkowego

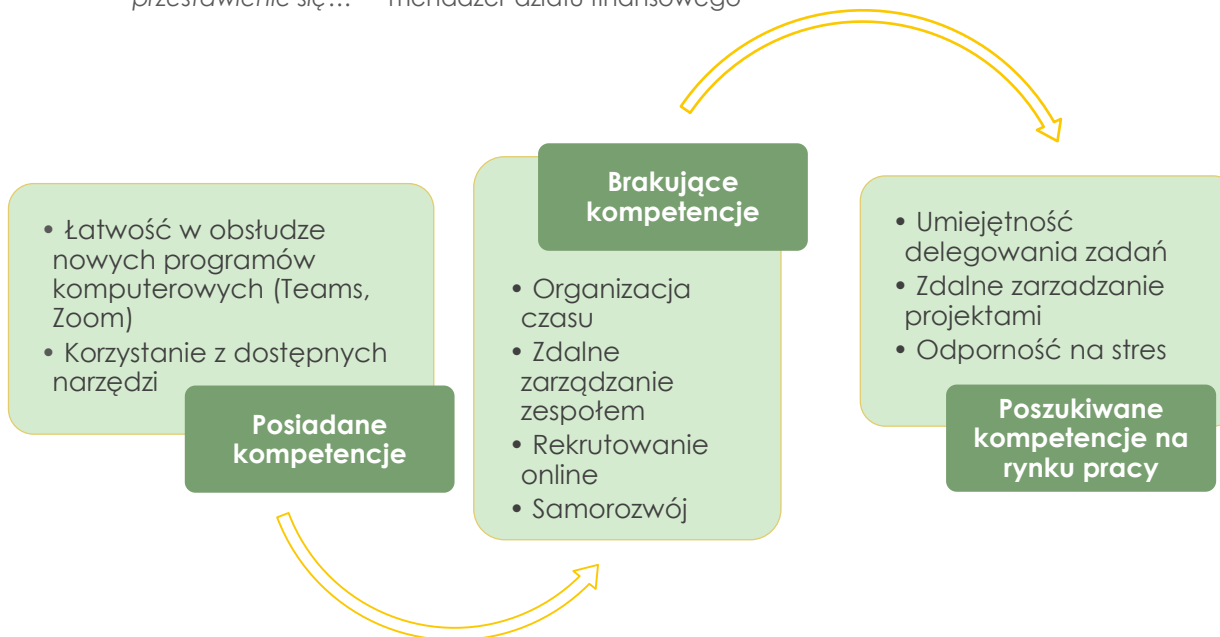
FINANSE

Kompetencje

Respondenci zostali poproszeni o wymienienie kompetencji, których zabrakło bądź które przydały się przy wdrożeniu w przedsiębiorstwie pracy zdalnej. Niektórzy respondenci wskazywali na brakujące umiejętności pracowników w zakresie organizacji czasu przez co praca jest zdecydowanie mniej efektywna. Często podkreślano konieczność podnoszenia kompetencji w zakresie zdalnego zarządzania zespołem oraz przeprowadzenia rekrutacji w formie on-line.

„W głównej mierze zawsze jest coś do zrobienia w domu, więc myślę, że takie zarządzanie czasem połączone z efektywnością... Myślę, że takie szkolenie byłoby jak najbardziej na miejscu dla tych osób” – właścicielka biura rachunkowego.

„U mnie w firmie, w której pracuję faktycznie cała rekrutacja jest teraz zdalna, co jest dużym wyzwaniem i dla pracodawcy, takie całkowite, powiedzmy, przestawienie się...” – menadżer działu finansowego



Badanie jakościowe uwydatniły również pozytywną stronę pracy zdalnej. Duża część respondentów jako duży plus wskazuje na szeroki dostęp do szkoleń online. Co więcej nagrywanie takich webinarów pozwala na odtwarzanie ich w dowolnym momencie, co może przyspieszyć proces szkolenia nowych pracowników.

„możliwość szkolenia się online, w domu, w zaciszu domowym, że tyle tego jest dostępne i są to bardzo często darmowe szkolenia, dużo materiałów.” - księgowka

„faktycznie te szkolenia nie muszą być za każdym razem prowadzone od nowa, tylko niektóre, czy może bardziej te techniczne, są gdzieś tam dostępne potem na sieci i odtwarzane nowym pracownikom.” – menadżer działu finansowego



Oczekiwane wsparcie

Większość respondentów określa pracę zdalną jako trudną, podkreślając przy tym zapotrzebowanie na określone formy jej wsparcia aby ją ułatwić. Dla większości badanych jest to nowa forma pracy dlatego respondenci podkreślają jak ważne jest **dzielenie się wiedzą między menadżerami, a pracownikami** oraz między przedsiębiorcami różnych firm.



„sama możliwość i chęć porozmawiania z ludźmi z innych branż jest bardzo cenna.” – właścicielka biura pośrednictwa finansowego



Badani wskazują, że pomocne byłoby **wsparcie (dotacje) dla pracodawców** aby mogli wyposażać swoich pracowników w odpowiedni sprzęt do pracy zdalnej.



„Fajnie by było, gdyby dla naszych pracodawców znalazła się jakaś pomoc, jeżeli miałyby się dłużej utrzymać taka sytuacja i skorzystanie z jakichś, nie wiem, ulg, czegokolwiek, żeby mogli zapewnić tym pracownikom sprzęt do tej pracy zdalnej” - księgowa



Jedna z respondentek wskazuje na wsparcie dla rodziców w zakresie **opieki nad dzieckiem**.



