

Kontakt dla mediów:
Luiza Nowicka, PARP
e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl
tel.: 880 524 959

Informacja prasowa
Warszawa, 18.01.2022 r.

Praca zdalna – już nie benefit, jeszcze nie codzienność

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości opublikowała raport, przedstawiający pracę zdalną z perspektywy pracowników, pracodawców oraz gospodarki. Wiele podmiotów pracuje obecnie w tym systemie bez większych zakłóceń i planuje to kontynuować, szczególnie w branżach kreatywnych. Wyniki badań pokazały, że mimo wielu pozytywnych aspektów tego zjawiska, jak oszczędność czasu na dojazdy do pracy, niższe koszty funkcjonowania biura, praca zdalna miała niekorzystny wpływ na zdrowie psychiczne kadry czy work-life balance.

Od 2020 roku praca zdalna zyskała dużą popularność. W wielu firmach ten model obowiązywał również w okresach, kiedy sytuacja związana z koronawirusem była stabilna. Według badań Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, po wybuchu pandemii COVID-19, odsetek pracodawców nastawionych negatywnie do wykonywania obowiązków zawodowych z domu zmalał z 27,6% do 11,7%. Aż 92% przedsiębiorców zadeklarowało, że efektywność pracy zdalnej jest dobra lub bardzo dobra. 37% pracodawców zaznaczyło jednak, że taki system jest niekorzystny dla integracji i współpracy zespołów. 16% respondentów zwróciło uwagę na utrudniony proces rekrutacji nowych osób.

Z badań z października 2021 roku wynika, że pracownicy mieli pozytywny stosunek do tego rozwiązania. Aż 84% badanych zadeklarowało, że pozytywną konsekwencją home office jest brak konieczności dojazdu do pracy. Za największy minus pracy zdalnej 57% respondentów uznało brak możliwości poznawania nowych osób dołączających do firmy.

Korzyścią okazała się również dobra komunikacja z przełożonymi (82% wskazań) oraz z członkami zespołu (78% procent wskazań). Za największy minus pracy zdalnej 57% respondentów uznało brak możliwości poznawania nowych osób dołączających do firmy.

Wyzwania pracy zdalnej

Organizacja zdalnej pracy zespołu wymaga od kadry zarządzającej innych kompetencji. Z sondażu Business Centre Club i 4 Business & People wynika, że menedżerowie w firmach, które przeszły na home office, mieli większy problem z wyznaczaniem celów dla podwładnych, trzymaniem



standardów pracy oraz rozliczaniem pracowników z powierzanych obowiązków. Pandemia pokazała również, jak wartościowe są umiejętności adaptacji do zmian oraz zdolności interpersonalne.

Wymagające było również przyjmowanie do pracy nowych osób. Z badań ManpowerGroup wynika, że 81% pracodawców odczuwało wyzwania w obszarze rekrutacji. 35% przedsiębiorstw zadeklarowało, że było im trudno pozyskać pracowników wykazujących się rzetelnością, dyscypliną i wysokim poczuciem odpowiedzialności. Ponad 25% organizacji zauważyło, że na rynku brakuje kompetencji związanych z logicznym myśleniem i umiejętnością rozwiązywania problemów.

Home office w innych krajach

W 2020 r. najwięcej pracowników wykonywało swoje zadania zdalnie w Finlandii (25,1%), Luksemburgu (23,1%) i Irlandii (21,5%). Najmniej zdalnych pracowników było w Bułgarii (1,2%), Rumunii (2,5%) i Chorwacji (3,1%). W Polsce odsetek osób pracujących z domu wynosił 8,9%. Wynik naszego kraju był poniżej średniej unijnej, która w 2020 r. wynosiła 12%. Według danych Eurostatu w 2020 r. odsetek kobiet pracujących zdalnie w większości krajów UE był wyższy niż odsetek mężczyzn. Różnica wahała się w przedziale od -2,1% do 5,8%.

Work-life balance

Elastyczne godziny pracy w trybie home office często przekładały się na to, że obowiązki służbowe zajmowały cały dzień. Pracodawcy wymagali z tego powodu dyspozycyjności od rana do wieczora. To wszystko spowodowało, że zatarła się różnica między życiem zawodowym i prywatnym. 43% osób pracujących zdalnie częściej niż przed pandemią pracowało w nadgodzinach, 47% – częściej niż przed pandemią odpisywało na służbowe maile po godzinach pracy, a 34% – częściej niż przed pandemią odbierało służbowe telefony po godzinach pracy. Badania przeprowadzone w okresie maj – lipiec 2021 r. pokazały, że pandemia wpłynęła negatywnie na zdrowie psychiczne aż 60% respondentów. Ankietowani najczęściej skarżyli się na wyższy poziom stresu i lęki (22% wskazań), utratę lub przyrost wagi (20% wskazań) oraz gorszą jakość snu (19% wskazań).

Home office niezależnie od pandemii

Dziś już można przyjąć, że praca zdalna nie skończy się wraz z wygaszeniem epidemii. Wiele firm od ponad półtora roku pracuje w tym systemie bez większych zakłóceń i planuje ją kontynuować – niezależnie od pandemii – gdyż elastyczne podejście do zatrudnienia sprawdza się w wielu branżach, zwłaszcza kreatywnych.

Niemniej, nagłe przejście do pracy zdalnej spowodowane nieprzewidzianym lockdownem ujawniło w wielu organizacjach luki technologiczne i braki w kompetencjach i umiejętnościach pracowników, w tym m.in.: nieumiejętność adaptacji do zmian, brak odporności psychicznej, nieumiejętność samoorganizacji pracy, brak kompetencji do zdalnego zarządzania zespołem oraz braki w umiejętnościach informatycznych. Wdrożenie pracy zdalnej wymaga od pracodawcy



odpowiedniego przygotowania, planowania i sprawnego wykorzystania odpowiednich narzędzi, w tym informatycznych.

Potrzeba zmian w prawodawstwie

Zmiany w prawodawstwie europejskim i polskim mogą pomóc w sprostaniu wyzwaniom związanym z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym i zdrowiem pracowników zdalnych. Biorąc pod uwagę to, jak szybko i drastycznie pandemia zmieniła życie osobiste i zawodowe ludzi, pracownicy bardziej niż kiedykolwiek oczekują od swoich przywódców wskazówek i wsparcia.

Praca zdalna pociąga za sobą nowe wyzwania na poziomie firmy, dotyczące m.in. zarządzania obszarami HR i IT, strategii i kultury organizacyjnej oraz odpowiedzialności społecznej. W dłuższej perspektywie pracodawcy będą musieli wypracować nowe narzędzia i formuły dla takich aspektów, jak kontrola pracowników, rozliczanie efektów pracy, ocena pracowników, zasady awansowania, metody motywacji, utrzymywania integracji zespołów, komunikacji, dostępu do zasobów i wymiany wiedzy.

[Cały raport „Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki” dostępny na stronie.](#)