„Nie no, jest na pewno to wygodne, natomiast wiadomo, że jeżeli miałabym zapewnioną jakąś opiekę do dziecka i te dni, zamiast stacjonarnie iść do pracy, pracowałabym w domu, no to starałabym się jednak utrzymać jakąś większą ciszę.” – współwłaścicielka biura rachunkowego



FINANSE

Badanie jakościowe wykazało, że problemy związane z pracą zdalną dotyczą większości firm finansowych i są one podobne. Jednak bardziej odczuwają je średnie i małe przedsiębiorstwa, które być może powinny czerpać wzorce z dużych instytucji finansowych, które lepiej radzą sobie z napotkanymi problemami.

„Wydaje mi się, że pewnie mniejsi przedsiębiorcy, czyli mniejsze firmy czy osoby, które gdzieś tam tylko kilka osób zatrudniają, no to mają jeszcze większy problem, żeby z tym sobie tak naprawdę poradzić.” – menadżer działu finansowego

„faktycznie jest nas więcej, nie jesteśmy sami. Jest pewnie dużo do zrobienia w tych mniejszych firmach, ale myślę, że wszystko jest do zrobienia.” - księgowa

Rekomendacje

Organizacja szkoleń prowadzonych przez psychologów związane z tematyką radzenia sobie ze stresem (spotkania online, stres związany z sytuacją pandemii)



Organizacja warsztatów zarówno dla pracodawców jak i potencjalnych pracowników dotyczące rekrutacji online

Organizacja szkoleń z zakresy zarządzania czasem w pracy zdalnej oraz zarządzania zespołem

Umożliwienie spotkań między przedstawicielami dużych firm finansowych oraz tych mniejszych w celu dyskusji o problemach jakie dotyczą branży finansowej oraz zaznajamiania się ze strukturą organizacyjną i szkoleniową innych firm

Poszerzenie ofert kursów językowych dla pracowników, gdyż znajomość języków obcych w branży finansowej jest bardzo ważny.

Rekomendacje płynące z badania koncentrowały się przede wszystkim na dwóch kwestiach. Pierwsza z nich dotyczyła przeprowadzenia różnego rodzaju szkoleń, natomiast druga kwestia związana jest z pomocą dla pracowników w zakresie opieki nad dziećmi oraz zakupu sprzętu niezbędnego do pracy zdalnej.

Przetrwanie na rynku branży gastronomicznej

Większość przedsiębiorców deklaruje, że **ich branża przetrwa obecną sytuację, ponieważ ludzie zawsze będą musieli coś zjeść**. Jednak jeden z badanych podkreśla zauważalne zmiany jakie zachodzą w gospodarstwach domowych odnośnie gotowania, a mianowicie ludzie coraz częściej przyrządzają posiłki w domu. Przedsiębiorca podkreśla, że nawet mężczyźni chętniej odnajdują się w kuchni i być może pasja do gotowania rozwinie się u większej części społeczeństwa przez co dotychczasowi klienci mogą zaprzestać częstego odwiedzania restauracji.

“ „ja myślę, że dużo ludzi teraz przypomniało sobie, że potrafi gotować. Do tej pory w telewizji oglądali różne programy, a teraz wszyscy, z moich przynajmniej znajomych, gotują, pichcą, ciasta. Mężczyźni również.” – właściciel agencji pracy zajmującej się poszukiwaniem pracowników do branży gastronomicznej

Przedsiębiorcy podkreślają, że przetrwanie ich przedsiębiorstw na rynku jest uzależnione w dużej mierze od tego jak długo jeszcze potrwa okres restrykcji naniesiony na branżę gastronomiczną i turystyczną. **Im dłużej te ograniczenia będą istniały to zwiększa się prawdopodobieństwo, że lokal zostanie zamknięty**. Przedsiębiorcy zaznaczają, że w celu utrzymania lokalu i pracowników, w większości muszą brać kredyty bądź przenosić pieniądze z innych interesów, jeżeli takie posiadają.

“ „ja uważam, że zostaną ci, co mają grube portfele tylko. Najlepsi, jeśli nie mają pewnego zaplecza finansowego, żeby przetrwać ten miesiąc, 2, 3, oni po prostu nie zdołają tego przetrwać.” – właściciel agencji pracy zajmującej się poszukiwaniem pracowników do branży gastronomicznej

„Zabezpieczenie finansowe jakieś tam mamy, bo jesteśmy na rynku już kilka lat i mamy jakieś tam zasoby. Ale tu największy problem jest co do długości. Jak długo to wszystko mamy ciągnąć. Tu jest problem.” – właściciel pensjonatu nad morzem



GASTRONOMIA I TURYSTYKA

Respondenci objęci badaniem jakościowym reprezentowali branżę turystyczną bądź gastronomiczną, których głównymi klientami byli przyjezdni z zagranicy, okoliczni mieszkańcy bądź turyści z Polski. Wszyscy przedsiębiorcy zadeklarowali złą sytuację finansową swojego przedsiębiorstwa.

„My jesteśmy nastawieni głównie na tą obsługę gości restauracyjnych. Wykonujemy też bardzo dużo imprez, około 150 rocznie. Więc aktualny czas jest taki, że... No, hotel daje nam niewiele tych... My cały czas prowadzimy biznesowo i tak dalej, tych gości jakichś tam mamy, ale... No, spadek jest na poziomie 80-85%, jeśli chodzi o przychód.” – właściciel restauracji z hotelem



GASTRONOMIA I TURYSTYKA

Utrzymanie miejsc pracy

Przedsiębiorcy wskazują, że mają powód (głównie finansowy) by zwolnić pracowników, ale nie robią tego ze względu na **zaufanie i współpracę między pracodawcą, a pracownikiem**. Natomiast deklarują, że nie jest to związane z dotacją którą otrzymali na pokrycie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej (PFR).

“ „Na dzień dzisiejszy 8 nie potrzebuję. I 2 osoby to grubo warunkowo mógłbym zwolnić. Natomiast uważam, że jakiegokolwiek, nawet 1 osoby zwolnienie w moim wypadku to jest rozbić pewnego takiego układu i zaufania, które mamy tutaj u siebie od lat.” - właściciel restauracji z hotelem

„Natomiast zwolnienie jakiegokolwiek człowieka... To nie jest związane z PFR-em, że myśmy tam dostali i tak dalej, bo to można zawsze zwrócić.” - właściciel restauracji z hotelem

Wskazują również, że zatrudnieni rozumieją obecną sytuację i zgodzili się na **obniżenie wynagrodzeń**.

“ „I w tej chwili oni ufają mi i oczekują, że ta praca będzie. Oni wiedzą, jaka jest sytuacja, dostosowali się do... Wspólnie ustaliliśmy obniżenie pensji w tej chwili, żeby to przetrwać. – właściciel restauracji z hotelem

„Tutaj dogadujemy się co do zmian stawek, pracownicy też starają się, rozumieją całą sytuację.” – właściciel pensjonatu nad morzem

Co ciekawe, przedsiębiorcy zauważają **pozytywny aspekt** całej sytuacji, odnosi się on do **zwiększenia szacunku do miejsca pracy**. W tych trudnych sytuacjach zarówno przedsiębiorcy jak i pracownicy dostrzegli jak istotną rolę odgrywa w ich branży wzajemny szacunek, zaufanie i współpraca.

“ „pracownicy po prostu podchodzili bardzo luźno do pracy i nie przykładali się do swoich zadań, które są, co też odbijało się na pracodawcy. No, teraz może faktycznie będzie tak, że pracownik zrozumie to i zrozumie pracodawcę, w jakim też jest położeniu i że faktycznie, tak jak pan mówi, po roku to nie zapomną, tylko gdzieś to tam zostanie.” - właściciel hostelu



Wszyscy respondenci deklarują, że nie zwolnili ani nie zamierzają zwolnić swoich pracowników, mimo bardzo trudnej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa.

„A co do pracowników, to też mamy stały zespół ludzi, zatrudniamy w sumie, można powiedzieć, też rodziny. Bo tam małżeństwo... I ciężko kogokolwiek zwolnić z dnia na dzień z pracy.” - właściciel agencji pracy zajmującej się poszukiwaniem pracowników do branży gastronomicznej



GASTRONOMIA I TURYSTYKA

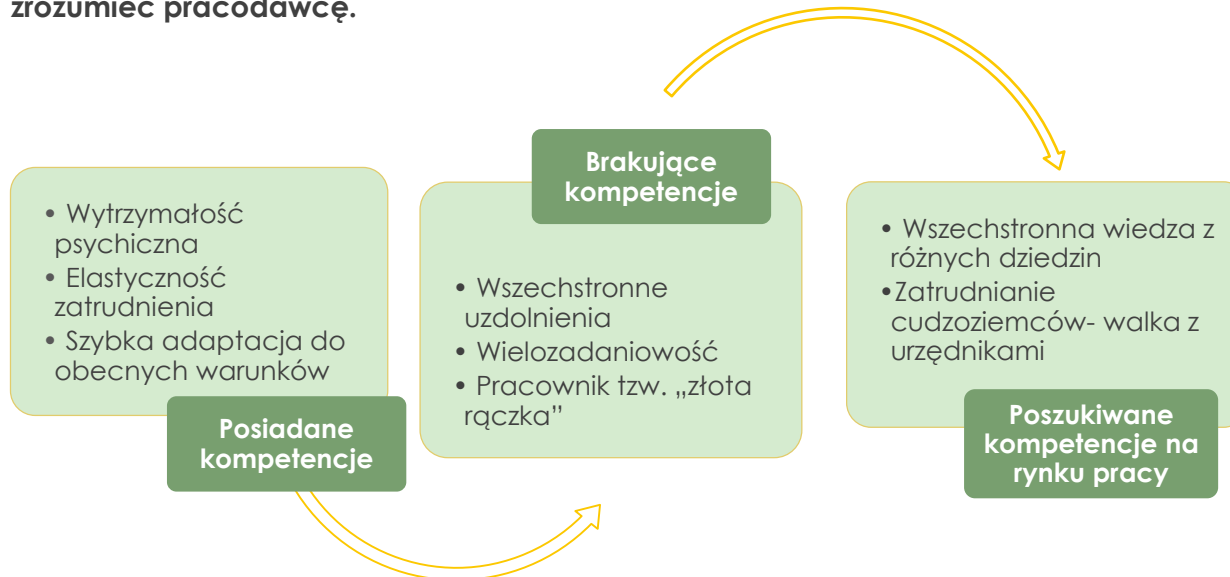
Kompetencje

Osoby objęte badaniem podkreślają jak ważna jest obecnie szybka **adaptacja do obecnych warunków oraz wytrzymałość psychiczna** – pogodzenie się z obecną sytuacją oraz zdolność do podejmowania szybkich decyzji w celu poprawienia sytuacji przedsiębiorstwa.

„mi się wydaje, że samo to przedstawienie osobom poszukującym pracy czy bezrobotnym, jak wygląda aktualnie sytuacja i właściwie czego powinni oczekiwać, czyli nastawienie takie może lekkie psychiczne tych ludzi to by trochę dało.”- właściciel restauracji z hotelem

„te kompetencje, czyli wiedza z różnych branż i tak dalej, pozwoli po prostu, no, na szybki rozwój, mam nadzieję, w niedalekiej przyszłości” – właściciel hostelu ukierunkowanego na turystów zagranicznych

Przedsiębiorcy zwracają szczególną uwagę na zapotrzebowanie **pracowników wszechstronnie uzdolnionych**, tzw. „złota rączka”, gotowych od podejmowania różnych czynności oraz zatrudnionych którzy potrafią **zrozumieć pracodawcę**.



Respondenci bardzo często podkreślają problem braku zrozumienia, który występuje głównie między przedsiębiorcami, a rządem.

„pracownik mógł na chwilę obecną zrozumieć, że w pewnych sytuacjach w danej branży czy w danej firmie musi tak się zachować, żebyśmy sobie jakoś tu wspólnie razem poradzili... I tak samo uważam, że w tej sytuacji instytucje naszego państwa czy urzędy też powinny rozumieć przedsiębiorców.” – właściciel pensjonatu nad morzem

„można z tego wyciągnąć wniosek, że jest dobra współpraca po prostu na linii pracodawca i pracownik, ale już kuleje na linii pracodawca i państwo.” – właściciel hostelu ukierunkowanego na turystów zagranicznych

GASTRONOMIA I TURYSTYKA

Ocena dotychczasowej pomocy

Pracodawcy uważają, że **idea bonu turystycznego bardzo im się spodobała**, jednak mieli zarzuty odnośnie **terminu** jego wykorzystania (do 2022 r.) oraz, że głównie opłacił się on firmom sezonowym. Podkreślają również, że warto byłoby go **rozszerzyć o działalność restauracyjną**.

“ „idea bonu turystycznego jest bardzo fajna, natomiast jak z niego skorzystać, skoro nie można jeździć? Jest termin do 22. roku, a nie wiadomo, czy w ogóle w przyszłym roku będzie można gdziekolwiek podróżować. Więc tutaj pytanie...” – właściciel restauracji

„Potem wykorzystali sobie ten bon, mnóstwo tych ludzi było... No, bo zatrzęsienie ludzi było na Półwyspie. Po czym w tej chwili, jak oni już są po sezonie, to znowu jest kolejna pandemia. Więc ograniczanie tego bonu turystycznego tylko do hotelu i brak możliwości na przykład wykorzystania tego z restauracji, żeby zrobić dziecku urodziny i tak dalej...” – właściciel restauracji z hotelem

Pracodawcy negatywnie ocenili pomysł **przekwalifikowania się osób z branży gastronomicznej**, głównie powołując się na obecne potrzeby rynku, gdzie poszukuje się pracownika z doświadczeniem zawodowym, a same szkolenia im tego nie zapewnią.

“ „szkolenia, jeśli miałyby szkolić na przykład pracowników, którzy by chcieli się przebranżowić, to ja myślę, że to jest nietrafione, no bo taka firma, jak moja, budowlana, czy ewentualnie agencja pracy, która by miała zatrudnić człowieka po 3-tygodniowym szkoleniu bądź 4-, no to co to jest dla mnie za pracownik? Według mnie pracownik zdobywa doświadczenie w pracy, podczas pracy, a nie na szkoleniu.” - właściciel agencji pracy zajmującej się poszukiwaniem pracowników do branży gastronomicznej

Pracodawcy negatywnie ocenili również **naukę dzieci w domach**, gdyż uważają, że w tak ciężkiej sytuacji przedsiębiorcy powinni się skupić na ratowaniu swoich firm, a nie na opiece nad dziećmi.

“ „My powinniśmy się starać utrzymać nasze firmy, a nie bawić się z dziećmi i kombinować, czy Teamsy działają w szkole czy nie i się mieszać w tym domu.” - właściciel restauracji z hotelem

Respondenci bardzo często podkreślają trudne relacje między rządem a przedsiębiorcami branży gastronomicznej i turystycznej. Zdecydowanie wskazują, że chcieliby usłyszeć od władz rządowych konkretny plan działania dotyczący pomocy dla ich firm, który nie będzie oparty tylko na obietnicach

„Super by było, gdyby ktoś powiedział: nie wiem, jak długo to będzie trwało, ale tak długo, jak to będzie trwało, będę ci na przykład... Zwolnię cię z ZUS-u. Trzymaj tą firmę, trzymaj tych pracowników, przeczekamy to razem, ty i my jako państwo i potem ruszymy.” - właściciel restauracji z hotelem

GASTRONOMIA I TURYSTYKA

Oczekiwania

Stworzenie jasnych przepisów i udzielenie wsparcia wszystkim przedsiębiorstwom z branży gastronomicznej i turystycznej

Po zniesieniu ograniczenia działalności, pomoc w zachęcaniu klientów do korzystania z ofert gastronomicznych i turystycznych

Zniesienia opłat ZUS w okresie pandemii

Pomoc w utrzymaniu się na rynku

Rozszerzenie bonu turystycznego o działalność restauracyjną

„Więc może tutaj fajna opcja jest z tym, żeby tak wstrzymać ten ZUS, zawiesić może albo jakaś pomoc tutaj w sprawie kredytów, opłat. Wydaje mi się, że to będzie chyba najważniejsze- właściciel hostelu ukierunkowanego na turystów zagranicznych

„wsparcie państwa, żeby w ogóle przedsiębiorstwo przetrzymało, było na rynku, ale jak już się zakończy epidemia, wsparcie z drugiej strony, potencjalnego klienta, który przyjedzie, pójdzie do restauracji czy przyjedzie na wypoczynek. Po prostu. Żeby zachęcić tego gościa, żeby nas odwiedził, żeby podróżowało, żeby to wróciło do jakiejś tam normy” – właściciel pensjonatu nad morzem

Jednocześnie pracodawcy podkreślają, że obecnie najważniejsza jest **współpraca oraz wzajemne porozumienie**. Wskazują, że obecna sytuacja jest pewnego rodzaju „lekcją” i pokazała, że należy myśleć o przyszłości i oszczędzać pieniądze na wypadek sytuacji kryzysowych.

„musimy dzielić ten swój bufor bezpieczeństwa. Że nie możemy, że tak powiem kolokwialnie, do pierwszego do pierwszego, no bo po prostu się nie da.” – właściciel pensjonatu nad morzem

Przedstawiciele branży gastronomicznej i turystycznej zgodnie twierdzą, że potrzebują pomocy od Państwa, jednak jednocześnie deklarują, że stracili nadzieję na otrzymanie jakiegokolwiek pomocy.

„Ja również nie oczekuję niczego od rządu, uważam, że przez najbliższe 3,5 roku to w ogóle nie ma z kim tam rozmawiać, w tym rządzie. Za 3,5 roku przyjdą inni i z nimi również nie będzie o czym rozmawiać. I to nie będzie ani jedna, ani druga ekipa, która będzie jakkolwiek dbała o nas.” – właściciel restauracji z hotelem

Nie każdy może pracować zdalnie

W handlu bezpośrednim praca zdalna wykonywana jest jedynie na stanowiskach menadżerskich/nadzorczych. Pracownicy placówek oferujących np. produkty pierwszej potrzeby, muszą wykonywać pracę na miejscu, stacjonarnie.



“

„Nie jest łatwo prowadzić w tych czasach sklepy, wiadomo, że tutaj część opiera się na pracy zdalnej u mnie i część czasu też spędzam na sklepach” – właścicielka sklepów spożywczych

”

Warto jednak zauważyć, że **rozwiązania przyjęte przy pracy zdalnej mogą zostać wprowadzone z pozytywnym skutkiem również w firmach, którzy nie mają możliwości skierować wszystkich zatrudnionych osób na pracę w takim trybie.** Stosując się do obecnych, pandemicznych obostrzeń i braku możliwości organizacji dużych spotkań pracowników, a także prowadząc firmy z kilkoma oddziałami (np. sieci sklepów) dobrym rozwiązaniem okazuje się być organizacja spotkań online (bieżących bądź podsumowujących jakieś działania firmy).

“

„Natomiast jest to coś, co się przydaje, nawet przy takiej organizacji pracy, bo nie mamy możliwości się ze sobą spotkać, a np. porozmawiać o danym problemie, albo spotkania, które wcześniej były organizowane w sklepie myślę, że zdają egzamin właśnie przy pracy zdalnej to takie spotkania internetowe” – kierowniczka sklepu w galerii handlowej

„(o spotkaniach online) samo robienie spotkań okresowych z pracownikami, omówienie wyników, bądź sytuacji, która się dzieje, czy tego, co jest planowane w najbliższym czasie, to jednak się przydaje.” – kierownik sklepu w galerii handlowej

”

Sprzedż online



Wprowadzone obostrzenia dotyczące zamykania centrów handlowych spowodowały duży wzrost sprzedaży internetowej, z czasem jednak jej poziom się unormował. **Firmy działające w branży e-commerce nie były przygotowane na taki nagły wzrost pracy, w szczególności przy ograniczonych zasobach kadrowych** (spowodowanych min. urlopami opiekuńczymi).

Zmiana warunków na rynku

Badani pracujący w branży handlowej zwrócili uwagę na problem ze znalezieniem odpowiednio zmotywowanych do pracy osób. Wspominali o częstej roszczeniowej postawie nowozatrudnionych.



Kryzys na rynku, szczególnie w branżach, które najgorzej znoszą skutki pandemii, spowodował **większe zainteresowanie pracą w handlu, również wśród osób, które mają kwalifikacje przewyższające stanowiska, na które aplikują**. Zastanawiające jest, czy wzrost popytu na pracę w branży handlowej będzie się utrzymywał. Nie można wykluczyć, że jest on czasowy, a praca w handlu jest pewnego rodzaju zamiennikiem wobec „główniej pracy” na trudne czasy.



może okazać się, że osoby faktycznie szukające teraz pracy z restauracji, klubów fitness, siłowni i tych branż które już od wielu miesięcy stoją, kelnerki, jakieś osoby z recepcji hotelowych itd. jest tego cała masa teraz. Być może szukają pracy, która pozwoli im tylko przeczekać ten trudny okres, ale jeśli ich pracodawca wróci jakby w całej okazałości do prowadzenia działalności, którą kontynuował przed pandemią, to może okazać się, że pracownicy będą woleli sprawdzać się w pracy, którą wykonywali wcześniej. – właścicielka sklepów spożywczych



„mieliśmy bardzo, bardzo duży wzrost sprzedaży, wszyscy zaczęli kupować przez internet. Można by powiedzieć, że mieliśmy taką sprzedaż jaką przeważnie mamy na święta.” – właścicielka sklepu internetowego

Kompetencje

Wśród głównych kompetencji potrzebnych na rynku wymieniono:

Wykonywanie zadań zgodnie z instrukcją

Inicjatywa w wychodzeniu poza ustalony schemat/standard

Umiejętność szukania wiedzy i chęć do nauki

Umiejętność nawiązywania relacji/kontaktów

Samodyscyplina i motywacja do pracy

Umiejętność zarządzania czasem

Umiejętność nawiązywania relacji/kontaktów

Znajomość języków obcych (angielski)



HANDEL

Badani zwracali uwagę na dysproporcję pomiędzy możliwościami dokształcania kadry w małych firmach a dużych. Ograniczone zasoby finansowe często nie pozwalają małym firmom na inwestycje w rozwój kadry.

„duża korporacja potrafi sobie zorganizować takie szkolenie i za nie zapłacić. A mniejsi pracodawcy już raczej nie(...). Sami się jakoś wspomagają, więc może dostęp do niskokosztowych szkoleń, albo finansowanie takich szkoleń, właśnie z zarządzania czasem przez pracownika, który pracuje zdalnie? Przez zarządzanie zadaniami, kiedy on jest najbardziej produktywny, kiedy nie, bo taka świadomość bardzo pomaga później w organizowaniu sobie samodzielnie pracy.” – właścicielka sklepu internetowego

“

pokazać ludziom jak szukać informacji, jak je przyswajają, i jak samodzielnie doszkalać się, jak np. przygotowują się na rozmowę o pracę, żeby jednak zrobili jakiś research w związku z pracodawcą, z tym, co się jak się z czym je, jest mnóstwo informacji dostępnych online z których mogą chociażby posiłkować taką podstawową wiedzę z zakresu danego pracodawcy

”

Praca zdalna w branży

Dla branży IT praca w systemie zdalnym nie jest nowością, **wiele firm od dawna funkcjonuje w trybie niestacjonarnym lub hybrydowym**, dodatkowo wspierając pracowników i podmioty, które wprowadziły u siebie pracę zdalną.

Przekłada się to nie tylko na **łatwość adaptacji** i samodyscypliny w przypadku całkowitego zamknięcia biur, ale również na **dogodniejsze warunki home office** i lepsze przystosowanie przestrzeni. Mimo to i w tej branży nagłe przejście gospodarstwa domowego na pracę i naukę zdalną stało się wyzwaniem, z uwagi na braki sprzętowe czy niewydolność łącza internetowych.



IT I KOMUNIKACJA

„Witajcie w naszej bajce”

Zadaniowy tryb pracy

Hasłami przewodnimi jeśli chodzi o podejście pracodawców do kontroli czasu pracy są **zaufanie i nastawienie na efekt**. Odchodzi się niejako od pojęcia ośmiogodzinnego dnia pracy jako nieadekwatnej miary. Niektóre firmy decydują się wręcz na jego skrócenie do 6 czy 7 godzin. Branżę wyróżnia **tryb zadaniowy**, którym mierzy się efektywność pracownika, monitorowany jest progres prac.

Pracodawcy z **niechęcią podchodzą do różnych mechanizmów kontroli czy ewidencjonowania** prac, choć monitoring mogliby stosować w sposób automatyczny.



„Jak dostałem jakąś tabelkę do wypełnienia to się załamłem, rozłożyłem ręce, roześmiałem się. Wypełniłem to, coś tam napisałem, natomiast jest to taka rzecz, która po prostu do tego całego świata nie pasuje. (...) Ewidencjonowanie pracy to jest coś czego nie chcę robić i nie będę robić i po prostu uciekam od tego typu współpracy”
[Właściciel firmy z branży IT i grafiki]

„Jeśli bym nagle stracił zaufanie do kogoś (...) to wtedy mogę sobie sprawdzić w tak niefajny sposób, ale koniec końców jednak zaufanie to podstawa i nie mamy żadnego takiego systemu do wpisywania” [Właściciel firmy z branży IT]



„Potrzebujemy nie mechanizmów kontroli, czy czasu pracy, tylko ewentualnie rejestracji postępów, które ogólny większy obraz nam pokażą jak sprawy idą, w jakim kierunku, czy idą dobrze, czy źle” [Właściciel firmy – usługi oprogramowania i utrzymywania systemów komputerowych]

Czyli co o pracy zdalnej i jej perspektywach sądzą ci, którzy nie tylko w takim trybie funkcjonują od pewnego czasu, ale i wspierają firmy i instytucje, które pracę musiały przenieść z biur do domów.

Relacje ze współpracownikami

Branża IT zdaje sobie również dobrze radzić z brakiem bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, który tak często doskwierał pracownikom, którzy nagle przeszli na tryb pracy zdalnej. Z jednej strony zadania programistyczne często wymagają **skupienia i pracy w ciszy**, z drugiej **porady, burzy mózgów czy wspólnego rozwiązania problemu**, by móc pójść dalej. Funkcjonującymi rozwiązaniami są **codzienne spotkania on-line** czy **korzystanie ze wspólnych, wewnątrzfirmowych aplikacji** do komunikacji, które pozwalają na partycypację w dowolny momencie. Kanąły firmowe służą nie tylko wymianie informacji, ale zastępują niejako wspólne wyjście na kawę czy papierosa, a toczone na nich rozmowy nie zawsze dotyczą spraw firmowych.



IT I KOMUNIKACJA

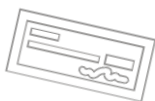
„Witajcie w naszej bajce”

“ „Korzystamy z Discorda [aplikacja służąca do rozmów i korespondencji] i po prostu siedzimy sobie na kanale, w razie czego można sobie zadać jakieś pytanie, jeśli ktoś chce, to posłucha, jakiegoś offtopu, żartu, czy coś co się na świecie dzieje. Więc pewnego rodzaju interakcja społeczna, że nie mamy totalnej ciszy” [właściciel firmy IT: aplikacje mobilne, gry komputerowe, multimedia]

”

Obserwacje pracodawców IT – wyzwania

Odpowiedzialność pracowników za drogi sprzęt



Praca za danymi wrażliwymi, konieczność zapewnienie bezpieczeństwa



Mnogość narzędzi do komunikacji



Konieczność samodyscypliny i narzucenia sobie rytmu dnia



Biurokracja i skostniałe podejście zamiast zaufania



Brak sprzętu i brak kompetencji technicznych w wielu firmach



„Samodyscyplina jest bardzo ważna, jak wytyczanie sobie granic tego czasu, bo rzeczywistość są takie sytuacje, kiedy można pracować dużo dłużej i dużo więcej. A niekoniecznie należy to robić”.
[spec. ds. wdrożeń i koordynacji pracowników]

„Tych narzędzi w czasie pandemii namnożyło się tyle, że moi znajomi, klienci czy szkolenia, w których brałem udział online po prostu mnie zaskakują. Siedzę [w tym], niby jestem obyty, otrzaskany, ale patrzę, co to jest za oprogramowanie” [Właściciel firmy z branży IT i grafiki]

Perspektywy pracy zdalnej

Wielu pracodawców chwali sobie ten tryb pracy i **chciałoby go utrzymać w dalszej perspektywie**. Uważa się, że **pracownicy również będą oczekiwali od pracodawców możliwości pracy zdalnej**. W zależności od rodzaju działalności, część widzi rozwiązanie w postaci modelu hybrydowego czy pracy w przestrzeni coworkingowej.

Zdaniem przedsiębiorców, coraz więcej firm będzie stopniowo wykorzystywało pracę zdalną, przynajmniej w pewnym zakresie. **Nie ma już odwrotu od tego trendu**.

Ale też, w opinii pracodawców z branży IT, wiele firm z różnych branż **wróci do biura**, a powodów tej decyzji upatruje się w:



- obawie o **wyciek danych** i konieczności zainwestowania w odpowiednie, często kosztowne, **systemy bezpieczeństwa**;



- **niewystarczających kompetencjach cyfrowych i technicznych** pracowników, potrzebie przeprowadzenia szkoleń, a także brakach sprzętowych;



- **potrzebie kontroli** ze strony pracodawców i ograniczonym zaufaniu.

Rekrutacja pracowników

Mogłoby się wydawać, że w momencie przejścia na pracę zdalną miejsce zamieszkania pracownika przestanie mieć znaczenie, zatreze się granica miasta, województwa, a nawet kraju. Nie wyklucza się, że w niedalekiej przyszłości praca zdalna z innego zakątka Polski czy świata spowszednieje, niemniej dziś to zjawisko jeszcze raczkuje, **dopiero rozwijane są wszelkie korzyści jakie praca zdalna potencjalnie przynosi**.

Rekrutacje, na wszystkich etapach, coraz powszechniej prowadzone są zdalnie za pomocą narzędzi internetowych. Natomiast część pracodawców wciąż szuka pracownika, któremu daje możliwość pracy z domu, ale wymaga by w razie potrzeby był też na miejscu.

„Osobiście będę starał pchać w kierunku, żeby to była praca zdalna, bo dla mnie koszt biura w tym momencie drastycznie spadnie, bo nie muszę w ogóle biura mieć”
[właściciel firmy IT: aplikacje mobilne, gry komputerowe, multimedia]

„Pierwszy wzgląd to jest bezpieczeństwo danych, w które trzeba było bardzo dużo zainwestować, żeby zapewnić bezpieczeństwo. A nie każda firma ma na to fundusze” [spec. ds. wdrożeń i koordynacji pracowników]

„Dużo firm niestety wróci do zwykłego modelu takiego stacjonarnego, pracowania w biurach. Prawdopodobnie też przez to, że nie są świadomi odnośnie zabezpieczeń wyciekowych” [Właściciel firmy z branży IT]

„Myślę, że coraz więcej firm będzie korzystało z pracy zdalnej, ale to będzie proces, który będzie trwał długo, pandemia go tylko przyśpieszyła”
[spec. ds. wdrożeń i koordynacji pracowników]

Kompetencje potrzebne na rynku

Samodyscyplina,
samokontrola,
zarządzanie czasem

Samodzielność,
umiejętność
szukania rozwiązań,
informacji

Interdyscyplinarność,
chęć rozwoju i nauki
nowych rzeczy

Znajomość narzędzi
– programów
komputerowych
i aplikacji on-line

Uczciwość, etyka,
rzetelność,
świadomość
zagrożeń

Umiejętność pracy
zdalnej – techniczna
obsługa i organizacja

Oczekiwane wsparcie

Potrzebne wsparcie, nie tylko dla branży IT, ale i dla szerszego grona podmiotów dotyczy przede wszystkim: **walki z biurokracją i kontrolą** na rzecz efektywności, **uelastycznienia godzin pracy**, wsparcia w postaci **dofinansowania do zakupu sprzętów, programów i akcesoriów**, ewentualnego uregulowanego **wypożyczenia tych narzędzi, szkoleń praktycznych** dla pracowników, a także w ułatwieniu dostępu do żłobków i przedszkoli.

Oczekiwania wobec urzędu pracy

Duża elastyczność i zadaniowe podejście do wielu spraw przekładają się na dość krytyczną ocenę działalności instytucji publicznych przez pracodawców z branży IT. Oczekiwania wobec publicznych służb zatrudnienia sprowadzają się przede wszystkim do:



ograniczenia biurokracji i „papierologii” – konieczne jest uproszczenie dokumentacji i procedur, skrócenie czasu podejmowania decyzji, odejście od standaryzacji i sztywnych wymagań na rzecz większej otwartości i elastyczności;



większej cyfryzacji i korzystania z dostępnych narzędzi, np. podpisów elektronicznych zamiast papierowej dokumentacji z pieczętką i podpisem, weryfikacji wnioskodawcy na podstawie dostępnych danych i narzędzi administracyjnych zamiast oświadczeń i zaświadczeń;



poszerzenia oferty szkoleniowej i konsultacji z pracodawcami – specjalistyczne i obowiązkowe szkolenia branżowe nie są dofinansowywane przez WUP. Ich koszt, często wysoki, z własnych środków pokrywa pracodawca lub pracownik.

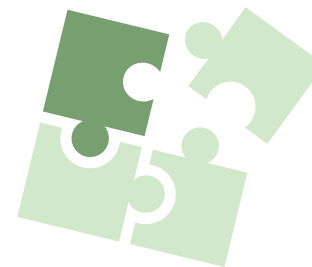
IT I KOMUNIKACJA

Przykład dobrej praktyki z zagranicy:

„Poszedłem z pomysłem do urzędu pracy, powiedziałem, że mam taki i taki pomysł, potrzebuję na niego tyle i tyle pieniędzy.

Pokierowano mnie do instytucji współpracującej z urzędem pracy. wysłuchali mojego pomysłu, dali mi prosty dwustronicowy scenariusz do później zarys biznesplanu i dwa tygodnie później miałem pieniądze”

Wnioski



Skutki pandemii COVID-19 odczuwalne są zarówno przez większość badanych przedsiębiorców jak i pracowników.

Wśród najczęściej pojawiających się zmian, jakie zaszły w firmach wymieniano: **wstrzymanie podwyżek i premii, obniżenie wydatków na szkolenia, a także obniżkę wynagrodzeń**. Pandemia COVID-19 pod względem redukcji zatrudnienia istotnie częściej dotknęła małe firmy – jedna na cztery od marca 2020 roku przeprowadziła zwolnienia.

Z kolei zwiększenie zatrudnienia planowane jest w ciągu najbliższych trzech miesięcy w branżach związanych z przemysłem i produkcją.

Praca zdalna dla części pracowników nie jest nowością – jeszcze przed pandemią funkcjonowała ona w części badanych firm. Badania ilościowe wskazują, że niemal połowa pomorskich firm, które obecnie dopuszczają pracę zdalną, dopuszczają ją również wcześniej. Wyniki badań jakościowych doprecyzowują jednak, że **miała ona raczej charakter incydentalny** – za zgodą pracodawcy pracownik mógł wykonywać swoje obowiązki w ramach tzw. home office w uzasadnionych przypadkach: choroby dziecka, wizyta „złotej rączki”, kuriera, złe samopoczucie.



Wnioski



Praca zdalna trybie krótkoterminowym może być efektywniejsza od stacjonarnej. Ograniczone zostają bowiem elementy, które wpływają na rozproszenie uwagi pracowników – długie spotkania, rozmowy przy kawie.



W dłuższej perspektywie okazuje się jednak, że ograniczenie tych elementów może mieć również negatywne skutki.

Pomimo dostrzeganych zalet pracy zdalnej, zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, badani podkreślają, że w **dłuższej perspektywie niesie ona za sobą dużo zagrożeń.**

Do najczęściej wymienianych można zaliczyć **psychologiczne aspekty przebywania w izolacji.** Taki tryb pracy wpływa na szereg zachowań związanych z przywiązaniem do firmy, komunikacją wewnątrz zespołów, a także budowaniem relacji pomiędzy współpracownikami, motywacją do pracy i nabywaniem nowych kompetencji – szczególnie przez nowozatrudnionych.

Szczególnie istotne jest to przy pracy zespołowej, gdzie wymiana doświadczenia, a także wartość dodana płynąca z pracy w grupie mają ogromne znaczenie. **Pracodawcy wskazują na problemy z motywowaniem pracowników i nadzorowaniem ich pracy,** pracownicy przyznają, że praca w takim trybie wymaga od nich większej samodyscypliny i nieco zaburza równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Wpływ na to ma niewątpliwie brak wydzielonej przestrzeni do pracy w ponad połowie gospodarstw domowych oraz przejście na pracę czy naukę zdalną pozostałych domowników.

Nie bez znaczenia w wielu podmiotach są również braki jeśli chodzi o sprzęt czy narzędzia do pracy zdalnej, a także niewystarczające kompetencje techniczne pracowników. Dla niektórych nagłe przejście na pracę zdalną oznaczało wręcz cyfrową rewolucję.



Wnioski



Zainteresowanie wsparciem ze strony instytucji publicznych można uznać za niewielkie. Ponad połowa badanych nie jest zainteresowana żadną z form pomocy, o którą zostali zapytani. Wśród najczęściej pojawiających się, oczekiwanych form wsparcia pojawiły się rozwiązania pozwalające utrzymać płynność finansową przedsiębiorstwa (dopłaty do wynagrodzenia, dofinansowanie do składek i podatków, a także ogólne wsparcie finansowe).

Respondenci badania jakościowego zwrócili też uwagę na trudności związane z biurokracją i zrozumieniem procedur towarzyszących ubieganiu się o wsparcie finansowe. Postulują ich uproszczenie i przyspieszenie czasu podejmowania decyzji.

Pracownicy wsparcia w postaci zapewnienia sprzętu do pracy, odpowiedniej obsługi IT czy przeszkolenia technicznego, jak również szkoleń z umiejętności miękkich (jak organizacja czasu czy radzenie sobie ze stresem), **oczekują przede wszystkim od pracodawców.** Pomoc instytucjonalna utożsamiana jest przede wszystkim z etapem poszukiwania pracy. Rolę instytucji publicznej widzieliby przede wszystkim pośrednio – poprzez współpracę z firmą (dofinansowanie, ustalenie zakresu i harmonogramu szkoleń) lub w pomocy w reorientacji zawodowej.

Panuje zgodność co do tego, że pandemia w sposób nieodwracalny wpłynęła na podejście do modelu zatrudnienia. Obie strony widzą wiele jej zalet, dostrzegając również ograniczenia.

Czy praca zdalna stanie się powszechna po ustąpieniu zagrożenia koronawirusowego? Zdaje się, że firmy, które na taką formę raz się zdecydowały, będą umożliwiały tzw. home office przynajmniej w pewnym zakresie. Takie też są oczekiwania pracowników. **Model hybrydowy, w którym firma nie rezygnuje z pracy stacjonarnej, ale daje możliwość pracy z domu w niektóre dni, jest najbardziej pożądanym.** Potwierdza to fakt, że mimo wielu korzyści pracy niestacjonarnej, ponad 90% przedsiębiorstw nie planuje zmiany powierzchni biurowej czy zakładowej, a pracownicy niechętnie poleciliby ją innym.



dziękujemy.

DANAE



Krajowy
Fundusz
Szkoleniowy



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO