NEWSPO!NT

RAPORT

Home office oczami internautów

Spis treści

03 Czym właściwie jest home office? Definicja pracy zdalnej.

05 Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną. Jakie zaszły zmiany?

19 Praca zdalna w świetle przepisów prawa: sytuacja przed pandemią i regulacje powstałe na jej skutek.

28 Czy zmieniło się coś pod względem formy zatrudnienia? Rodzaje umów podczas pracy zdalnej.

32 Onboarding i pierwsze dni w pracy - wyzwanie dla pracodawcy i nowego pracownika.

34 Czy już jest idealnie? Największe problemy pracy zdalnej.

41 Wady i zalety home office - perspektywa pracownika.

52 Wady i zalety home office - perspektywa pracodawcy.

65 Oczekiwania pracownika - “Praca zdalna, ale...”.

67 Duch zespołu podczas pracy zdalnej.

70 Praca hybrydowa złotym środkiem pomiędzy pracą zdalną i stacjonarną?

74 Work smart, not hard czyli narzędzia dla marketera i PR-rowca do pracy zdalnej.

78 Employer branding w dobie pracy zdalnej.

86 Praca zdalna jako przygotowanie do kolejnych wyzwań.

Czym właściwie jest home office? Definicja pracy zdalnej

Janusz Jęcek

Home office to określenie pochodzące z języka angielskiego, które najprościej można przetłumaczyć jako „domowe biuro". Świetnie oddaje to jego znaczenie. Home office odnosi się bowiem do pracy zdalnej, najczęściej wykonywanej właśnie z domu.

Obecnie prawo w Polsce nie zna terminu pracy zdalnej. Nie należy jej mylić z tzw. telepracą, o której mówi kodeks pracy, polegającej na wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem pracy i przekazywaniu jej wyników pracodawcy w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 675 i n. kp).

Czym więc jest praca zdalna? Aktualnie polega ona po prostu na wykonywaniu swoich obowiązków całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania pracownika lub w innym, ustalonym wspólnie przez pracownika i pracodawcę, bez konieczności obecności w biurze. Z powodu epidemii koronawirusa COVID-19 i zagrożenia, jakie spowodowała, miliony ludzi na całym świecie zostało zamkniętych w domach. Jednym z pierwszych zaleceń po wybuchu pandemii (w Polsce zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia od 20 marca 2020 r.) była rekomendacja wprowadzenia pracy zdalnej wszędzie tam, gdzie to możliwe. Poskutkowało to wysłaniem pracowników wielu branż do pracy w domu. Na takie działania zdecydowały się w większości duże firmy, korporacje, urzędy, firmy z branży IT. Według danych zawartych w kwartalnych informacjach o rynku pracy GUS (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w I kwartale 2020 r. osób wykonujących pracę zdalną było ponad dwukrotnie mniej niż w II kwartale. Z ogólnej liczby 2124 tys. osób pracujących w domu, 1539 tys. osób (tj. 72,5%) pracowało tak, z powodu sytuacji związanej z pandemią COVID-19. Gdy nastąpiło lekkie rozluźnienie restrykcji pandemicznych, liczba pracowników zdalnych znacznie zmniejszyła się, by w IV kwartale 2020 r. osiągnąć liczbę 1609 tys. osób. Przedłużająca się pandemia uzmysłowiła nam, że praca zdalna, którą większość postrzegała kiedyś jako benefit, zostanie z nami na dłużej.

Prognozy dotyczące pracy zdalnej wskazują, że raczej nie powinniśmy wracać do poprzedniego modelu pracy z biura, chociaż decyzje w tej sprawie podejmowane są niezależnie w każdej organizacji. Przedsiębiorstwa oferują pracę zdalną lub hybrydową, czyli połączenie pracy w siedzibie firmy z pracą w domu. Można mieć coraz większą pewność, że pracownicy zdalni będą stanowić większy odsetek pracowników niż miało to miejsce przed COVID-19, a nawet wzrośnie liczba pracowników, którzy będą wykonywali obowiązki poza siedzibą firmy. Trzeba oczywiście mieć na uwadze, że decyzja o formie zatrudnienia nie będzie leżała po stronie pracowników, a pracodawców kierujących się ustaloną strategią i zyskami firmy.

Pracodawcy zatrudniający pracowników do pracy zdalnej najczęściej podpisują z pracownikami umowy zlecenia, o dzieło, licencje lub B2B, z uwagi na ograniczone zaufanie oraz brak możliwości kontroli jakości wykonywanych obowiązków. Korzyścią dla pracownika jest możliwość dopasowania godzin pracy do własnych potrzeb i preferencji. Pracownik zarządza swoim czasem samodzielnie, więc może wykonywać pracę także w godzinach np. wieczornych, jeżeli uważa, że jego efektywność wtedy wzrasta. Jednocześnie, na próbę zostaje wystawiona samoorganizacja i motywacja do pracy.

Niestety, praca zdalna nie jest możliwa na każdym stanowisku. Są branże, które takiej możliwości nie mają, głównie zakłady produkcyjne, ale również biotechnolodzy czy mechanicy samochodowi. Dużym wyzwaniem dla pracowników może być zmotywowanie się do sumiennej pracy w pełnym wymiarze godzinowym we własnym mieszkaniu, innym natomiast brakuje kontaktu ze współpracownikami.

Ciekawostka

Pojęcie **“praca zdalna**” od początku pandemii w Polsce zostało użyte przez internautów **703,6 tys**. razy, natomiast fraza **“home office”** siedmiokrotnie mniej - **101,6 tys.** razy.

Wzmianki opublikowane w okresie 20.03.2020-20.07.2022. Dane z panelu Newspoint.

Wpływ epidemii COVID-19 na pracę zdalną. Jakie zaszły zmiany?

Aleksandra Kamińska

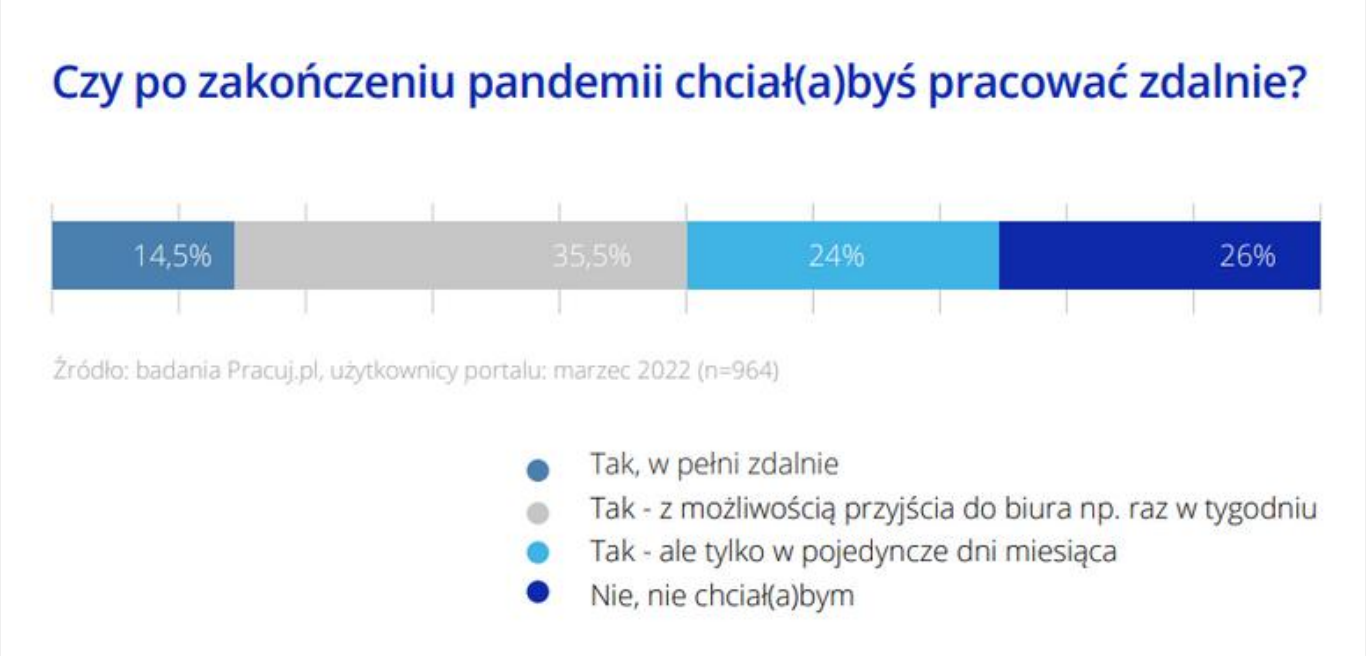
Pandemia koronawirusa postawiła przed wieloma firmami nowe wyzwania. Jednym z nich było zapewnienie pracownikom możliwości pracy zdalnej lub zapewnienie im takiej organizacji pracy, by zminimalizować ryzyko zachorowań i dezorganizacji pracy przez liczne kwarantanny pracowników. Jak dużo zmieniła pandemia, jeśli chodzi o możliwości pracy w trybach home office, hybrydowym i stacjonarnym?

Przed pandemią jedynie 12% pracowników w większości lub całkowicie miało możliwość pracy zdalnej, natomiast 43% mogło wykonywać swoje obowiązki zawodowe wyłącznie stacjonarnie (badanie ARC rynek i opinia dla Gumtree realizowane w 2020 roku). Wśród tych mających możliwość regularnej pracy zdalnej jedynie 41% korzystało w pełni z tej możliwości.

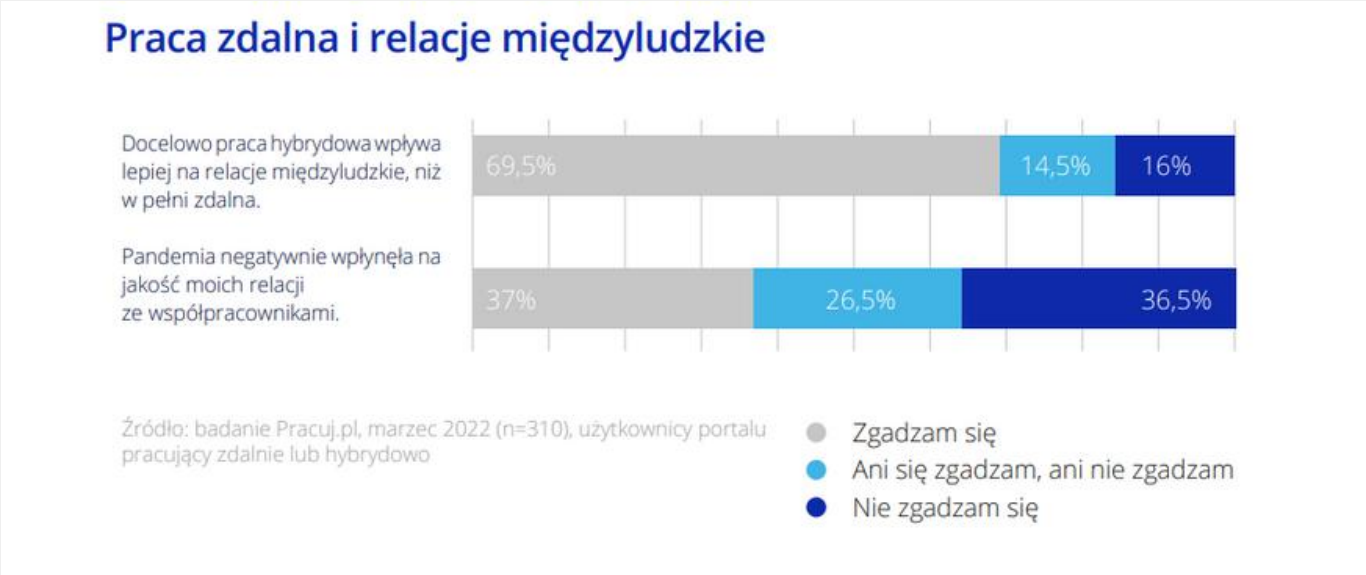
W 2021 r. 24% respondentów pracowało wyłącznie stacjonarnie (vs. 43% przed pandemia). Wyłącznie zdalnie swoje obowiązki wykonywało 41% respondentów. To ponad trzykrotny wzrost w porównaniu do czasów sprzed pandemii.

Według respondentów pracodawcy nie dawali im możliwości pracy zdalnej, gdyż nie było to konieczne lub z powodu obaw o produktywność pracowników na home office.

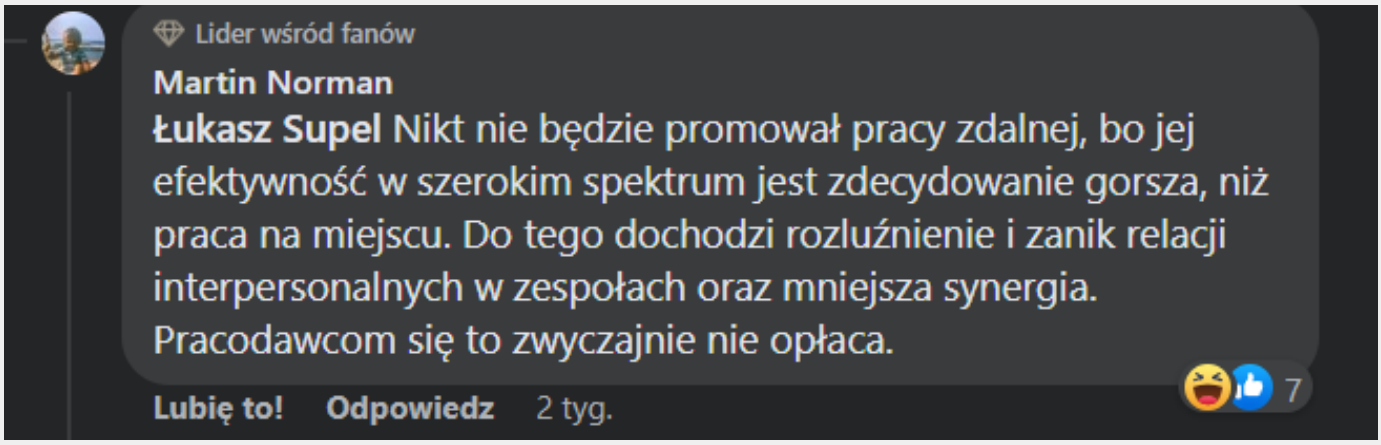
Jednocześnie warto zauważyć za raportem pracuj.pl (badanie było przeprowadzone w marcu 2022 r.), że obecnie praca wyłącznie w formie stacjonarnej nie interesuje 74% respondentów, natomiast taka forma pracy jest preferowana przez 26% badanych. W pełni zdalnie chciałoby pracować 14,5% ankietowanych. Co ciekawe - połowa ankietowanych chciałaby pracować przeważnie lub wyłącznie zdalnie, natomiast druga połowa preferuje pracę w biurze w przeważającym wymiarze czasu.

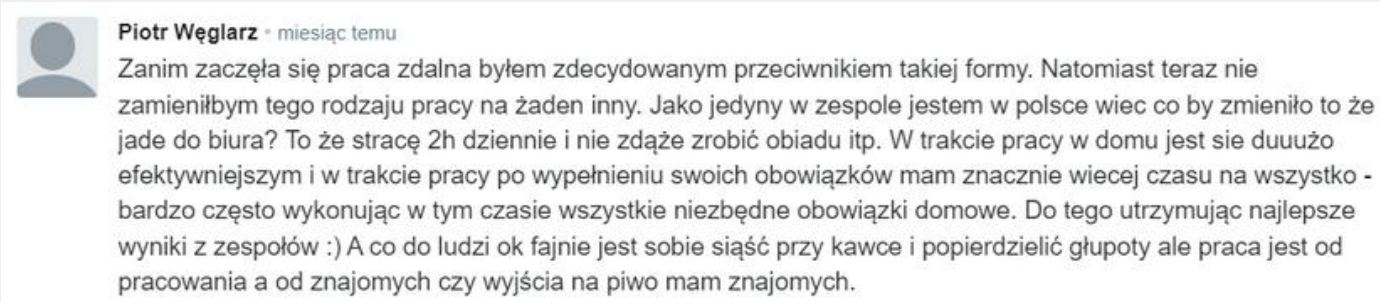


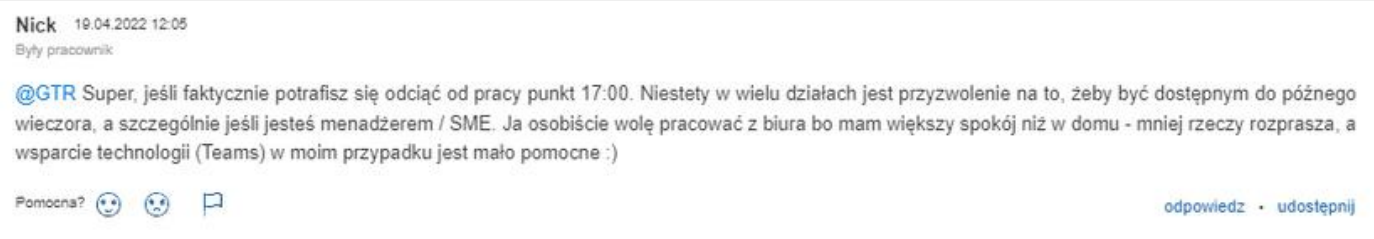
W tym miejscu warto jednak zwrócić uwagę na jeden aspekt - według większości ankietowanych (69,5%) praca w pełni zdalna ma gorszy wpływ na jakość relacji między pracownikami niż praca hybrydowa.



Przeglądając wpisy w internecie można spotkać zarówno te pozytywne, jak i negatywne względem pracy zdalnej. Wśród zalet pracy w biurze wymieniane były m.in. większe możliwości skupienia się na pracy, efektywność oraz lepsza komunikacja w zespole. Zwolennicy home office wskazują na zwiększenie swojej efektywności pracy w domu, oszczędzanie czasu na dojazdach do pracy oraz nieproduktywnych rozmowach w biurze, a także polepszenie więzi rodzinnych. Dużo wskazuje więc na to, że podejście do samej pracy stacjonarnej zależy od naszych indywidualnych doświadczeń oraz predyspozycji.







...Wgl plusem pandemii jest to, że pracodawcy zrozumieli, że praca zdalna istnieje. Jak ktoś z powodów zdrowotnych musi pracować głównie zdalnie, to zawsze było narzekanie, a na co a po co a czemu i ciągnęli do biura chociaż dokładnie te same rzeczy można zrobić na komputerze w mieszkaniu. Teraz w końcu się zorientowali, że jednak można i jest nieco łatwiej.

— Lucyna Ryś, Facebook

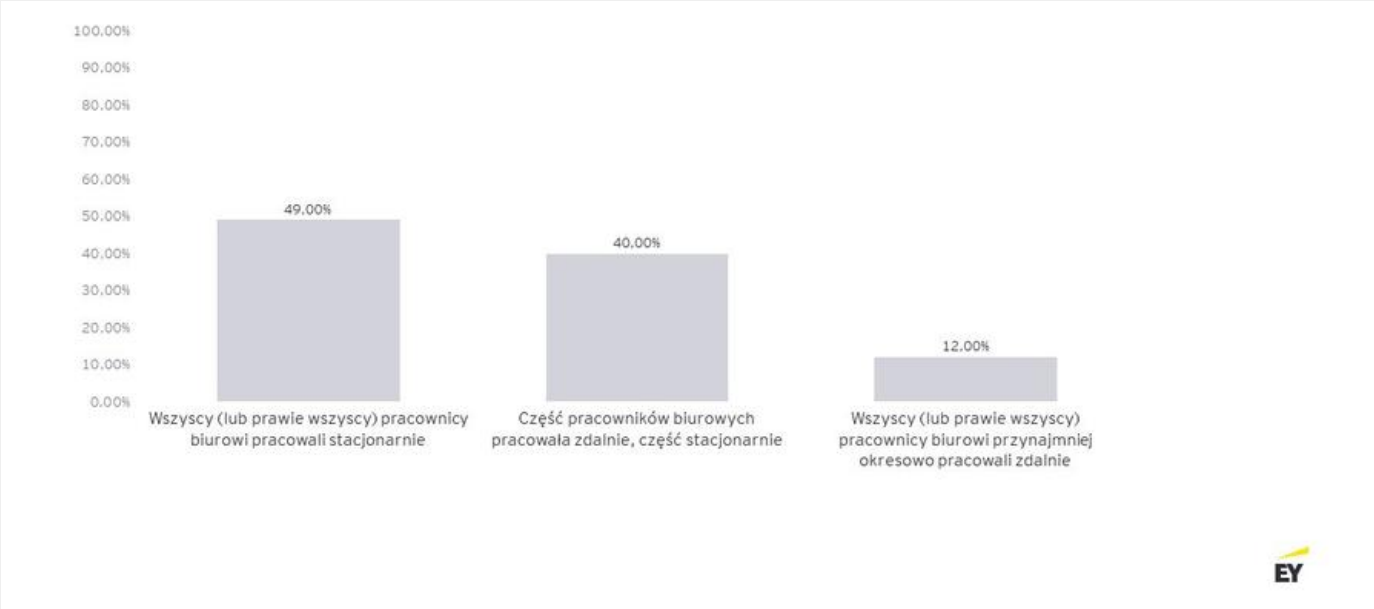
A jak pandemia i home office wyglądały oczami pracodawców?

Przed erą koronawirusa ¼ firm umożliwiała przynajmniej częściową pracę zdalną (badanie ARC rynek i opinia dla Gumtree). W czasie pandemii 42% pracodawców nie dawało możliwości pracy zdalnej swoim pracowników, jedynie 15% umożliwiało home office wszystkim zatrudnionym.

Wśród tych pozwalającym na pracę zdalną aż 41% planowało powrót do pełnej pracy stacjonarnej. To znaczy blisko ⅔ pracodawców planowało całkowitą pracę stacjonarna po ustaniu pandemii.

Powyższe opracowania potwierdzają wyniki badania EY – Jak w czasie pandemii pracowały firmy w Polsce. Jednym z wniosków badania było to, że blisko połowa firm pracowała wyłącznie w trybie stacjonarnym. Co więcej, w 72% przedsiębiorstw pracujących zdalnie nastąpił już powrót do biur lub było to planowane w bliskiej przyszłości. Przy tym badaniu warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt - okazało się że struktura właścicielska ma znaczenie w podejmowaniu tego typu decyzji - 86% przedsiębiorstw o polskim kapitale powróciło do biur, sytuacja ta miała miejsce o 45 punktów procentowych częściej niż w przypadku firm z częściowym lub całkowitym kapitałem zagranicznym.

Powrót do trybu stacjonarnego lub hybrydowego w 37% przedsiębiorstw nie był wcześniej poprzedzony żadnymi badaniami. Wśród firm, które prowadziło takie badania kluczowa była wola pracowników (połowa wskazań).



Ostatecznie, jak pokazują dane GUS, liczba osób pracujących zdalnie pod koniec 2021 była o ponad połowę mniejsza niż na początku roku 2021.

Głos zabrali nasi partnerzy:

Pandemia COVID-19 odwróciła o 180 stopni dotychczasowy model pracy i wymusiła na pracodawcach wprowadzenie nowych zasad. W ciągu ostatnich dwóch lat także priorytety pracowników znacznie się zmieniły. ***Obecnie większość z nich uważa, że sztywne trzymanie się godzin pracy i miejsca jej wykonywania to archaizm.*** *Oczekują bardziej elastycznego podejścia. Wielu pracowników, którzy przeszli na pracę zdalną w czasie pandemii COVID-9, chciałoby pozostać w tym modelu i pracować z domu na stałe. Do pracy w trybie home office zachęcają nie tylko względy bezpieczeństwa, wymagane w czasie epidemii ograniczenie kontaktów społecznych – ale także oszczędność czasu i pieniędzy.*

— Kamila Chrastek, HR Manager w Grupa iCEA

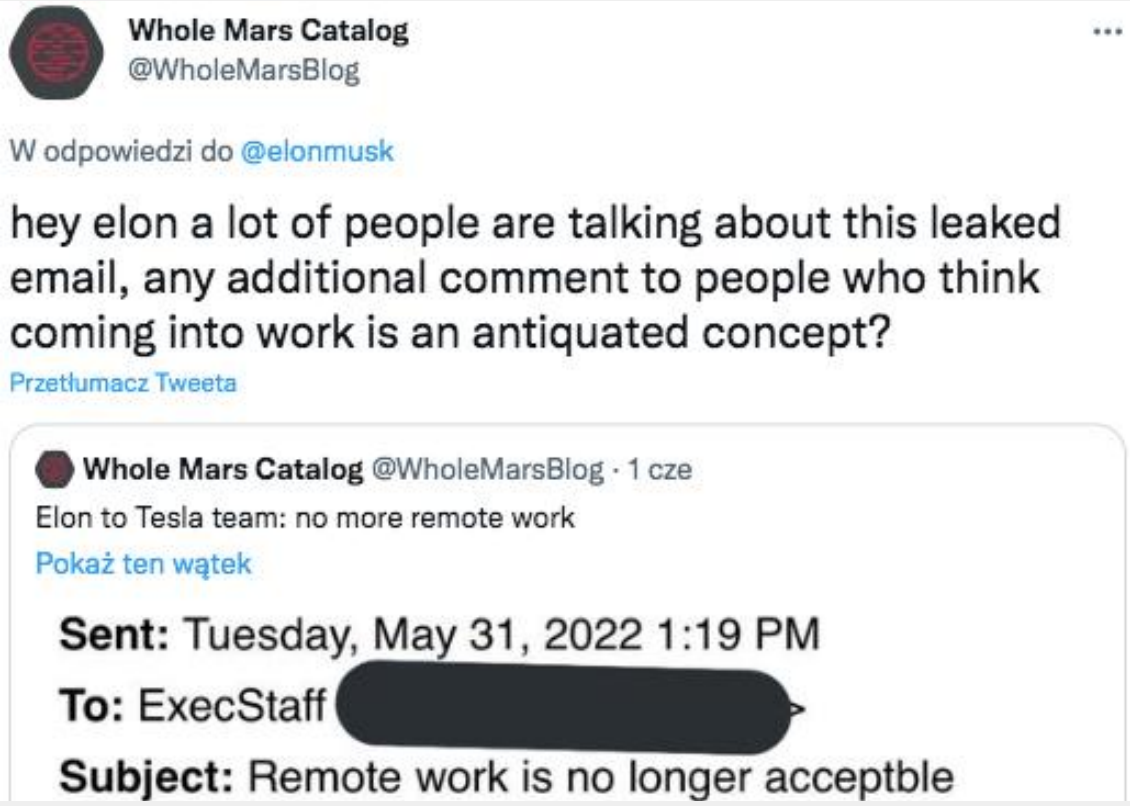
Od początku epidemii, w miarę jej nasilenia i związanego z tym ryzyka dla pracowników, dopasowujemy tryb pracy elastycznie. Co do zasady pracujemy hybrydowo, starając się, aby w biurze przebywała jednorazowo nie więcej niż połowa zespołu. ***W okresach zwiększonej liczby zachorowań przechodzimy jednak na tryb całkowicie zdalny.*** *Ponadto jesteśmy elastyczni jeśli chodzi o potrzeby pracowników i do każdej osoby podchodzimy indywidualnie, uwzględniając np. sytuację rodziców dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym, czy osób, których bliscy potrzebują wsparcia w czasie choroby. Sytuacja, początkowo nieco zaskakująca, pokazała nam jednak wyraźnie, że nawet przy braku przydatnej codziennej spontanicznej wymiany myśli,* ***radzimy sobie z pracą równie dobrze w trybie zdalnym****, a jakość obsługi klientów na tym nie cierpi.*

— Adam Kaliszewski, Director, Head of Digital Practice, Solski Communications

Pandemia bez wątpienia przyczyniła się do wprowadzenia elastycznych możliwości zatrudnienia w Fundacji Ogólnopolski Operator Oświaty. Elastyczność ta, dotyczy przede wszystkim pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych. ***Przed pandemią praca zdalna była rzadkością.*** *Tylko w wyjątkowych okolicznościach mogłam pracować z domu, zdarzało się to sporadycznie.* ***Pandemia diametralnie zmieniła tą sytuację.*** *Obecnie mam możliwość pracy zdalnej/ hybrydowej a także stacjonarnej. W porozumieniu z pracodawcą ustalam swój tryb.*

— Kaja Reszke, dyrektor Działu Komunikacji i Fundraisingu, fundacja Ogólnopolski Operator Oświaty

Praca zdalna nie była tematem szeroko komentowanym wyłącznie w Polsce. Również za granicą nie znaleziono jednego twierdzenia, uniwersalnego dla wszystkich firm.
David Hoffman, twórca DHR (duży deweloper nieruchomości na Florydzie) twierdził w rozmowie z Forbes, że praca zdalna miała znaczący wpływ na sytuację finansową firmy dzięki możliwości zrezygnowania z ok. 80% przestrzeni biurowej. Natomiast wzrost produktywności ocenił na 20%. Na drugiej szali znajduje się Elon Musk, który nakazał wszystkim pracownikom Tesli powrót do biur.



Anyone who wishes to do remote work must be in the office for a minimum (and I mean *minimum*) of 40 hours per week or depart Tesla. This is less than we ask of factory workers.

If there are particularly exceptional contributors for whom this is impossible, I will review and approve those exceptions directly.

Moreover, the "office" must be a main Tesla office, not a remote branch office unrelated to the job duties, for example being responsible for Fremont factory human relations, but having your office be in another state.

Thanks,

6:47 AM · 1 cze 2022 · Twitter for iPhone

229 Tweetów podanych dalej **58** Cytatów z Tweeta **2 197** Polubień

N! Wyślij Tweeta z odpowiedzią Odpowiedz

Elon Musk @elonmusk · 1 cze

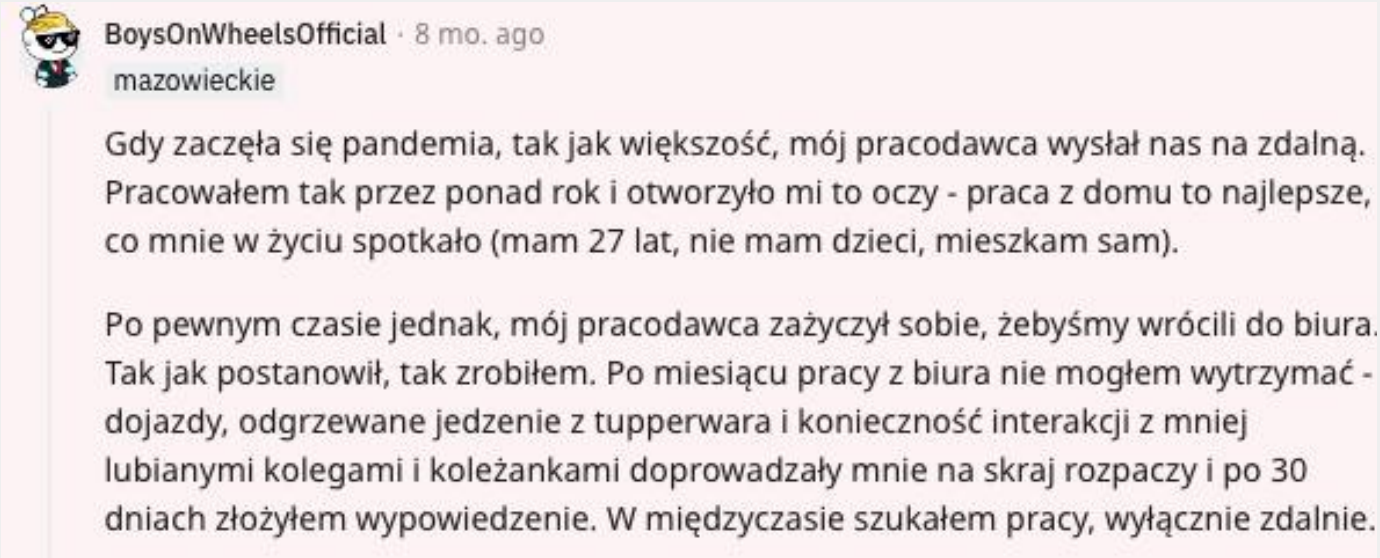
W odpowiedzi do @WholeMarsBlog

They should pretend to work somewhere else

Przetłumacz Tweeta

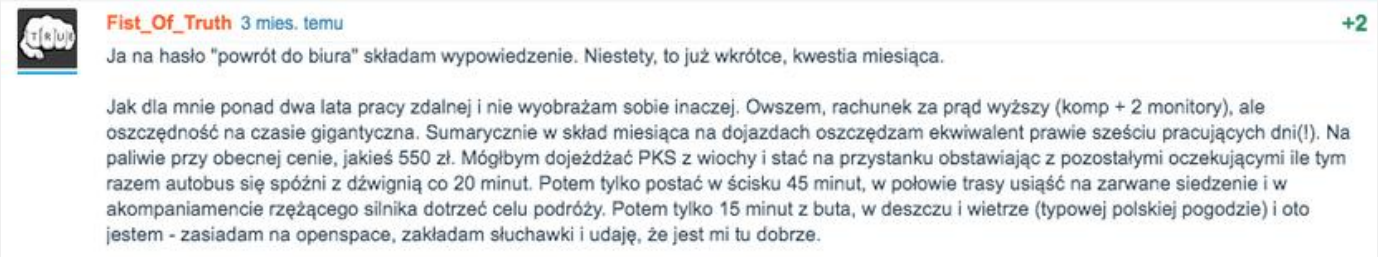
3 910 2 525 16,1 tys.

Zmiany są podyktowane nie tylko pandemią i jej skutkami, ale także obecną sytuacją na rynku pracy oraz zmianami w prawie. Zgodnie ze zmianami w kodeksie pracy opiekunowie dzieci do 8 roku życia będą mogli wnioskować o zastosowanie wobec nich elastycznej organizacji czasu pracy, której jedną z form jest telepraca. Na ile te możliwości będą miały wpływ na zmiany na rynku pracy czas pokaże. Jednak ciężko zaprzeczać, że zmiany w niektórych firmach i naszym myśleniu już zaszły. I w niektórych branżach chęć zachowania konkurencyjności jako pracodawca wymusza dopuszczenie przynajmniej częściowej pracy zdalnej. Pandemia sprawiła, że pracownicy bardzo polubili się z pracą zdalną. Do tego stopnia, że jej możliwość w wielu przypadkach decyduje o pozostaniu w danej firmie. Za przykład można podać wypowiedzi internautów umieszczone poniżej - przymusowy powrót do biur okazał się silnym motywatorem do poszukiwania nowego miejsca pracy.


BoysOnWheelsOfficial · 8 mo. ago
mazowieckie

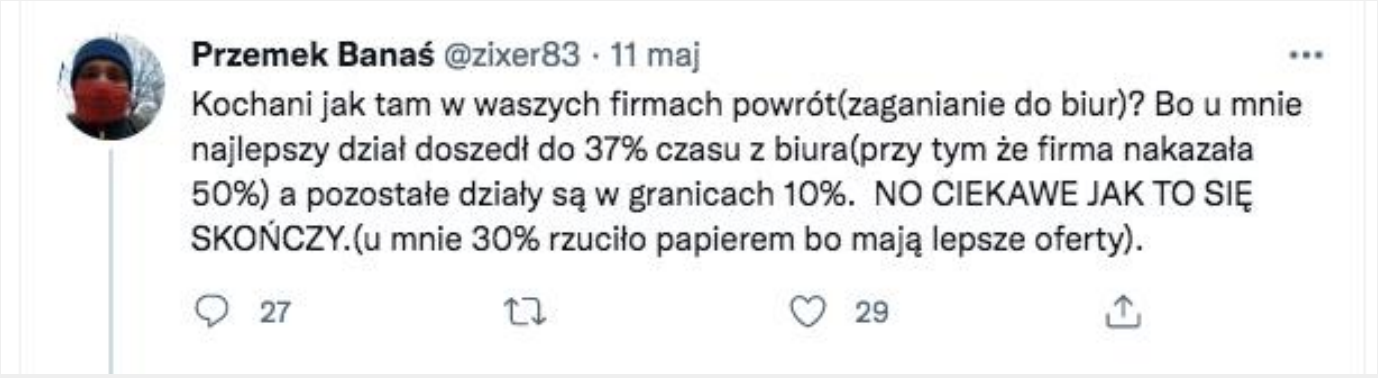
Gdy zaczęła się pandemia, tak jak większość, mój pracodawca wysłał nas na zdalną. Pracowałem tak przez ponad rok i otworzyło mi to oczy - praca z domu to najlepsze, co mnie w życiu spotkało (mam 27 lat, nie mam dzieci, mieszkam sam).

Po pewnym czasie jednak, mój pracodawca zażyczył sobie, żebyśmy wrócili do biura. Tak jak postanowił, tak zrobiłem. Po miesiącu pracy z biura nie mogłem wytrzymać - dojazdy, odgrzewane jedzenie z tupperwara i konieczność interakcji z mniej lubianymi kolegami i koleżankami doprowadzały mnie na skraj rozpaczy i po 30 dniach złożyłem wypowiedzenie. W międzyczasie szukałem pracy, wyłącznie zdalnie.


Fist_Of_Truth 3 mies. temu +2

Ja na hasło "powrót do biura" składam wypowiedzenie. Niestety, to już wkrótce, kwestia miesiąca.

Jak dla mnie ponad dwa lata pracy zdalnej i nie wyobrażam sobie inaczej. Owszem, rachunek za prąd wyższy (komp + 2 monitory), ale oszczędność na czasie gigantyczna. Sumarycznie w skład miesiąca na dojazdach oszczędzam ekwiwalent prawie sześciu pracujących dni(!). Na paliwie przy obecnej cenie, jakieś 550 zł. Mógłbym dojeżdżać PKS z wiochy i stać na przystanku obstawiając z pozostałymi oczekującymi ile tym razem autobus się spóźni z dźwignią co 20 minut. Potem tylko postać w ścisku 45 minut, w połowie trasy usiąść na zarwane siedzenie i w akompaniamencie rzężącego silnika dotrzeć celu podróży. Potem tylko 15 minut z buta, w deszczu i wietrze (typowej polskiej pogodzie) i oto jestem - zasiadam na openspace, zakładam słuchawki i udaję, że jest mi tu dobrze.


Przemek Banaś @zixer83 · 11 maj

Kochani jak tam w waszych firmach powrót(zaganianie do biur)? Bo u mnie najlepszy dział doszedł do 37% czasu z biura(przy tym że firma nakazała 50%) a pozostałe działy są w granicach 10%. NO CIEKAWE JAK TO SIĘ SKOŃCZY.(u mnie 30% rzuciło papierem bo mają lepsze oferty).

27 29

ozabazo 2 mies. temu **+2**

Story. Ja siedzę 2 lata na pracy zdalnej jak większość kolegów z firmy. Jakiś czas temu kolega dostał przykaz, że ma pracę hybrydową i 2 razy w tygodniu ma być w fabryce. Kolega ma pod sobą jakieś 30 osób. Wziął kierowniczkę i dyrektorkę na rozmowę i przekazał: tylko praca z domu trzyma mnie w tym burdelu i to nie tylko mnie, nikt wam nie ogarnie tematu beze mnie, nie ma nikogo na moje miejsce, nikt tu nie chce pracować, jak chcecie żebym tu przychodził to idę drukować wypowiedzenie i cześć.
Pomysł z pracą hybrydową został porzucony przez kierownictwo.

arynt 1 mies. temu **+567**

Dziwię się tym, którzy zgodzili się na powrót do biur. Już pomijając kwestię wygody czy jej braku - jest to po prostu strata wolnego czasu, bo roboty trzeba się ogarnąć, dojechać i wrócić z niej. To minimum godzina-półtorej wyjęta z czasu wolnego. Nie wspominając o wcześniejszej pobudce, czyli utraconym wypoczynku. Gdyby mój aktualny pracodawca wymyślił sobie, że mam na stałe wrócić do biura - byłby to zmierzch naszej współpracy. Natychmiast zacząłbym szukać nowej roboty w trybie zdanym, nawet gdyby kasa miała być nieznacznie mniejsza. Za czas przewalony na stanie w korku nikt mi nie odda, ani tym bardziej go nie odzyskam. W ramach pracy godzę się na odsprzedanie pracodawcy 8h i ani minuty dłużej.

Piotrek Stębnowski
@Stebnowski

W odpowiedzi do @d_wychowalek @OpoznionyGracz i@JankowskiPat

Tu wjeżdża mój ulubiony temat pracy zdalnej, czyli od lat wygniataliśmy dupogodziny w biurze i to, że przez +2 lata pandemii dobrze działało zdalnie tego nie zmieni. WRACAĆ DO BIURA!!!!😈

6:45 PM · 11 lip 2022 · Twitter for Android

1 Polubienie

N! Wyślij Tweeta z odpowiedzią Odpowiedz

Denis W. Wychowałek @d_wychowalek · 11 lip
W odpowiedzi do @Stebnowski @OpoznionyGracz i@JankowskiPat
Bo pracodawcy lubią mieć bata na pracownika. Obsesyjne kontrolowanie pracownika i absolutny brak do niego zaufania.
1

Piotrek Stębnowski @Stebnowski · 11 lip
Dlatego liczę, że po prostu potracą ludzi uciekających do tych normalnych pracodawców 🙃
2

mac_mod 1 mies. temu **+61**

@arynt: to samo mam. Niby mieszkam 10 km od pracy ale to komunikacja czyli 2 h dziennie w plecy, a po drodze dzieci odebrac z przedszkola to doliczyć trzeba jeszcze jedna h bo każdy kamień trzeba obejrzec. Teraz to po 15 mam wolne, sąsiadów poznałem o wiele lepiej bo nie widujemy się tylko rano i o 18 gdzie tylko było siema siema. Dzieci mają więcej czasu na zabawę z rodzicami, same plusy. Jak by mi szef wypalił że mam wracać nawet hybrydowy to odrazu bym szukał pracy, bez zastanowienia i pierwsze moja pytanie na rozmowie czy muszę chodzić do biura.

Joanna Stefaniak
@JoankaStefaniak

Dyrektor odpowiedzialny za Machine Learning w Apple zrezygnował z pracy z powodu konieczności powrotu do biura.

U mnie jest full home office i firma nie planuje tego zmienić, ale z różnych stron mam info, że już czas do biura np. na minimum 2 dni w tygodniu. Jak u Was?

Radykalne wymaganie powrotu do biur nie rozwiązuje żadnych problemów, wręcz przeciwnie. Tempo zmian powinno zostać uzależnione od preferencji i odczuć pracowników. Może praca hybrydowa jest kompromisem pomiędzy pracą zdalną a biurową?

Praca zdalna w świetle przepisów prawa: sytuacja przed pandemią i regulacje powstałe na jej skutek

Adriana Baranowska

Pandemia koronawirusa stworzyła większe możliwości pracy zdalnej. W czasie najwyższych odsetek zachorowań i powszechnej kwarantanny rozwiązanie to stało się wręcz konieczne. Mimo istnienia przepisów prawnych dotyczących świadczenia usług poza miejscem pracy, nie były one kompleksowe i powszechnie stosowane. Wykonywanie pracy w domu jest stosunkowo nowym rozwiązaniem, jednak wykorzystywanym także przed pandemią choroby zakaźnej wywołaną wirusem SARS-CoV-2.

Przed pandemią

Kodeks pracy wskazuje na możliwość zatrudniania pracowników w formie telepracy, która zakłada regularne wykonywanie obowiązków poza siedzibą firmy i jej oddziałami oraz przekazywania informacji i przesyłanie wyników pracy komunikacją elektroniczną (narzędzia programowe, poczta elektroniczna, stosowane systemy teleinformatyczne, co reguluje ustawa o świadczeniu usług drogą elektroniczną). W polskim prawie telepraca została wprowadzona w 2007 r. Należy zaliczyć ją do elastycznych form pracy. Co ważne, telepraca ma charakter dobrowolny, tj. wymaga zgody pracownika. Może zostać uzgodniona przed nawiązaniem stosunku pracy, jak i w trakcie jego trwania. Co więcej, może być także wykonywana o dowolnej porze. Zarówno pracodawca, jak i pracownik w ciągu 3 miesięcy ma prawo wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania obowiązków pracowniczych w formie telepracy i powrotu do poprzednich warunków zatrudnienia.

Natomiast zaprzestanie telepracy nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę. Telepraca może dotyczyć umowy o pracę, umowy o dzieło, umowy zlecenie czy umowy agencyjnej. Telepraca może mieć stały charakter, jak i obejmować określony czas, np. wskazane dni tygodnia. To wygodna forma wykonywania obowiązków pracowniczych dla wielu grup społecznych. Stanowiło to jeden z motywów wprowadzenia uregulowań - przezwyciężanie trudności organizacyjnych w podejmowaniu i wykonywaniu pracy. Jest to zdecydowanie dobre rozwiązanie dla wolnych zawodów, czyli osób podejmujących pracę np. tłumacza, dziennikarza czy artysty.

Często spotykanym rozwiązaniem jest także wykonywanie telepracy przez osoby, których podstawowym narzędziem pracy jest komputer, czyli m.in. graficy komputerowi, informatycy, programiści. W przypadku chęci pogodzenia rozwoju zawodowego z obowiązkami domowymi i wychowaniem dzieci, telepraca daje możliwość elastycznych godzin pracy. Zapewnia to brak konieczności wyboru między karierą zawodową a wychowaniem dziecka. Telepraca jest wykorzystywana także przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. To forma, która często zapewnia jedyną możliwość podjęcia pracy przez te osoby. Narzędzia teleinformatyczne ułatwiają komunikację, dostęp do wiedzy, a w tym przypadku, nie wymagają mobilności i codziennego przemieszczania się, więc wpływają także na aktywizację zawodową.

...Dla mnie jako dla osoby niepełnosprawnej, praca zdalna, którą mogę wykonywać w swoim mieszkaniu, bez potrzeby dojazdów, będąc w pidżamie (kiedy gorzej się czuję), gdzie zawsze mogę liczyć na pomoc i wsparcie, gdzie mam dodatkowe przerwy, gdzie jestem doceniana za swoją pracę, gdzie nikt nie robi problemów, gdy muszę mieć dzień wolny, to skarb. I ja tę pracę doceniam, doceniam i szanuje ludzi, którzy stworzyli miejsca pracy dla osób takich jak ja (niepełnosprawność, sytuacja osobista). Żyję na tym świecie już prawie pół wieku, pracowałam w kilku Firmach zarówno jeszcze jako osoba w pełni zdrowa, jak i już kiedy to zdrowie straciłam.

— Życie jest piękne, gowork.pl

Problemem telepracy może być uzależnienie zarobków od efektów, a nie faktycznego czasu poświęconego na wykonywanie obowiązków. Dla pracownika elastyczne godziny pracy mogą oznaczać wydłużenie faktycznego czasu poświęcanego na obowiązki pracownicze, a więc zacieranie się granicy między pracą i życiem prywatnym. Konsekwencją jest wydłużenie dnia pracy. Ze strony pracodawcy pojawiają się problemy, takie jak: ograniczone zaufanie do pracownika, trudności z monitorowaniem stałych postępów w pracy czy mniejsza płynność komunikacyjna.

Badania i analizy Piotra Wróbla i Doroty Jendzy potwierdzają, że od początku wprowadzenia telepracy dominowały nieformalne zasady jej stosowania, co pokrywało się z praktykami w innych krajach UE. Przede wszystkim obowiązywały zasady ustalane przez przełożonych. Mimo przepisów prawnych, nie stosowano szkoleń z zakresu obsługi sprzętu czy kompleksowych zasad ochrony danych osobowych. Brakowało także wcześniejszego ustalenia form komunikacji z innymi pracownikami, a także zasad kontroli wykonywanych obowiązków.

Zmiany na skutek wybuchu pandemii - 2020 r.

W obliczu pandemii COVID-19 niezbędne stały się rozwiązania bardziej elastyczne, dostosowane do niepewnej sytuacji i powszechnej kwarantanny. Telepraca okazała się opatrzona zbyt wieloma wymogami, których spełnienie wymagało czasu, a rezygnacja z pracy stacjonarnej (tj. w określonym, stałym miejscu pracy) w wielu firmach i organizacjach wymagała natychmiastowych decyzji.

Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID -19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych innymi sytuacjami kryzysowymi wprowadziła możliwość zlecenia przez pracodawcę wykonywania pracy poza miejsce stałego jej wykonywania (tj. praca zdalna). Zapis sugerował pokrewieństwo pracy zdalnej z telepracą, jednak nie precyzował m.in. warunków, które musiały zostać spełnione, aby pracownik mógł wykonywać obowiązki poza dotychczasowym miejscem jej wykonywania. Ostateczna decyzja o miejscu wykonywania pracy nadal należy do pracodawcy. Pracownik nie ma uprawnień do jej zakwestionowania, ponieważ Kodeks pracy wskazuje na obowiązek respektowania poleceń przełożonych.

Podstawową różnicą między telepracą a pracą zdalną jest czas jej wykonywania. Forma telepracy może zakładać stały charakter, a praca zdalna jedynie tymczasowy. Pracodawca może w każdym momencie może podjąć decyzję o przejściu pracowników na formę pracy zdalnej (nawet bez ich zgody), a jednocześnie także w dowolnym momencie cofnąć swoją decyzję o wykonywaniu obowiązków w ramach pracy zdalnej. Oba pojęcia były często mylone lub stosowane zamiennie. Powodami były przede wszystkim jednakowe aspekty komunikacji elektronicznej i wykonywania zadań poza biurem.

W firmach dodatkowe uregulowania pracy zdalnej wprowadzały regulaminy wewnętrzne. Według badań przeprowadzonych przez Future Business Institute, 40% pracowników uważa, że w ich organizacjach nie wprowadzono dodatkowych uregulowań związanych z pracą zdalną, natomiast kolejne 10% nie wie, czy zostały one wprowadzone. Jakie mogą być konsekwencje braku wewnętrznych uregulowań pracy zdalnej? Radca prawny Sławomir Paruch, podczas webinarium w ramach Kongresu HR Spółek Giełdowych SEG we wrześniu 2020 r., wskazał na wewnętrzny bałagan. Nic dziwnego. Dokument wyjaśniający wszystkie wątpliwości związane z pracą zdalną w firmie oszczędza czas przełożonym, pozwala na ograniczenie stresu i niepewności związanych z przekazywaniem

rezultatów pracy czy kontrolą pracodawcy, a także jest podporą dla pracowników, którzy doświadczają trudności w pracy poza firmą. Co więcej, niepewność pracowników może także warunkować spadek ich wydajności. Wykonywanie pracy w biurze wiąże się z odpowiedzialnością pracodawcy do zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wyposażenia miejsca pracy.

W przypadku pracy zdalnej, pracodawca nie ma możliwości pełnego nadzorowania jakości stanowiska pracy, warunków lokalowych czy ograniczenia hałasu podczas wykonywania obowiązków. W tym przypadku zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest uzależnione od współpracy i komunikacji między pracodawcą a pracownikiem, jednak prawnie to na pracodawcę jest nałożony obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracownik zdalny przed rozpoczęciem wykonywania obowiązków pracowniczych w tej formie powinien złożyć właściwe oświadczenie potwierdzające jego dostęp do stanowiska pracy zgodnego z przepisami BHP. Niestety, żadne przepisy prawne nie wprowadziły nawet ogólnych zasad stosowania przepisów BHP podczas pracy zdalnej.

Które obowiązki leżą po stronie pracownika, a które po stronie pracodawcy? Kto odpowiada za wyposażenie i odpowiednie warunki pracy w trybie home office? Problematyczną kwestią stała się także ochrona pracownika w momencie wypadku przy pracy. Pracodawcy stanęli przed wątpliwościami odnośnie sposobu działania komisji powypadkowych czy podejmowanych środków zapobiegających wypadkom w przyszłości.

Kolejną problematyczną kwestią stała się ochrona danych osobowych. W jakiej formie i jakim zakresie pracownicy mogą wykorzystywać dokumenty obejmujące dane wrażliwe klientów czy partnerów podczas pracy zdalnej? W jaki sposób zabezpieczyć dokumenty? Jakie zabezpieczenia rekomendować swoim pracownikom? Na te i wiele pytań brakowało odpowiedzi w obowiązujących uregulowaniach prawnych, a problemy były coraz bardziej zauważalne. Urząd Ochrony Danych Osobowych opublikował rekomendowane porady w zakresie bezpieczeństwa danych osobowych podczas pracy zdalnej. Chociaż stanowiło to pewne wskazówki dla pracodawców, nie rozwiązywało istoty problemu.

URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PODCZAS PRACY ZDALNEJ

Środki kontroli i zapobiegania rozprzestrzenianiu się COVID-19 będą wymagały większej liczby osób pracujących zdalnie niż zwykle. Poniżej znajduje się kilka porad dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych podczas pracy poza biurem.

URZĄDZENIA

- Urządzenia i oprogramowanie przekazane przez pracodawcę do pracy zdalnej służą do wykonywania obowiązków służbowych. Dlatego też należy postępować zgodnie z przyjęta w organizacji procedurą bezpieczeństwa.

- Nie instaluj dodatkowych aplikacji i oprogramowania niezgodnych z procedurą bezpieczeństwa organizacji

- Upewnij się, że wszystkie urządzenia z jakich korzystasz mają niezbędne aktualizacje systemu operacyjnego (IOS lub Android), oprogramowania oraz systemu antywirusowego.

- Zanim przystąpisz do pracy, wydziel sobie odpowiednią przestrzeń, tak aby ewentualne osoby postronne, nie miały dostępu do dokumentów, nad którymi pracujesz. Odchodząc od stanowiska pracy każdorazowo blokuj urządzenie, na którym pracujesz.

- Zabezpieczaj swój komputer poprzez używanie silnych haseł dostępu, wielopoziomowe uwierzytelnianie. Pozwoli to na ograniczenia dostępu do urządzenia, a jednocześnie na ograniczenia ryzyka utraty danych w przypadku kradzieży lub zgubienia urządzenia

- Podejmij szczególne środki, aby urządzenia z których korzystasz podczas pracy, szczególnie te wykorzystywane do przenoszenia danych, jak dyski zewnętrzne nie zostały zgubione

- Jeśli zgubiłeś urządzenie, na którym pracujesz lub zostało skradzione natychmiast podejmij odpowiednie kroki, aby o ile to możliwie, zdalnie wyczyścić jego pamięć

EMAIL

- Postępuj zgodnie z obowiązującymi zasadami w organizacji dotyczącymi korzystania ze służbowej poczty elektronicznej (e-mail)

- Używaj przede wszystkim służbowych kont email. Jeśli pracujesz przetwarzając dane osobowe i musisz używać prywatnego e-maila, upewnij się, że treść i załączniki są właściwie szyfrowane. Unikaj używania danych osobowych lub poufnych informacji w temacie wiadomości

- Przed wysłaniem maila upewnij się, że wysyłasz go do właściwego adresata, zwłaszcza jeśli wiadomość zawiera dane osobowe lub dane wrażliwe

- Dokładnie sprawdź nadawcę maila. Nie otwieraj wiadomości od nieznanych adresatów, a zwłaszcza nie otwieraj załączników oraz nie klikaj w link zawarty w takiej wiadomości. To może być atak phishingowy.

- Nie przesyłaj mailem informacji zaszyfrowanej razem z hasłem. Nawet w osobnej wiadomości. Ten kto ma dostęp do Twojej poczty bez problemu odszyfruje wiadomość.

DOSTĘP DO SIECI I CHMURY

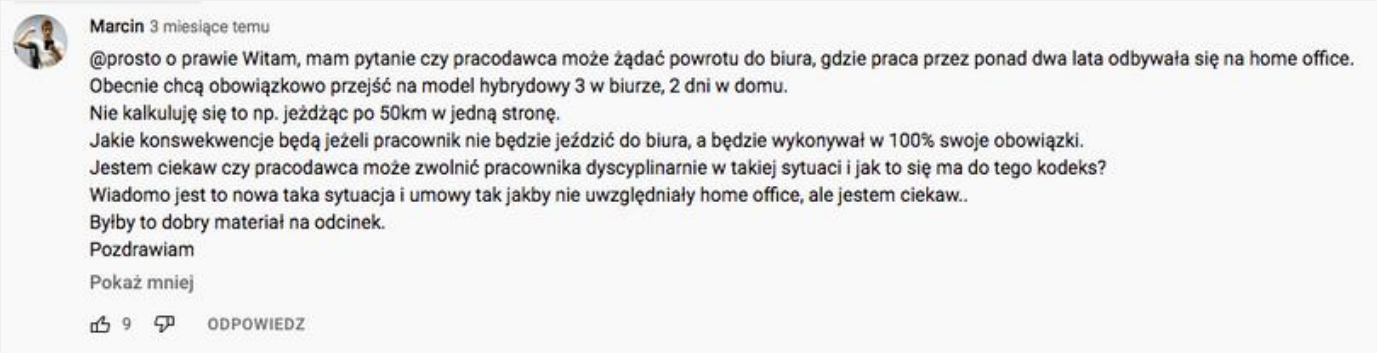
- Używaj tylko z zaufanego dostępu do sieci lub chmury oraz przestrzegaj wszelkich zasad i procedur organizacyjnych dotyczących logowania i udostępniania danych

- Jeśli natomiast nie pracujesz w chmurze lub nie masz dostępu do sieci, zadbaj aby przechowywane dane były w bezpieczny sposób zarchiwizowane.

Na podstawie Protecting Personal Data When Working Remotely przygotowanego przez DPC Ireland.

Zmiany na skutek pandemii - 2022 r.

Przepisy tzw. Tarcz Antykryzysowych nie uregulowały wielu kwestii związanych z pracą zdalną. Już od pierwszych miesięcy pandemii COVID-19 w przestrzeni publicznej, wśród wypowiedzi pracodawców i organizacji wspierających przedsiębiorstwa, pojawiała się kwestia konieczności kompleksowego uregulowania pracy zdalnej. Głównym oczekiwaniem były i są zmiany w Kodeksie Pracy. Dyskusje i konsultacje w tej kwestii trwają już ponad 2 lata. Do głosu zostali dopuszczeni przedsiębiorcy, związki zawodowe czy Rada Dialogu Społecznego. Jednak nadal nie mamy ostatecznej wersji nowelizacji ustawy.


Marcin 3 miesiące temu

@prosto o prawie Witam, mam pytanie czy pracodawca może żądać powrotu do biura, gdzie praca przez ponad dwa lata odbywała się na home office.
Obecnie chcą obowiązkowo przejść na model hybrydowy 3 w biurze, 2 dni w domu.
Nie kalkuluję się to np. jeżdżąc po 50km w jedną stronę.
Jakie konswekwencje będą jeżeli pracownik nie będzie jeździć do biura, a będzie wykonywał w 100% swoje obowiązki.
Jestem ciekaw czy pracodawca może zwolnić pracownika dyscyplinarnie w takiej sytuaci i jak to się ma do tego kodeks?
Wiadomo jest to nowa taka sytuacja i umowy tak jakby nie uwzględniały home office, ale jestem ciekaw..
Byłby to dobry materiał na odcinek.
Pozdrawiam

Pokaż mniej

9 ODPOWIEDZ

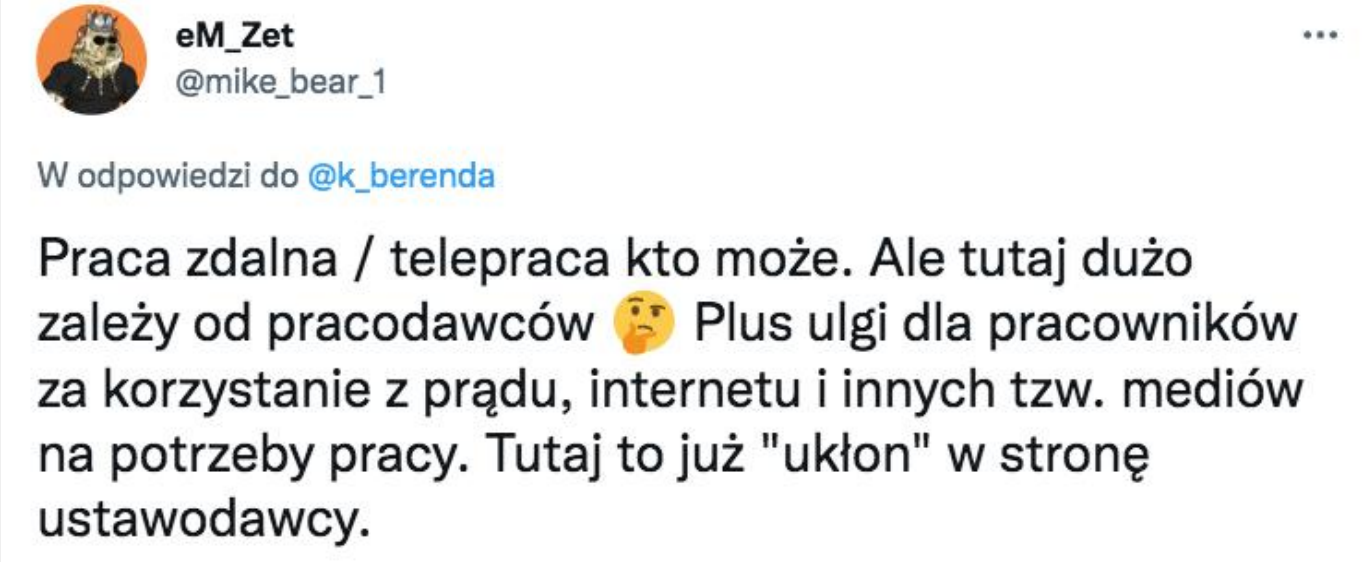
Najważniejsze zmiany wskazane w obecnym projekcie ustawy nowelizacyjnej obejmują:

- wprowadzenie do obiegu prawnego definicji pracy zdalnej;
- elastyczność uzgodnienia formy pracy między pracodawcą a pracownikiem (przy zawieraniu umowy oraz w trakcie zatrudnienia);
- możliwość wykonywania pracy zdalnej na wniosek pracownika;
- możliwości odwołania trybu pracy zdalnej, tj. powrotu do stałego miejsca wykonywania obowiązków (siedziby firmy czy biura);
- wprowadzenie podstawowych zasad wykonywania pracy zdalnej, w tym prawa kontroli pracownika;
- wprowadzenie zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego obowiązki zdalnie;
- obowiązywania zasad BPH.

Brak uregulowań prawnych w zakresie pracy zdalnej powoduje przede wszystkim brak gwarancji prawnych i mniejszą ochronę pracownika. Zmiany prawne są zdecydowanie potrzebne, w szczególności, że ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ma charakter wyłącznie tymczasowy, co oznacza, że może być stosowana tylko przez okres stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przez 3 miesiące po ich odwołaniu.

16 maja 2022 r. stan epidemii w Polsce został zniesiony (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów), a obowiązującym pozostał stan zagrożenia epidemiologicznego. Poza samym uchwaleniem nowelizacji Kodeksu, pojawia więc wiele wątpliwości dotyczących zakresu zmian oraz możliwych błędów interpretacyjnych.

Jak komentują to internauci?



Nowelizacja Kodeksu Pracy miała nastąpić w pierwszym półroczu 2022 r. Obecnie projekt ustawy jest nadal procedowany. 7 czerwca 2022 r. został przedstawiony Sejmowi RP rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, dzień później skierowano go do I czytania na posiedzeniu Sejmu, natomiast w lipcu - do komisji sejmowych. Ze względu na zaawansowanie prac legislacyjnych wejście w życie przepisów może nastąpić późną jesienią 2022, a nawet na przełomie 2022/23 r.

Czy zmieniło się coś pod względem formy zatrudnienia? Rodzaje umów podczas pracy zdalnej.

Monika Czaplicka-Grabowska

Firmy coraz częściej proponują pracę zdalną, zapewniając niezbędną elastyczność swoim pracownikom. Jeszcze kilka lat temu było to czymś nieznanym, zarezerwowanym tylko dla nielicznych zawodów. Nie bez znaczenia jest zmiana charakteru obecnego rynku pracy.
W ostatnich latach pojawiło się na nim wiele nowych zawodów, które mogą być bez problemu wykonywane na odległość.

Obecnie zdalnie możemy wykonywać wiele różnych prac. Najwięcej ofert związanych jest z branżą IT, marketingiem, reklamą i sprzedażą oraz obsługą klienta. Zdalnie możemy również projektować grafiki, pisać i tłumaczyć teksty, prowadzić profile firm w mediach społecznościowych lub udzielać korepetycji. W dużej mierze zdalnie działa również obsługa księgowa, prawna czy rekrutacja pracowników. Lista wydaje się nie mieć końca, mimo, że do niedawna praca zdalna kojarzyła się większości z nas przede wszystkim z pracą dodatkową. Dziś możemy powiedzieć, że to w wielu przypadkach praca na pełny etat.

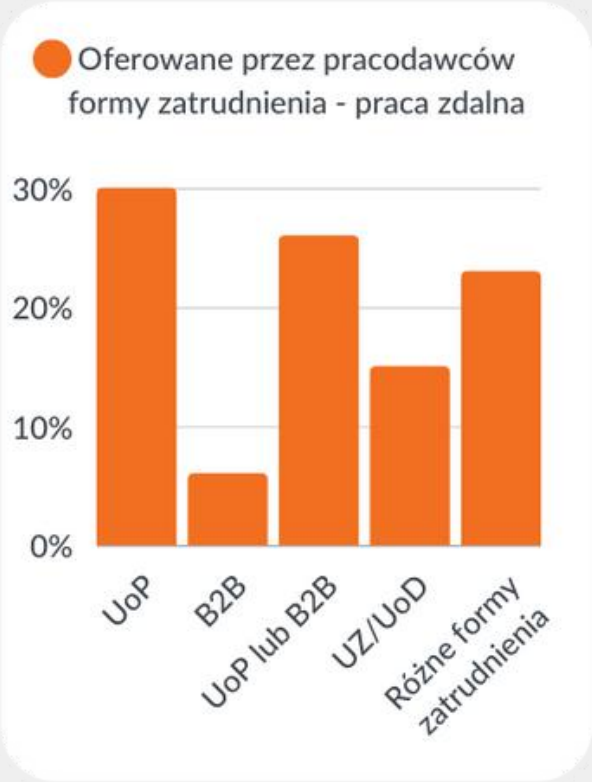
Jakie formy zatrudnienia dominują w przypadku pracy zdalnej?

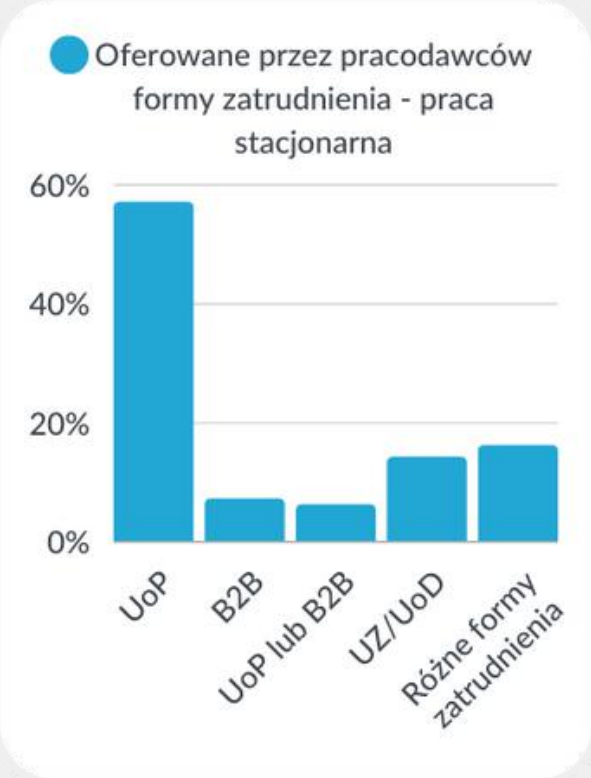
Na początku warto wyjasnić jedną kwestie - pracę zdalną można wykonywać jako:

- stały pracownik firmy, który decyduje się na wykonywanie obowiązków poza siedzibą firmy,
- freelancer, który samodzielnie pozyskuje klientów i ustala własne stawki za wykonywane usługi.

Czy możliwość podjęcia pracy zdalnej wpływa na formę zatrudnienia?
Tak, aczkolwiek nie ma tutaj wielkich rozbieżności. Pracownikom faktycznie coraz częściej proponuje się pracę zdalną w “mniej obciążającej” dla pracodawcy formie zatrudnienia, jaką jest B2B. Aczkolwiek spora część firm oferuje również cały wachlarz możliwych form współpracy - zależnych od doświadczenia, umiejętności oraz oczekiwań kandydata. Zatrudnienie stałego pracownika (na umowę o pracę) i zaproponowanie mu odpowiedniego wynagrodzenia niestety wiąże się z dużym kosztem dla każdego pracodawcy. Jeśli pracodawca już tak inwestuje w pracownika, to najczęściej chce mieć go pod ręką i móc na bieżąco kontrolować wyniki jego pracy. Jeśli natomiast pracownik chce pracować zdalnie - tutaj jest potrzebna albo duża doza zaufania ze strony pracodawcy, albo bardziej “projektowe” warunki zatrudnienia. Łatwiej mają pracownicy, którzy pracują aktualnie z biura, a chcą przenieść się na home office. Pracodawca, jeśli jest zadowolony z dotychczasowej współpracy, najczęściej nie robi problemu i zachowa aktualną formę zatrudnienia.

Przy pracy stacjonarnej zdecydowanie w większości ofert proponowana jest umowa o pracę.





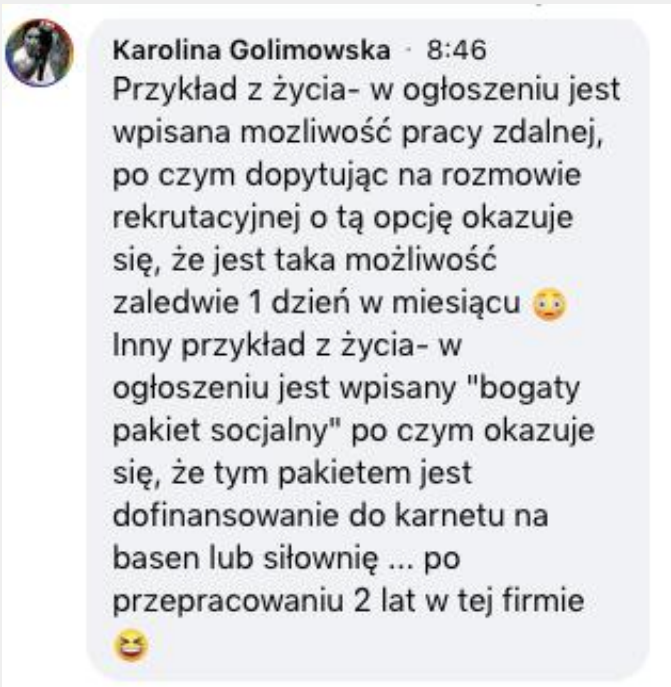
UoP - Umowa o pracę, B2B - Business to business, UZ - Umowa zlecenie, UoD - Umowa o dzieło
Badanie na próbie 200 ofert pracy stacjonarnej oraz 200 zdalnej, opublikowanych w okresie marzec-maj 2022 na portalach z ogłoszeniami o pracę. Dane z panelu Newspoint.

Praca zdalna jako benefit w ofercie pracy - jak to naprawdę wygląda?

Zdecydowana większość ofert (58,5%) z możliwością pracy zdalnej to **model hybrydowy** kilka dni w tygodniu w biurze, kilka w domu. Cześć firm proponuje pracę w 100% zdalną po wdrożeniu w biurze (przez tydzień-miesiąc). Są również firmy, które oferują home office jedynie na czas pandemii.

Badanie na próbie 200 ofert pracy stacjonarnej oraz 200 zdalnej, opublikowanych w okresie marzec-maj 2022 na portalach z ogłoszeniami o pracę. Dane z panelu Newspoint.

Nie zmienia to faktu, że coraz więcej pracodawców zaznacza w swoich ofertach, że dopuszczają możliwość wykonywania pracy zdalnie lub hybrydowo. Jak się jednak okazuje, nie zawsze benefity przedstawione w ogłoszeniu przekładają się 1-1 na rzeczywistość:



Jak wygląda przyszłość rynku pracy? Czy ofert pracy zdalnej będzie więcej?

Z przeprowadzonej analizy wynika, że tak. Rok do roku liczba ofert z możliwością pracy zdalnej wzrosła ponad dwukrotnie. Coraz więcej firm ma świadomość, że możliwość zatrudnienia na pracę zdalną jest konieczna, aby oferta była atrakcyjna. Na pewno nie do wszystkich zadań i nie w każdej firmie pracownicy zdalni się pojawią, aczkolwiek są już na polskim rynku firmy, które nie mają biur, a ich pracownicy pracują wyłącznie zdalnie. Tym bardziej, że postęp technologiczny ułatwia pracę oraz przepływ informacji między pracownikiem pracującym na home office a firmą. Do dyspozycji jest wiele interesujących narzędzi, które w znacznym stopniu ułatwiają pracę zdalną i wpływają na jej skuteczność (więcej na ten temat na stronie 74).

Badanie przeprowadzone na próbie 200 ofert pracy zdalnej, opublikowanych w okresie marzec-maj 2021 i marzec-maj 2022 na portalach z ogłoszeniami o pracę. Dane z panelu Newspoint.

Onboarding i pierwsze dni w pracy - wyzwanie dla pracodawcy i nowego pracownika.

Janusz Jęcek, Monika Czaplicka-Grabowska

Wyzwaniem zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika stało się wdrażanie nowej osoby w firmie od początku w formie zdalnej.

Onboarding prowadzony w 100% przez video-rozmowy i maile może trwać dużo więcej czasu, niż tradycyjne wprowadzenie pracownika do firmy w biurze. Jest to również spore wyzwanie dla pracownika, który musi wykazać się większym skupieniem i zaangażowaniem, jak dla osoby prowadzącej taki onboarding, która musi dostosować przekazywanie wiedzy do obecnych standardów. Wiadomo, że łatwiej wytłumaczyć coś osobie, którą widzimy przed sobą i możemy coś pokazać na żywo, niż osobie po drugiej stronie monitora. Te wszystkie aspekty składają się na to, że nowy pracownik może nie przyswoić wiedzy tak dobrze jak zrobiłby to dzięki szkoleniu, które odbyłoby się w siedzibie firmy.

Praca w biurze, tym bardziej na samym początku ma wiele zalet jak i wad. Należy tu oczywiście wymienić możliwość poznania ludzi z którymi ma się pracować, zgrania się z nimi i złapania więzi. Osoby pracujące cały czas zdalnie nie tylko nie mają możliwości poznać współpracowników ale nie znają również kultury organizacji (nie da się jej poczuć nie będąc “fizycznie” w firmie). Przypadkowe spotkania w kuchni lub na korytarzu, “ludzkie” rozmowy z kolegami i koleżankami w pracy, to wszystko może sprawić, że poczuje się ducha firmy. Ważnym elementem na początku przygody z nową pracą są też rozmowy innych współpracowników o ich zadaniach, o atmosferze w pracy, dzięki temu można zrozumieć, czym poszczególne osoby się zajmują. Nowi pracownicy zdalni bardzo rzadko mają możliwość zobaczyć na żywo koleżanki i kolegów z pracy czy swoich przełożonych i managerów. Są przypadki, w których ani razu nie widzieli tych osób na żywo, ponieważ wszystko odbywa się online.

Podczas pracy zdalnej, bardzo często nowe osoby w firmie nie poznają osobiście innych pracowników. Kontakt mailowy, czy na komunikatorach jest raczej formalny i ograniczony - ostatecznie pracownicy nie czują odpowiedniej więzi z firmą oraz ze współpracownikami, oraz nie do końca stanowią część zespołu. Brak dobrej komunikacji i zbudowanych solidnych relacji pracownik – firma oraz pracownik-pracownik może przekładać się na mniejsze przywiązanie do firmy. Łatwiej takiej osobie będzie podjąć decyzję o odejściu skoro i tak wykonuje ją zdalnie z domu, co dla pracodawcy oznacza częstszą rotację pracowników.

Pamiętajmy, że to głównie na barkach pracodawcy spoczywa to, żeby proces wdrożenia nowego pracownika przeprowadzić w taki sposób aby poczuł on więź z firmą, przez co może uniknąć wielu nieporozumień oraz sytuacji, w których dobry pracownik rezygnuje. Warto dodać, że wdrożenie się do nowej firmy zawsze wymaga czasu, a sam proces może być trudny i złożony. Dobrze jeśli pracownik czuje się mile widziany, a zespół jest otwarty na współpracę i chętny do pomocy. Niezwykle istotna jest także dobra atmosfera.
Jak pomóc nowemu pracownikowi zdalnemu?

1. Sprawdź czy pracownik otrzymał potrzebne do pracy narzędzia i zasoby. Więcej na temat narzędzi ułatwiających pracę na home office na stronie 74.
2. Sprawdź, czy pracownik ma zapewnione wsparcie kolegów i koleżanek z zespołu. Najlepiej, jeśli rozpocznie pracę od projektów zespołowych.
3. Sprawdź, czy pracownik otrzymał odpowiednie dla niego zadania i czy rozumie co ma robić, jaki jest sens jego pracy.
4. Utwierdź pracownika w przekonaniu, że zadawanie pytań jest mile widziane. Wówczas nowy pracownik poczuje się komfortowo i nie będzie bał się pytać.
5. Pamiętaj o obustronnym feedbacku.
6. Jednym z pomysłów na dobry start jest na przykład tzw. “ welcome pack” – pakiet powitalny dla nowego pracownika.

Czy już jest idealnie? Największe problemy pracy zdalnej.

Adriana Baranowska

Ochrona danych wrażliwych

Niewątpliwie jednym z głównym problemów pracy zdalnej jest ochrona danych. Problem spotęgowały przede wszystkim: brak regulacji prawnych i obowiązujących zasad działania oraz brak przygotowania wielu firm do konieczności wdrożenia home office. Za znaczącą większość przypadków naruszenia bezpieczeństwa informacji odpowiedzialny jest człowiek. Według Raportu Związku Firm Ochrony Danych Osobowych, przed pandemią (2018/19) aż 71% naruszeń było spowodowane działaniem pracowników, współpracowników firmy bądź organizacji. W okresie od maja 2020 do maja 2021 r. wskaźnik wzrósł do 83,17%. Co więcej, prawie dwukrotnie wzrosła także średnia liczba incydentów przypadających na firmę lub organizację.

W czasie home office to pracodawca podejmuje decyzję o konieczności korzystania z dokumentacji papierowej. Obecnie nie tylko wersje drukowane wiążą się z ochroną danych osobowych. Korzystanie z baz danych, przygotowywanie umów, kontakty z klientami - codziennie przetwarzanych jest mnóstwo danych wrażliwych. Podczas pracy zdalnej zdecydowanie łatwiej o ich wyciek lub wykorzystanie przez osoby niepożądane. Administrator danych osobowych zobowiązany jest do systematycznego przeprowadzania analizy ryzyka wycieku danych, przede wszystkim w sytuacjach zmiany sposobu ich przetwarzania. W czasie pierwszych miesięcy pandemii, pod presją czasu i konieczności szybkiego wprowadzania nowych rozwiązań, istniało wysokie prawdopodobieństwo nierzetelnego lub niedokładnego oszacowania ryzyk oraz odpowiedniego dostosowania procedur bezpieczeństwa.

Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) opublikował szereg rekomendowanych zasad i dobrych praktyk w kontekście odpowiedniego zabezpieczenia danych wrażliwych. Niezbędne są także wewnętrzne regulaminy, procedury oraz przyjęte zasady polityki ochrony danych. Te jednak często nie były przystosowane do powszechnej pracy w formie zdalnej.

Regulacją, z którą wszelkie środki organizacyjne i techniczne w obszarze danych osobowych muszą być zgodne jest oczywiście Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady o ochronie danych osobowych (RODO). Rozporządzenie kładzie ogromny nacisk na bezpieczeństwo informacji oraz na jawność zasad przetwarzania danych. Istotna jest także precyzyjność regulacji. RODO w znaczącym stopniu ogranicza możliwości interpretacyjne przepisów. Nie oznacza to braku trudności z wdrożeniem oraz stosowaniem wszystkich zaleceń i zasad ochrony danych.

Kolejnym problemem jest niski odsetek incydentów zgłaszanych organom nadzorczym. Z danych Raportu Związku Firm Ochrony Danych Osobowych wynika, że ok. 67% sytuacji nie zostaje zgłaszanych do Regulatora. Zgodnie z art. 33 ust. 1 RODO, w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych, bez zbędnej zwłoki, nie później niż w ciągu 72 godzin po stwierdzeniu naruszenia – zgłasza się incydent organowi nadzorczemu, chyba że jest mało prawdopodobne, by naruszenie skutkowało ryzykiem naruszenia praw lub wolności osób fizycznych.

Do najważniejszych kwestii po stronie pracodawcy, rekomendowanych przez UODO w obszarze ochrony danych osobowych w czasie pracy zdalnej, należą:

- ewidencjonowanie dokumentacji zawierającej dane wrażliwe,
- zapewnienie ograniczonej dostępności i przechowywania dokumentacji (wyłącznie podczas wykonywania określonych obowiązków lub zadań),
- ograniczanie ilości dokumentów wyłącznie do ich niezbędnej ilości,
- zabezpieczenie przenoszonych dokumentów i akt (zapewnienie niedostępności dla osób trzecich),
- ustalenie procedur niszczenia dokumentów zawierających dane osobowe,
- ustalenie procedur obowiązujących w sytuacji naruszenia bezpieczeństwa danych osobowych,
- bieżąca aktualizacja obowiązujących procedur i schematów działania.

Bezpieczeństwo procesów i cyberbezpieczeństwo

Niepewność sytuacji, wzrost zakażeń koronawirusem i ogromna presja czasu nie działały na korzyść procesów decyzyjnych w firmach. Wykonywanie obowiązków w stresie stanowi trudność dla pracowników nie tylko w czasie pandemii, jednak w tym przypadku pojawił się jeszcze jeden czynnik - brak przygotowania. Rozwój wydarzeń zaskoczył wszystkich, łącznie z przedsiębiorcami.

Według badania przeprowadzonego przez Pracodawców RP, którego wyniki opublikowano w raporcie Praca zdalna 2.0, tylko 25% firm przeprowadziło dodatkowe szkolenia z zakresu bezpieczeństwa informatycznego w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych w formie zdalnej.

Jednocześnie, według wyników badań przeprowadzonych przez Citrix w październiku 2021 r., w wybranych państwach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych, 58% respondentów (pracownicy i zarządzający w zakresie bezpieczeństwa) przyznaje, że wzrosły inwestycje w obszarze bezpieczeństwa w ich firmie, a 74% - że stosowane systemy bezpieczeństwa są lepsze niż przed pandemią. Prawie 80% osób zarządzających stwierdziło, że czas koronawirusa stworzył okazję do przemyślenia stosowanych procesów bezpieczeństwa oraz ich adekwatności w perspektywie długoterminowej (tj. po pandemii).
Cyberbezpieczeństwo może zostać naruszone przez błahe sprawy i pomyłki pracowników. Łączenie się z internetem przez przypadkową sieć, np. w miejscu publicznym, stosowanie prostych i łatwych do złamania haseł dostępu lub stosowanie tych samym kombinacji znaków do wielu, a nawet wszystkich kont, przypadkowe zainstalowanie nowego oprogramowania, udostępnianie komputera osobom trzecim - to tylko niektóre z sytuacji, które mogą stanowić powód do utraty danych lub ataku hakerskiego.

W dobie ciągłego rozwoju technologicznego, cyberbezpieczeństwo stanowi ogromne wyzwanie. Kluczowa jest świadomość zagrożeń i znajomość przyjętych standardów działania. Niezbędna jest edukacja, promowanie właściwych postaw i bieżące szkolenia z nowych możliwości technologicznych.

Kompetencje IT pracowników

Podczas powszechnego home office, niewątpliwie kompetencje z zakresu IT zyskały na jeszcze większym znaczeniu. Docenione zostały osoby elastycznie podchodzące do warunków pracy i sprawnie działające w sieci, jednocześnie kosztem osób organizujących pracę stacjonarną przed pandemią. Zmiany to odpowiedź na wyzwania jakie postawiła przed wszystkimi pandemia.

Przy znacznej preferencji, a także konieczności, wykorzystywania kompetencji cyfrowych, pojawia się także wzmocnienie zjawiska wykluczenia cyfrowego. Są nim objęte przede wszystkim osoby, które miały bardzo ograniczony kontakt z nowymi technologiami przed pandemią oraz te, którym przyswojenie nowych kompetencji może zająć więcej czasu i wymagać więcej wysiłku, jak np. seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami czy mało zamożne rodziny, w szczególności z małych miejscowości, znacznie oddalonych od dużych aglomeracji miejskich.

Według raportu inhire.io - IT Market Snapshot, podsumowującego zmiany na rynku IT w pierwszym kwartale 2022 r., odsetek zdalnych ofert pracy rośnie i wyniósł 73%, w porównaniu do 46% w pierwszym kwartale 2021 r. Większa liczba ofert pracy w formie zdalnej to możliwość podjęcia zatrudnienia na całym świecie, a tym samym znacznie większa konkurencja na rynku. Wzrost ofert pracy z możliwością home office (w pełnym lub częściowym wymiarze) dotyczy także innych branż, tj. komunikacja i PR, administracja biurowa, doradztwo czy marketing i reklama.

Dodatkowo, na znaczeniu zyskały umiejętności takie jak: odporność na stres i zmienność warunków, samoorganizacja, elastyczna dostępność godzinowa czy szybkie przyswajanie wiedzy i sprawna nauka nowych umiejętności, w tym z zakresu IT. Potwierdza to dr Irmina Gocan z Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie:

Firmy w oparciu o nowe technologie w coraz większym stopniu decydują się na zatrudnianie pracowników wyłącznie pracujących w trybie zdalnym i nie dotyczy to tylko branży IT. Wyłaniają się z tego jednak ważne aspekty kompetencji, jak np. umiejętność zarządzania sobą i przepływem zadań w czasie, czy zaradność, a nawet cechy psychofizyczne, jak np. zdolność do długotrwałego utrzymywania uwagi czy zdolność do długotrwałego siedzenia przy komputerze.

(autor obrazu: Klara Wysocka)

Prawo do bycia offline

Pracując zdalnie, rozdzielenie pracy i życia prywatnego dla wielu stanowi wyzwanie. W czasie pandemii work-life balance nabrało zupełnie nowego wymiaru. Pojawiło się wiele pytań, na które brakowało formalnych odpowiedzi. Czy pracownik podczas pracy zdalnej może wyjść z domu? Czy może wyjść na spacer z psem? Czy powinien być dyspozycyjny poza standardowymi godzinami pracy? Czy ma obowiązek odebrania służbowego połączenia po formalnie zakończonej pracy (np. po 17.00)?

Powodami wymuszania większej dostępności czasowej mogą być racjonalizacja kosztów oraz nieodpowiedzialne próby wzmacniania konkurencyjności na rynku. Faworyzowanie pracowników dostępnych do późnych godzin wieczornych, mimo prawa do odpoczynku, nie jest i nie będzie zalecaną praktyką. Kodeks Pracy reguluje ramy czasowe między pracą a czasem odpoczynku, dopuszczalny rozkład godzinowy i liczbę nadgodzin. Pracownik nie ma obowiązku pozostawania w stałym kontakcie z pracodawcą poza godzinami pracy, wykonywania obowiązków w formie nadgodzin czy pełnienia ustalonych dyżurów. Z zapisów można wywnioskować, że jest to podstawa do możliwości bycia offline. Dodatkowe ustalenia mogą zostać zawarte w regulaminach wewnętrznych.

21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję dotyczącą right to disconnect. Głównym jej przesłaniem jest wezwanie do przyjęcia dyrektywy zapewniającej prawo pracowników do “wyłączenia się” (bycia offline).
Co ciekawe, państwa europejskie różnie regulują to prawo. Stosowane rozwiązania w niektórych z państw europejskich przedstawia i wyjaśnia raport kancelarii Wardyński i Wspólnicy Prawo do bycia offline. We Francji i Włoszech nie są przewidziane sankcje za brak respektowania prawa do odpoczynku, jednak w przypadku ich naruszania, pracownik może domagać się odszkodowania. Natomiast w Belgii nie ma prawnego obowiązku zapewnienia pracownikom prawa do “wyłączenia się”, jednak pracodawca musi skonsultować kwestię stosowania tych regulacji z działającą w firmie komisją BHP.

Satysfakcja z pracy

Trudności w oddzieleniu pracy zawodowej od życia prywatnego wpływają na satysfakcję pracowników. Według wyników badań przedstawionych w raporcie Praca zdalna 2.0, 53% pracowników jako negatywny aspekt pracy zdalnej wskazało zacieranie się granicy praca-życie osobiste. Głównym powodem tego jest brak możliwości wygospodarowania przestrzeni wyłącznie do pracy oraz obecność innych członków rodziny.

Przede wszystkim stanowiło to duże wyzwanie w czasie lockdownu, tj. zamknięcia placówek szkolnych oraz konieczności maksymalnego ograniczenia kontaktu z innymi osobami. Ciągłe przebywanie wśród innych domowników negatywnie wpływało także na koncentrację i wydajność pracy. 51,9% respondentów wskazało trudności ze skupieniem się jako kolejny negatywny skutek pracy zdalnej. Już te dwa powody w znacznej mierze zwiększają szybsze pojawienie się wypalenia zawodowego. Dodatkową przyczyną są np. ograniczone kontakty z innymi pracownikami, a więc słabsze poczucie przynależności do zespołu (odizolowanie). Chociaż w przypadku home office można mówić o pewnej oszczędności czasu (m.in. brak konieczności dojazdów), nie zawsze rekompensuje to inne czynniki. Pojawić się może zniechęcenie, niewystarczająca motywacja do pracy w firmie czy wahania nastroju. Preferencje do pracy zdalnej zależą od indywidualnych predyspozycji, możliwości pod względem wykonywanej profesji oraz warunków mieszkaniowych. Trudno jednoznacznie określić, czy home office jest rozwiązaniem wzmacniającym czy osłabiającym poziom satysfakcji z pracy. Wyzwaniem dla pracodawców i przełożonych jest maksymalizacja starań w zapewnieniu sprawnej komunikacji, możliwości tworzenia pracy zespołowej, a także dodatkowych, zamiennych benefitów.

Wady i zalety home office - perspektywa pracodawcy

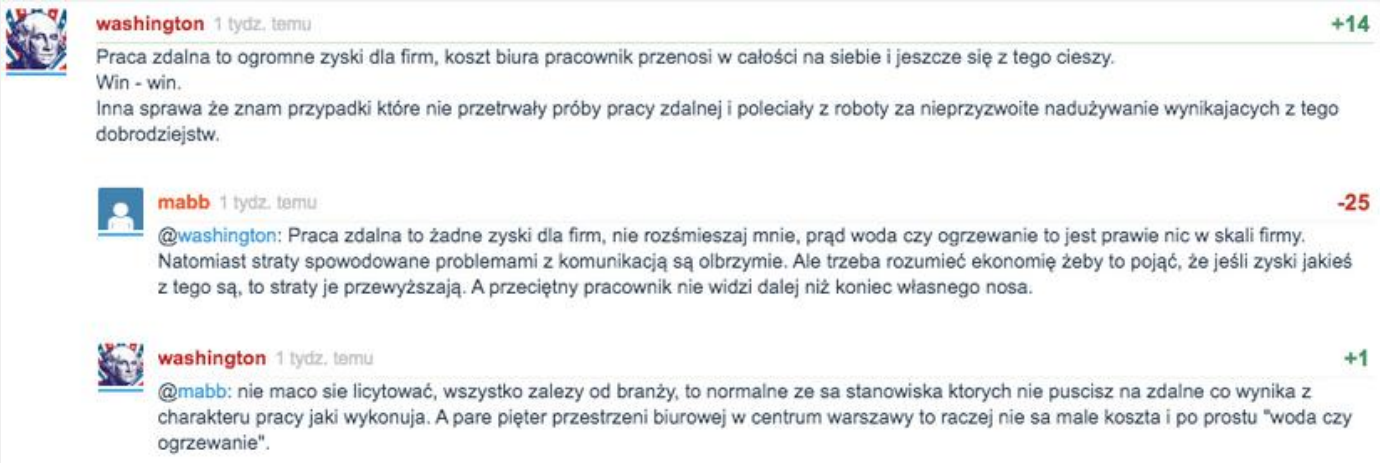
Monika Czaplicka-Grabowska

Od czasu pojawienia się wiosną 2020 r. pandemii w naszym kraju, praca zdalna i hybrydowa są coraz bardziej popularnym zjawiskiem w funkcjonowaniu wielu firm. Co zyskują, a co tracą pracodawcy, umożliwiając pracownikom ten sposób współpracy? Oto zalety i wady nowoczesnej pracy z domu z perspektywy pracodawcy.

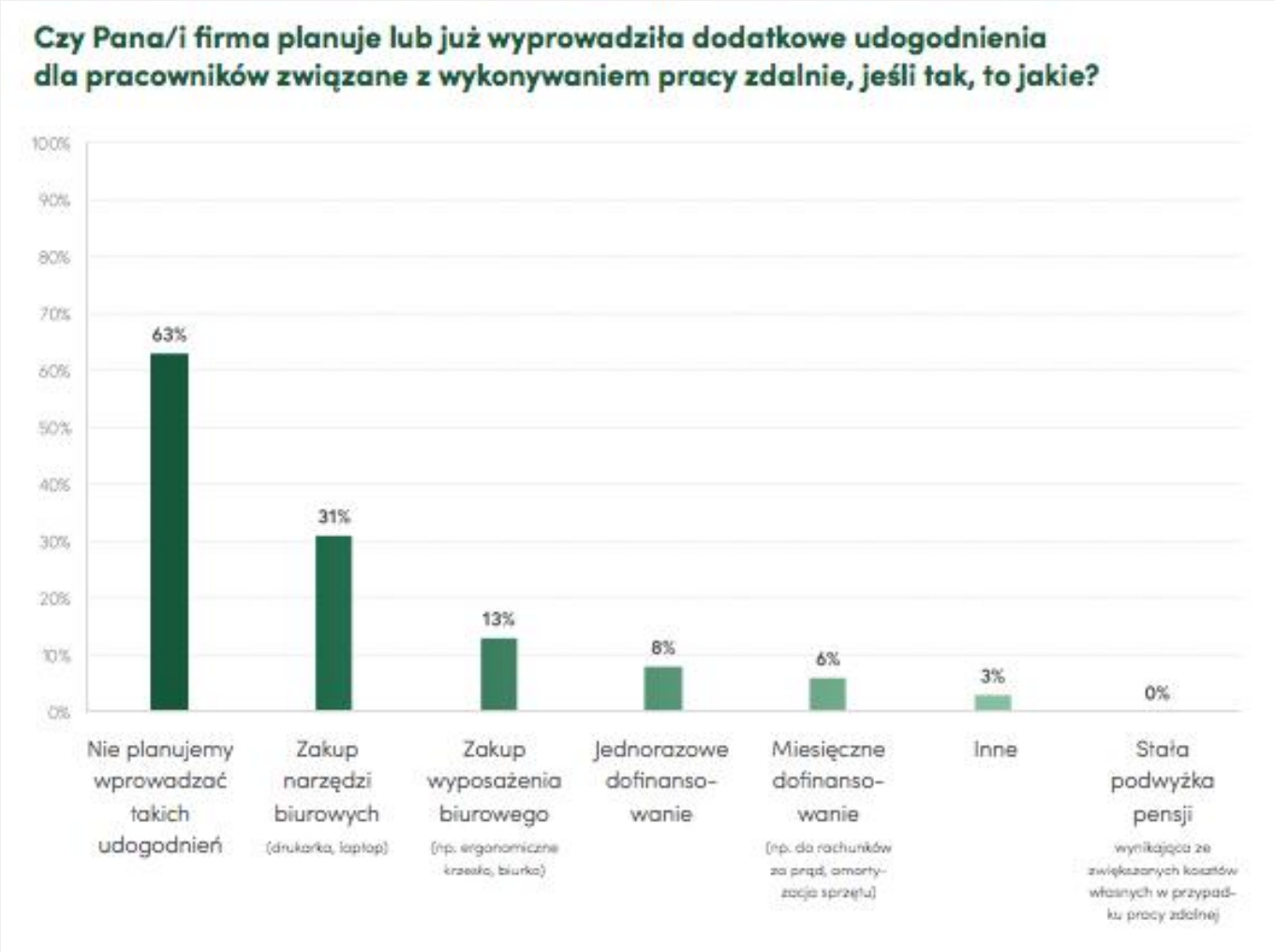
Zalety home office

Oszczędność pieniędzy

Wydatki na wynajem i utrzymanie biura to jeden z ważnych finansowych elementów każdej firmy, szczególnie w sektorze usług. Dzięki pracy zdalnej pracodawca może zredukować koszty związane z wydatkami stacjonarnymi, takimi jak wynajem lokalu, opłaty za media oraz wyposażenie biura. Chociaż jak się okazuje, opinie internautów w tej sprawie są podzielone:



Praca zdalna odbywa się często przy wykorzystaniu sprzętu zatrudnionego. Poszczególne firmy dają pracownikom telefon lub laptop do pracy, natomiast nie muszą już zapewniać mu miejsca do pracy, ponieważ pracownik będzie pracował z dowolnego miejsca i wyposażenie, takie jak biurko czy fotel, organizuje już we własnym zakresie. Według badań przeprowadzonych w 2021 przez Antal i Corees Polska 31% firm zakupuje sprzęt (np. laptopy dla nowych pracowników zdalnych), natomiast zaledwie 13% firm deklaruje zakup wyposażenia biurowego, tj. biurko czy ergonomiczne krzesło dla pracownika zdalnego. 63% pracodawców nie oferuje żadnych udogodnień związanych z pracą zdalną.



(Źródło: Raport Antal i Corees Polska ‘Model pracy a efektywność i zadowolenie pracowników’)

Czy w okresie Covid-19 otrzymałeś od organizacji wsparcie w organizacji domowego biura w postaci...?	
Laptop	27%
Nie otrzymałem żadnego wsparcia od mojego pracodawcy	22%
Narzędzia online do współpracy i komunikacji	19%
Drukarka	7%

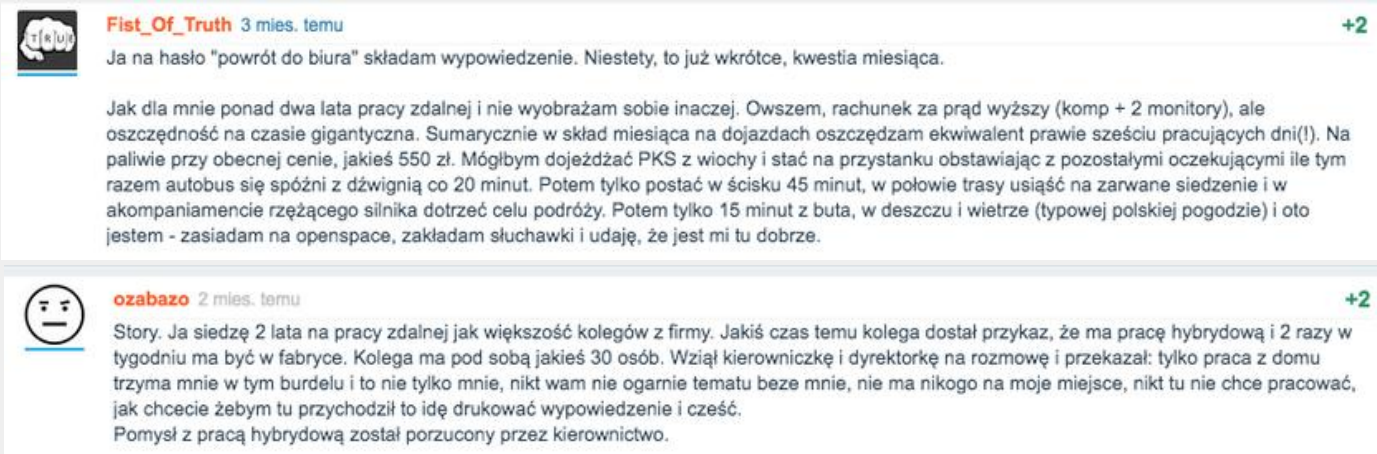
(Źródło: Raport CBRE RESEARCH “Praca z domu czy z biura?”)

Miano atrakcyjnego pracodawcy

Praca zdalna stała się poszukiwanym bonusem pozapłacowym.

(Źródło: Badanie Kantar dla Free Now przeprowadzone na przełomie kwietnia i maja 2022 r.)

Wielu pracowników opowiada się za trybem zdalnym, a firma, która oferuje pracę na home office, zyskuje miano atrakcyjnego pracodawcy, rozumiejącego potrzeby pracowników oraz dopasowującego swoje oferty pracy do potrzeb rynku. Dzięki temu dochodzi do wzrostu konkurencyjności pracodawcy, wzmocnienia marki oraz dotarcia do większej liczby potencjalnych pracowników, co daje możliwość zatrudniania najlepszych z najlepszych. To niezwykle cenne nie tylko w kontekście pozyskiwania nowych talentów, ale i zatrzymania obecnych w strukturze organizacji. Często ich oczekiwaniem jest zgoda na pracę zdalną.



Specjaliści z różnych zakątków świata

Niedobór wykwalifikowanych pracowników jest problemem, którego rozwiązaniem może być możliwość pracy zdalnej. Przede wszystkim dla małych firm, które coraz częściej otwierają się na pracę zdalną, w przeciwnym razie ciężko byłoby im obsadzić wszystkie posady. Dzięki pracy zdalnej firmy mogą zatrudnić specjalistów niezależnie od odległości - często jest to możliwość znalezienia lepszych specjalistów zdalnie niż stacjonarnie, w najbliższej okolicy. Kwestia jest istotna zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika.

uhu8 1 mies. temu

U mnie w korpo przed 2020 szefowie nie chcieli słyszeć o pracy zdalnej, tylko biuro @ Warszawa. Teraz mamy ludzi we Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu, Lublinie, Gdańsku i jakiś pomniejszych miejscowościach.

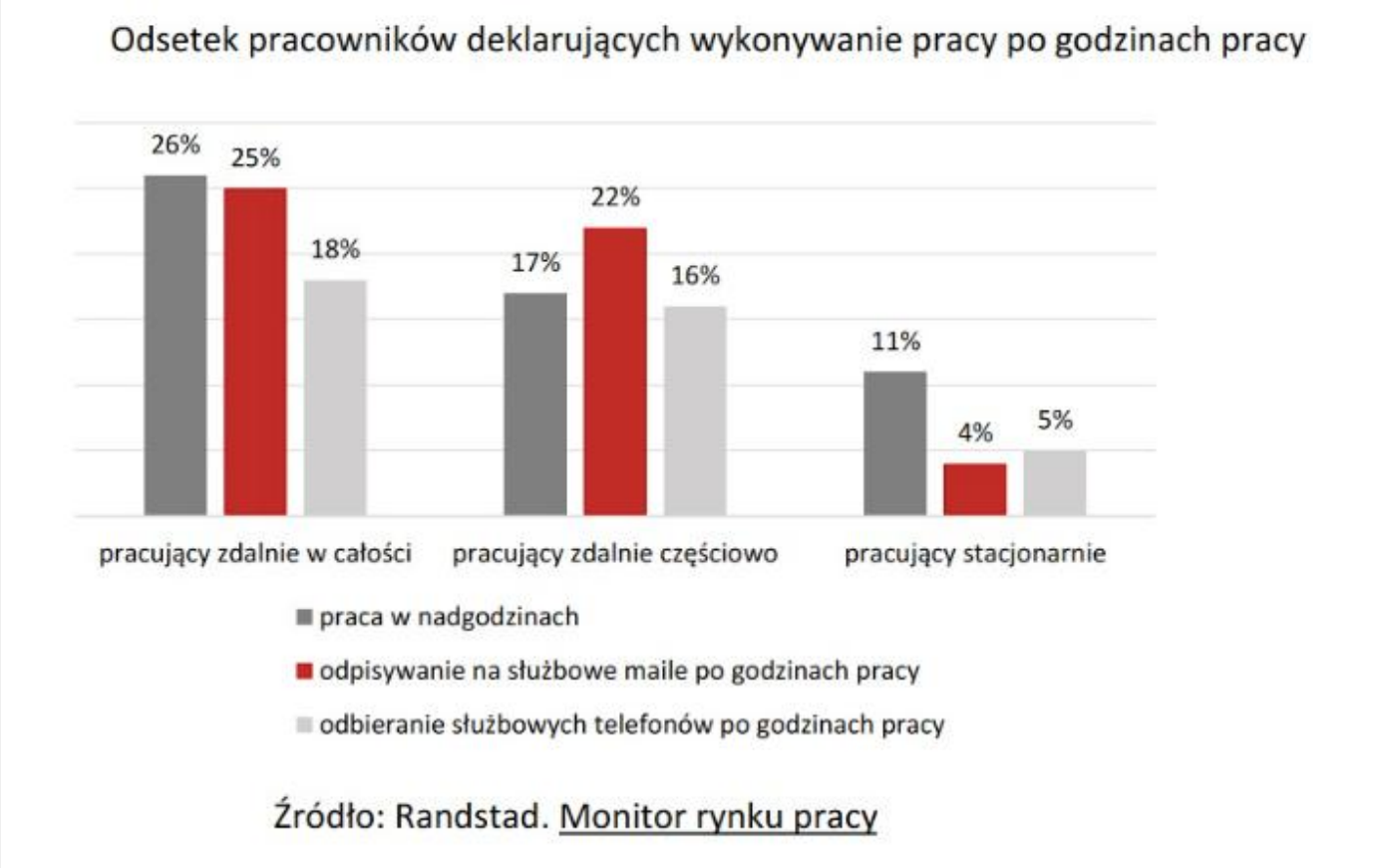
Potwierdza to nasz partner, agencja **More Bananas**:

Pracujemy w modelu hybrydowym, z naciskiem na zdalny tryb pracy. Poniekąd wymusiła to na nas pandemia i... tak już zostało. Możliwość pracy w biurze i pracy zdalnej jako opcja **dają większą elastyczność w zatrudnianiu** (ludzie spoza Krakowa) jak i poniekąd są pewnego rodzaju bonusem / fajnym rozwiązaniem dla pracowników. **To oni wybierają skąd i kiedy chcą pracować.**

— Anna Ledwoń, CEO More Bananas

Większa dyspozycyjność pracowników

Pracownicy, ponieważ pracują z domu, często są bardziej dyspozycyjni, np. w weekendy lub w niestandardowych godzinach. Jak wynika z raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, aż o 15% więcej osób pracujących całkowicie zdalnie niż stacjonarnie pracuje w nadgodzinach, o 21% więcej odpisuje na służbowe maile po godzinach pracy, a o 13% więcej odbiera służbowe telefony o każdej porze.



(Raport z badania "Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań Listopad 2021, http://www.parp.gov.pl)

Ponadto praca zdalna to mniej zwolnień lekarskich. Po pierwsze, pracownicy mniej chorują nie będąc narażani na kontakty z mnóstwem ludzi każdego dnia w biurze. Po drugie, nawet przy drobnym problemie zdrowotnym często i tak decydują się pracować z domu, gdyby nie home office, wzięliby np. urlop na żądanie czy L4.

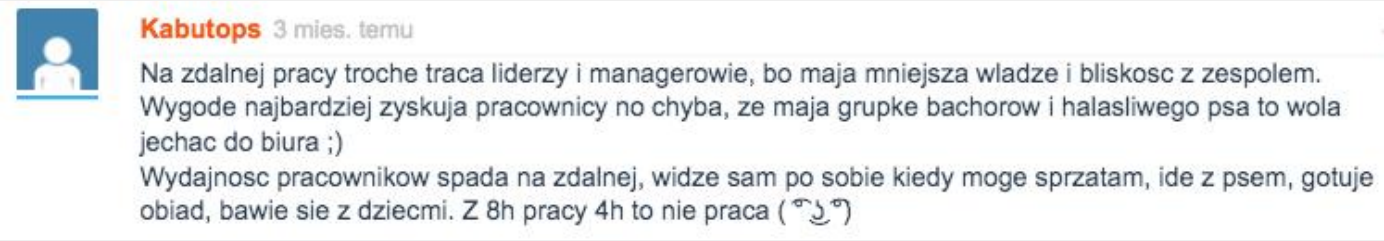
> *Ja np. jak pracuję hybrydowo, to **nie opłaca mi się brać zwolnienia lekarskiego**, bo wystarczy że powiem, że nie będę przychodził do biura tylko będę pracował z domu przez jakiś czas.*
>
> — @AdiFifa1, Twitter

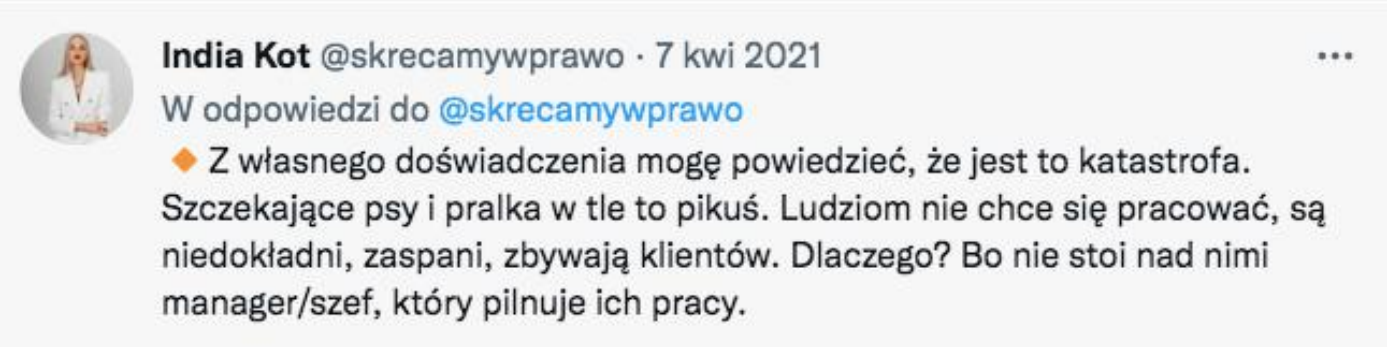
Wady home office

Utrudniona kontrola pracowników

W wielu polskich organizacjach dominuje model przywództwa, w którym osoba zarządzająca musi mieć bezpośrednią kontrolę nad tym, co robią podwładni. Podstawowym problemem dla pracodawców jest kwestia zaufania do pracownika,

szczególnie tego nowego, którego pracodawca zna tylko z CV i rozmowy kwalifikacyjnej (często również przeprowadzanej online). Będąc pracodawcą, zastanawiamy się, czy podczas home office nasi pracownicy na pewno pracują i czy robią to z należytą starannością. Fakt, że pracodawca nie ma bezpośredniej kontroli nad pracą zatrudnionych osób, często zmusza do wprowadzenia nowych metod i poświęcenia większej ilości czasu na sprawdzanie pracowników niż w przypadku pracy w biurze, gdzie kontrola pracowników jest o wiele łatwiejsza.





Trudności z utrzymaniem motywacji do pracy

Często słyszymy, że praca zdalna jest mniej efektywna i trudniej zmotywować pracowników do osiągania lepszych wyników. To jedna z najczęstszych obaw pracodawców. W tej sytuacji coraz częściej pracodawcy dostosowują wynagrodzenie do wyników pracy, a nie czasu włożonego w jej wykonanie. Pracownik ma wtedy większą motywację do wykonania swoich zadań w krótszym czasie, jeśli ma płacone za efekty, a nie za “godzinę”. Może to jednak potęgować frustrację pracownika, gdy utknie na pewnym etapie pracy, pracując nad jedną rzeczą wiele godzin przy tym samym wynagrodzeniu.

Należy pamiętać, że istotnym elementem zaangażowania i motywacji pracowników jest nie tylko kontrola i rozliczanie pracy, ale również poczucie sensu tego, co robią.

Problemy z komunikacją

Obecne na rynku narzędzia komunikacji wciąż jeszcze nie dają takich możliwości, jakie mamy pracując stacjonarnie z zespołem i widząc się "face to face" oraz komentując na bieżąco każdy pomysł czy problem. Efektem tego jest ograniczony obieg informacji, wydłużenie procesów decyzyjnych oraz utrudniona praca zespołowa. Trudności pojawiają się przede wszystkim z nowymi pracownikami oraz ich wdrożeniem.
Dla pracowników zdalnych szczególnie ważny jest dobry obieg informacji i sprawna komunikacja. Nie jest to takie proste, gdy kontakt osobisty nie ma miejsca codziennie. Nie spotykają się z kolegami z biura podczas przerw na kawę ani na lunchu. A tak najprościej i najszybciej można coś uzgodnić lub dopytać o to, co nie jest dla do końca jasne.

Komunikacja powinna stanowić silny filar funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa. Dobrze działający zespół umie się porozumieć, sprawnie i skutecznie wykonuje wszystkie zadania, aktywnie rozwiązuje wszelkie problemy i z łatwością realizuje wyznaczone cele.

Wskazówka

Dobrym rozwiązaniem jest wewnętrzny proces, który zbiera ważne informacje oraz umieszcza je w ogólnie dostępnych miejscach. Sposobem na sprawną komunikację zespołową, gdzie część pracowników wykonuje swoją pracę w domu, mogą być komunikatory lub aplikacje ułatwiające organizację zadań, takie jak Slack, Asana, Trello, oraz rozwiązania wideokonferencyjne. Odpowiednio dobrane programy i narzędzia do pracy zdalnej istotnie warunkują jej skuteczność. Więcej na ten temat w rozdziale "Work smart, not hard.." str. 74.

Problemy z integracją zespołu

Dla rozwoju przedsiębiorstwa ważna jest atmosfera oraz relacje międzyludzkie - oba elementy tworzą kulturę organizacyjną. Zgrany zespół przekłada się na wiele korzyści dla firmy. Integracja pracowników sprawia, że liczy się wspólne dobro, progres firmy, a nie tylko indywidualny rozwój i osobiste cele zawodowe.

Brak standardów na spotkaniach on-line

Piżama, dresy, kot w tle lub dziecko na kolanach i samowolka. Tak wyglądały zdalne spotkania w części firm. Firma ClickMeeting zapytała, jak pracownicy podchodzą do przeprowadzania spotkań online:

Istnieje zespół czynników, które w szczególny sposób wpływają na to, jak odbieramy wydarzenie i ile jesteśmy w stanie z niego wynieść. Poprosiliśmy respondentów o wskazanie trzech, które ich zdaniem są najbardziej rozpraszające.

- Szepty, inne dźwięki i hałasy 63%
- Osoby, które nie zabierają głosu, mają włączony mikrofon 53%
- Osoby, które udostępniają ekran, nie mają przygotowanych dokumentów 31%
- Większość uczestników spotkania ma wyłączone kamery 25%
- Prowadzący nie patrzy w kamerę 22%
- Tło innych osób 20%
- Ubiór prowadzącego i uczestników 12%
- 69% uczestników dysponuje odpowiednią przestrzenią, która zapewnia ciszę podczas spotkań online. 23% stwierdza natomiast, że ma z tym problem.
- Tyle samo uczestników pamięta o wyciszeniu telefonów i innych urządzeń elektronicznych. Kolejne 19% robi to czasami, a 12% nie zwraca na to uwagi.
- 66% ankietowanych przed wydarzeniem upewnia się, że podczas udostępniania ekranu przez przypadek nie pokażą innym elementów, które nie powinny być udostępniane. Czasami robi to 16%, a nigdy 18% uczestników badania.

(Źródło: https://blog.clickmeeting.com/pl/zachowanie-uczestnikow-spotkan)

Jak wynika z badania największym rozpraszaczem są dźwięki i hałasy w tle oraz nie wyciszony mikrofon, przez osoby, które nie zabierają aktualnie głosu. Spotkanie dezorganizuje również brak przygotowanych dokumentów przez osoby udostępniające pulpit. Ważne jest ustalenie konkretnych reguł obowiązujących przed ekranem komputera, takich jak: odpowiednia przestrzeń, która zapewnia cieszę, opracowanie zasad zgłaszania chęci zabrania głosu, zakaz korzystania z telefonów podczas spotkania oraz konkretny dress code.

Wyzwania dla managerów

Wyzwaniem dla menedżerów pozostaje również skuteczne zarządzanie zespołem rozproszonym, z którym na co dzień nie mają bezpośredniego kontaktu. Należy zadbać o organizowanie pracy, planowanie i kontrolowanie działań, określenie celów, dobór odpowiednich narzędzi oraz motywowanie pracowników. Pracownicy mimo odległości, jaka ich dzieli, powinni wiedzieć, do czego dążą, czym mają się zająć, jak mają pracować, jakie znaczenie ma ich praca. Ważny jest logiczny i jasny podział ról w zespole i ustalenie szczegółowego planu pracy – co, kiedy i przez kogo ma zostać wykonane. Dobra organizacja pracy jest bowiem warunkiem zachowania odpowiedniej wydajności, a wsparcie od managera odgrywa kluczową rolę w utrzymaniu motywacji zespołu podczas pracy zdalnej.

***Dla kierownika**, który nie potrafi sobie poradzić z micro-managementem praca zdalna podwładnych **jest koszmarem**.*

— @majkelos13, wykop.pl

***Z jednej strony praca zdalna umożliwia firmie zatrudnienie pracowników z różnych części kraju, z drugiej stanowi ogromne wyzwanie dla Team Leaderów.** Przez pracę w trybie home office dostrzega się rzadsze kontakty bezpośrednie ze współpracownikami, mniejszą więź z pozostałymi członkami zespołu w firmie, relacje międzyludzkie są rzadsze, krótsze i często mniej otwarte niż wcześniej.*

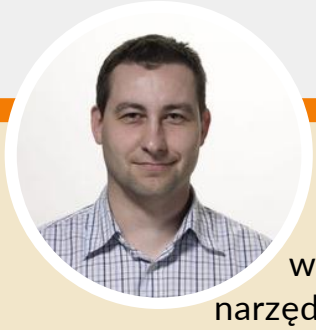
***Podstawowym zadaniem każdego menedżera jest utrzymywanie motywacji i zaangażowania zespołu.** W dłuższej perspektywie nawet początkowo wysoka efektywność pracowników może spadać, ponieważ będą oni tracić więź z daną firmą. Bardzo ważne jest, aby pamiętać o higienie emocjonalnej pracowników. Pracując zdalnie, należy jasno określić godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy. Warto także zapewniać sobie przerwy. Często, mimo napiętego kalendarza, wystarczy zastosowanie prostych usprawnień, jak np. organizacja krótkich spotkań. Na znaczeniu zyskuje także kultura konferencji online z włączoną kamerą, dla zapewnienia lepszej komunikacji. Podczas pracy zdalnej coraz bardziej doceniane są również nieformalne spotkania i rytuały, jak np. wirtualna kawa z zespołem.*

— Kamila Chrastek, HR Manager w Grupa iCEA

Bezpieczeństwo firmy

Obawy przedsiębiorców w dużej mierze dotyczą cyberbezpieczeństwa, które podczas pracy zdalnej jest narażone na dodatkowe ryzyko. Praca zdalna może wiązać się ze zmianą sposobów przetwarzania danych osobowych w firmie, a w konsekwencji stwarzać realne zagrożenie wycieku kluczowych dla firmy danych lub informacji wrażliwych o klientach i partnerach. Rozwiązaniem może być np. usługa VPN oraz wykupienie pakietu antywirusowego obejmującego komputery pracowników. Więcej na ten temat pisaliśmy na stronie 34.

Podsumowując, wszystko ma swoje wady i zalety. Każda zaleta pracy zdalnej może być dla kogoś innego jednocześnie największą wadą, i na odwrót. Chcąc pozostać atrakcyjnym pracodawcą na rynku, firmy powinny uwzględnić ten aspekt w swojej strategii zatrudnienia i odpowiadać na potrzeby pracowników. Natomiast przełożeni muszą wykształcić w sobie dobry zmysł przywódczy i obdarzać swoich pracowników dużym zaufaniem.



W **Newspoint** pracę hybrydową testowaliśmy jeszcze przed pandemią; w branży nowych technologii taki model jest w zasadzie naturalny. Większość zadań, przy wsparciu dostępnych narzędzi online, **da się wykonać z domu równie dobrze, jak w biurze**. Pandemia nie wymusiła na nas gwałtownej reorganizacji - byliśmy przygotowani. Nadal, po zniesieniu obostrzeń sanitarnych, pracujemy hybrydowo, a **biuro w Warszawie jest miejscem integrującym zespół**. Dzięki home office nasi pracownicy i współpracownicy mogą wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca: domu, ulubionej kawiarni, parku, działki, a nawet z innego kraju. Możliwość pracy hybrydowej uważamy za benefit pracy w Newspoint, dzięki któremu znacznie **łatwiej godzić karierę z innymi zainteresowaniami.**

— Robert Stalmach, CEO Newspoint

NASZE DOMOWE BIURA

N!

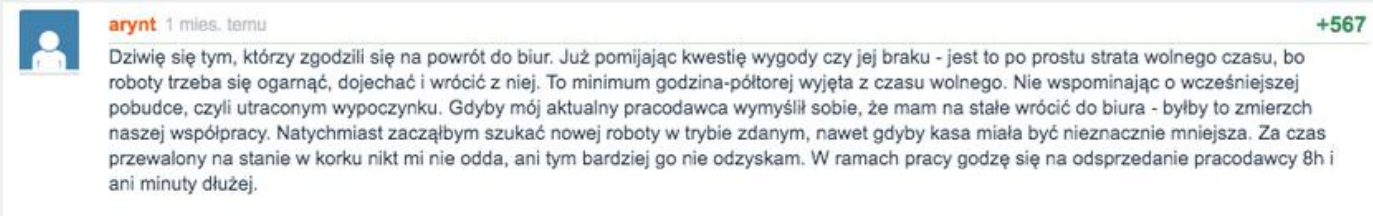
Wady i zalety home office - perspektywa pracownika

Robert Sadowski

Z perspektywy ponad dwóch lat można już wysnuć konkretne wnioski, czy praca na home office jest dla pracownika korzystna, czy wręcz przeciwnie. Doświadczenia internautów i ich komentarze pojawiające się w social media pokazują, jak to w życiu i marketingu bywa, że najlepszą odpowiedzią jest “to zależy”. Ba - są przypadki, że jedni jedne kwestie rozpatrują na plus, a inni ten sam aspekt uznają na minus. Życie i kwestia indywidualnej perspektywy i podejścia.

Jakie są zatem zalety i wady pracy zdalnej? **Zacznijmy od zalet z perspektywy pracownika**. Wypunktujmy wszelkie możliwe kwestie na które zwracają uwagę internauci:

- **Oszczędność czasu na dojazdy do biura** (do tego dochodzi kwestia korków, opóźnień komunikacji i transportu publicznego) - jesteśmy dostępni dla firmy w kilka minut od przebudzenia się. Podobnie jest po zakończeniu pracy. Nie tracimy czasu na powrót do domu.



puto 1 mies. temu

@przyszlem:
czas pracy z dojazdami - lekko 50h tygodniowo
czas pracy home office - 40h tygodniowo
Koszty dojazdu minimum 150 zł

Do tego nieporównywalnie więcej energii po pracy czy w sobotę z racji mniejszego wysiłku w tygodniu.
Także jak ktoś zarabia 5000 zł netto to opłaca mu się zmienić pracę na zdalną nawet na 3850 zł/mc ¯_(ツ)_/¯

roboto 1 mies. temu

Robie dokładnie tyle samo co przed home office, a czasu mam dużo więcej...odpadają dojazdy + ściemnianie w pracy. Odpadają też piękne grudniowe poranki z odśnieżaniem auta i gonieniem 20 km do biura przy -5 podziwiając malowniczą ciemność polskich przedmieści:)

Piotrek @przygruby · 22 wrz 2021

W odpowiedzi do @kantallive

Cały czas zdalnie od ponad dwóch lat. Chwalę sobie bardzo,oszczędzam 3 godziny dziennie na dojazdach,mam więcej czasu dla dzieci, jem zdrowsze rzeczy, jestem bardziej efektywny bo nikt mnie nie zagaduje. Czasami robimy spotkania ze znajomymi z pracy i jest super.Chwilo trwaj!

1 1

Katarzyna Trzos

A ja tam lubię pracę zdalną. Oszczędzam czas na dojazdach. Dużej mogę pospać. I o dziwo więcej jestem w stanie zrobić niż w biurze.

Lubię to! Odpowiedz 30 tyg. 44

Danuta Oleksy

Katarzyna Trzos Mam dokładnie takie samo zdanie.

Lubię to! Odpowiedz 30 tyg. 4

- **Niższe koszty związane z dojazdem do biura i prezencją** - drożejące paliwo, bilety komunikacji, obuwie, odzież, teczki, nesesery...

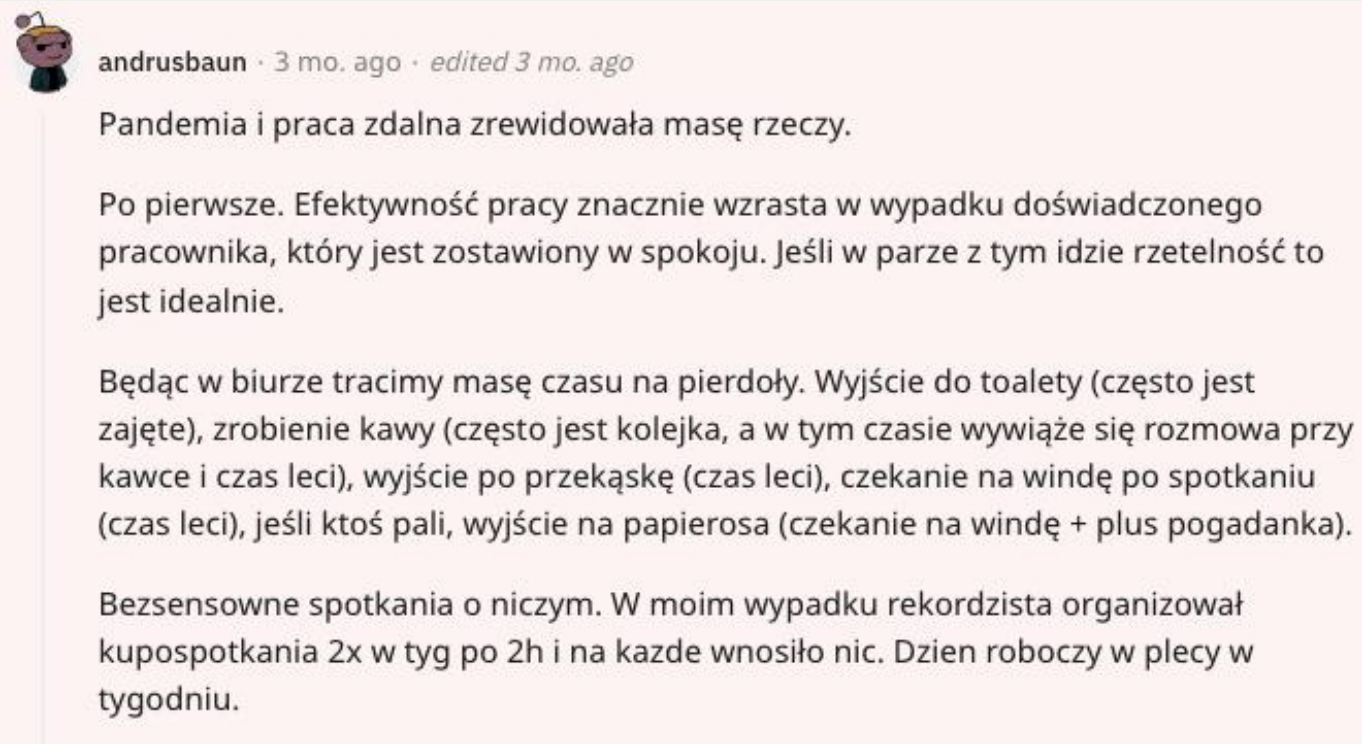
  Jak wynika z raportu Cisco „Employees are ready for hybrid work, are you?" praca zdalna/hybrydowa to nie tylko oszczędność czasu, ale również pieniędzy. 6 na 10 respondentów z Polski twierdzi, że zaoszczędziło pieniądze w ostatnich 12 miesiącach, z czego 93,5% to oszczędność na transporcie.

Paweł LODZ 1 miesiąc temu

Ja pracuję zdalnie więc mnie na razie nie dotyczą podwyżki paliwa ale w krótkim okresie inflacja mocniej zaboli po kieszeniach nas wszystkich. O dziwo dolar amerykański się umacnia. Widać kto najwięcej zyskuje na tym stanie 😂

1 ODPOWIEDZ

- **Elastyczny czas pracy** - zawsze można dostosować godziny pracy pod potrzeby firmy, współpracujących pracowników, spotkań z klientami, czy łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym (np. wizyta u lekarza, w urzędzie, czy wymiana wodomierza). Dla wielu to jednak też wada, gdy życie firmowe zaciera się z życiem prywatnym i mamy poczucie pracy przez cały dzień od rana do nocy. Potrzeba znalezienia odpowiedniego balansu i postawienia granic może być trudna.



andrusbaun · 3 mo. ago · *edited 3 mo. ago*

Pandemia i praca zdalna zrewidowała masę rzeczy.

Po pierwsze. Efektywność pracy znacznie wzrasta w wypadku doświadczonego pracownika, który jest zostawiony w spokoju. Jeśli w parze z tym idzie rzetelność to jest idealnie.

Będąc w biurze tracimy masę czasu na pierdoły. Wyjście do toalety (często jest zajęte), zrobienie kawy (często jest kolejka, a w tym czasie wywiąże się rozmowa przy kawce i czas leci), wyjście po przekąskę (czas leci), czekanie na windę po spotkaniu (czas leci), jeśli ktoś pali, wyjście na papierosa (czekanie na windę + plus pogadanka).

Bezsensowne spotkania o niczym. W moim wypadku rekordzista organizował kupospotkania 2x w tyg po 2h i na kazde wnosiło nic. Dzien roboczy w plecy w tygodniu.

Po drugie. Sen i czas na dojazdy.

Jeśli pracujemy zdalnie możemy wstać punkt 8, albo nawet 8.30 i zacząć pracę na spokojnie. To oznacza, że możemy pójść spać po 1 w nocy i nadal będziemy wyspani. Mamy więcej energii i wtedy lepiej się myśli.

Po trzecie.

Elastyczność. Póki robota jest zrobiona nikogo nie interesuje czy ją wykonano w formacie 9-10 + 15-17 albo 22-02, albo 4 dni odpisywania na maile przez 1h dziennie i 1 dzien ciśnięcia przez 10h.

We współczesnym świecie nowoczesna firma to taka, która dynamicznie odpowiada na potrzeby rynku. Funkcjonowanie człowieka łączy się z umiejętnością podejmowania pracy z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi. ***Realizacja zadań i zobowiązań służbowych przy użyciu najnowszej technologii stanowi fundament pracy zdalnej.*** *Niewątpliwie home office przeżywa obecnie dynamiczny rozwój, nierzadko pojawiają się nowe elementy i ulepszenia tej formuły zatrudnienia. W Grupa iCEA praca w modelu hybrydowym wiąże się dla pracowników z wieloma benefitami. Wśród najbardziej docenianych są:* ***elastyczność, wygoda i oszczędność czasu oraz kosztów w związku z ograniczeniem dojazdów****.*

— Kamila Chrastek, HR Manager w Grupa iCEA

- **Możliwość pracy z każdego miejsca na świecie** - wystarczy dostęp do internetu i wyposażony w niezbędne aplikacje laptop. Nie musimy wcale pracować z domu. Możemy przedłużyć wyjazd rodzinny, gdziekolwiek jesteśmy.
- **Brak bezpośredniej kontroli ze strony pracodawcy** - mniejszy stres, mniej kontaktów z osobami antagonistycznie nastawionymi do naszej osoby.

Natalia @WszakWiadomo · 7 kwi 2021

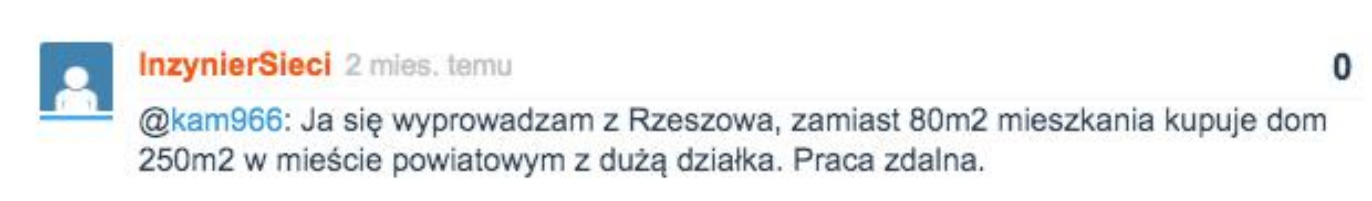
W odpowiedzi do @skrecamywprawo

A ja nie lubię, jak ktoś mi stoi nad głową. Bo nie mogę się skupić. Jestem wtedy mniej wydajna. Niestety mam ogromne poczucie obowiązku, więc zapierdzielam.

- **Wzrost samodzielności** - home office to szkoła życia, to jak przejście ze szkoły średniej na studia, gdzie o wszystko trzeba się troszczyć samemu. Większa kontrola nad prowadzonymi projektami, właściwa organizacja pracy i umiejętność zarządzania swoim czasem pracy. Oczywiście ten aspekt może znaleźć się też wadach - nie każdy lubi takiej podejście.

- **Zwiększenie kompetencji cyfrowych** - wiele osób poznało nowe programy i aplikacje niezbędne w wykonywaniu ich codziennych działań. Braliśmy udział w licznie organizowanych webinarach, bez potrzeby przemieszczania się celem uczestnictwa w szkoleniach stacjonarnych.

- **Możliwość zatrudnienia się w firmach mocno oddalonych od naszego miejsca zamieszkania** - nagle okazało się, że praca dla firmy z drugiego końca Polski czy nawet Europy jest w naszym zasięgu, bez potrzeby długich dojazdów czy zmiany miejsca zamieszkania. Daje to też szansę osobom mieszkających w mniejszych miejscowościach, gdzie życie i wynajem mieszkania są dużo tańsze.



- **Komfort pracy -** cisza, spokój, żadnych rozpraszaczy, żaden dress code nie obowiązuje, pełen luz. Są dowody, że część z nas robi to w piżamach czy dresach, albo tylko bokserkach. Jeśli mamy odpowiednie warunki - są to duże plusy dla naszej psychiki i wolności.

Pawel Adamski
@PAdamskiPL

W odpowiedzi do @MatKrzywousty

A wypraszam sobie! Pracuję z domu i czasem siadam do pracy w piżamie :-)

Marta Miszczyk
No i ten potworny stres stania w korkach, jeszcze nigdy nie byłam tak zrelaksowana rano jak na HO. Jestem bardziej wyspana bo wstaje za 10min przed rozpoczęciem 😊 a nie 1.5h wcześniej. Nie musze sie nawet przebierac z dresu, prasowac ubran itp. Do tego nie musze jeść na mieście śmieciowego żarcia i jem kiedy mam ochotę bo lodówka tuż obok. No mogłabym wymieniać... Praca na hybrydę będzie dla mnie przykrym obowiązkiem związanym z całym tym porannym rytuałem przygotowania do wyjścia i dojazdu. Aż mnie trzepie na samą myśl 😉
Lubię to! Odpowiedz 28 tyg. 5

Ev Ev
Praca zdalnie zdecydowanie,cisza, spokój, całkiem inny komfort pracy
Lubię to! Odpowiedz 30 tyg. 2

Przejdźmy teraz do typowych **wad home office z perspektywy pracownika**. O czym najczęściej wspominają internauci?

- **Brak wydzielonej przestrzeni dla biura w domu** - osoby, które nie mają licznych pomieszczeń i w dużych rodzinach mają spory problem z wprowadzeniem granic biuro | dom. Nie wyobrażają sobie pracy w szumie czy hałasie krzątających się i przeszkadzających domowników w tym małych dzieci, które trudno dopilnować, aby nie przeszkadzały w takiej pracy. Wszysko ich rozprasza. Do tego dochodzą uczniowie, którzy też na określony czas przechodzili na tryb nauki zdalnej.

aerator-siarkowodorowy 1 mies. temu +97
@Kabutops: Właśnie bo to zależy, kto ma jakie warunki w domu. Dla mnie praca z domu jest bardziej wydajna, bo nie mam dzieci, ani psa, a żona musi pracować z biura (͡° ͜ʖ ͡°).

smk666 1 mies. temu +43
" Ta poczekaj aż będziesz miał dzieci ;) "

@Pawel993:
Jak ktoś ma dzieci w kurniku na 40 metrach i pracuje przy kuchennym stole to faktycznie jest to problem. Z drugiej strony praca zdalna umożliwia mieszkanie w mniejszej miejscowości w domu niewiele droższym niż mieszkanie w dużym mieście. Wtedy masz osobny pokój do pracy, na pół dnia zamykasz się na klucz i tyle.
udostępnij

- **Trudności ze skupieniem się** - gotowanie obiadu dla pozostałych domowników, remont u sąsiada, trening skrzypaczki w mieszkaniu obok, kibicowanie Polakom w ważnych meczach słyszane na całym osiedlu, włączona muza na maksa u syna sąsiada, płaczące dziecko, szczekający pies i całe mnóstwo pozostałych rozpraszaczy to twardy orzech do zgryzienia.

Gorejacy_krzak_agrestu 1 mies. temu via Android 0

@chigcht Dużo też zależy od charakteru pracy. U mnie np. jest tak, że dużo zależy od innych ludzi - kogoś muszę zbriefować, streścić spotkanie, zrobić prezentację, itd. I tak jak robiliśmy na studiach takie eksperymenty z różnymi wariantami gry w głuchy telefon, taki sam rezultat obserwuję teraz, kiedy pracujemy zdalnie. Napisz komuś "niebieski prostokąt do góry, a czerwony trójkąt w prawo" to zrobi wszystko, tylko nie to, o co go dość precyzyjnie poprosiłeś. To jest podstawowy problem, praca z domu często zaburza koncentrację - tu miauczy kot, sąsiad wierci, tam dziecko ryczy, żona dzwoni żeby opowiedzieć co u niej w pracy Kaśka odj!##ła Ance, itd. Bywa ciężko. I ja nawet lubię pracować z domu, ale przez ten aspekt społeczny to jednak wolę biuro.
Miałem kiedyś w zespole młode mamy i tutaj praca zdalna była fikcją, na kamerce się nie dało, bo dziecko wyło. Przez telefon też nie bardzo. Zadania leżały odłogiem albo były robione w 1/4 bo np. koleżanka nie zauważyła że mail jest dłuższy, a w ogóle to czytała na telefonie, druga ręką przewijając dzieciaka, czy coś. Praca w biurze pod tym względem była o tyle lepsza, że chociaż dalej było chowanie się za szafą i komunikacja z rodzicami z pytaniami o to, czy Antoś spał, jadł, kupę zrobił, itd. to jednak dało się wymusić kilka h pracy ciurkiem.

No i hit pracy zdalnej, jak dla mnie. Telefony z cyklu "widziałem taska, ale nie czytałem, to sobie dzwonię i weź mi teraz wytłumacz" lub "widziałem maila, ale był długi, to mi go teraz streść". Na żywo to jednak widać, czy ktoś chwyta, czy nie, można zespołowo zacząć tłumaczyć, na flipcharcie narysować, itd. W pracy zdalnej, gdzie wszyscy nagle nie mają czasu, nie kumają komunikatów złożonych z więcej niż 4 wyrazów, współpracowanie jest piekłem.

chigcht 1 mies. temu

Niepopularna opinia, ale praca zdalna nie jest dla każdego

U mnie to była tragedia. Rozjeżdzanie czasu, wszystko cię rozprasza, a później siedzisz po godzinach, żeby nadrobić efektywność.

Ja wolę pracować w biurze, bo kończysz pracę i masz wyj!$#ne, a nie zlewanie się domu z robotą i uczucie jakbyś miał zero wolnego czasu.

Zdalne to jest piekło dla niektórych (͡° ͜ʖ ͡°)

- **Problemy z infrastrukturą** - szybki internet, odpowiedni sprzęt komputerowy czy software plus dodatki typu słuchawki, kamerki, statywy, twarde dyski do zgrywania dużych plików...
- **Nadmierna kontrola pracodawcy** - często się zdarza, że pracownicy muszą dużo częściej raportować stan swoich prac i co dokładnie robili każdego dnia. Są problemy z niewłaściwą oceną pracy przez przełożonego. Nie jest łatwo przecież przedstawić na co przeznaczyliśmy wszystkie godziny, jeśli druga strona nie do końca rozumie specyfikę naszych działań. Dodajmy do tego ciągłe telefony od szefa o niemal każdej porze.
- **Brak bezpośredniego kontaktu i trudności komunikacyjne** - są dwa typy osób, jedni lubią i cenią kontakty personalne inni wprost odwrotnie. Brak takiego kontaktu może źle wpływać na pracę zespołową, wymianę myśli i poglądów czy raportowanie postępu z prac.

Tomasz Grabarczyk @grabarczyktomek · 2 cze

W odpowiedzi do @BochynskaNikola

Praca zdalna to dobry dodatek do pracy stacjonarnej. Wygodne rozwiązanie, gdy trzeba być gdzieś indziej niż w biurze, ale nie chce się marnować dnia urlopu. Natomiast siedzenie cały czas na zdalnym to ucięcie relacji społecznych. Dużo osób tego ostatnio doświadczyło.

Kamil Rybikowski @KamilRybikowski · 2 cze

W odpowiedzi do @BochynskaNikola

Praca zdalna ma sporo minusów, przede wszystkim społecznych. Jako uzupełnienie jak najbardziej jest w porządku, ale stała praca zdalna to według mnie nic specjalnie dobrego.

(żródło: Twitter)

Matsoj @mat_soj · 22 wrz 2021

W odpowiedzi do @kantallive

Przerobiłem 8 pełnych miesięcy na pracy zdalnej.
Mam nadzieję że nie trafię na zdalną na obecnym stanowisku ;)

1

kantal @kantallive · 22 wrz 2021

Coś utrudniało pracę?

1

Matsoj @mat_soj · 22 wrz 2021

Niestabilność łącza + kłopoty techniczne ogólnie

Kambiodolor2137 2 mies. temu +2

@arynt: ja powiem tak- pracowałem i cała moja firma zdalnie w czasie pandemii (ponad 1000 pracowników). Teraz jest jęk o stracony czas.
Natomiast ja u siebie widzę, że ten "zysk" z dojazdu i powrotu do pracy się rozpłynął - wcale nie czuję więcej czasu. Większość osób, z którymi rozmawiałem też mi to potwierdziła - wcale nie robią więcej i nie mają więcej czasu i nie czują tego, że np. półtorej godziny więcej mają w ciągu dnia.

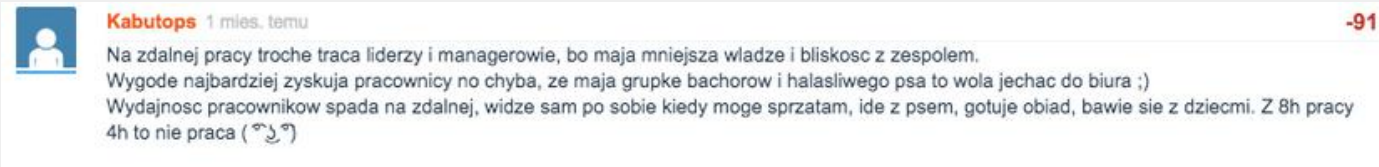
Oczywiście nikt włącznie ze mną nie chce wracać do biura :D

Natomiast zupełnie realnie straciłem kontakt z wieloma osobami z którymi w biurze bym go miał.
Ogólnie odczuwam dużą apatię i spadek chcecie do robienia wielu rzeczy. Wcześniej rano się zbierałem, wychodziłem z domu był codzienny rozruch. Teraz trochę się obijam i mam poczucie większego sklejenia z mieszkaniem.
Myślę, że brak dojazdu do pracy i wstawanie 10 minut przed pracą mnie solidnie rozleniwiło :D

Edith
@xpheebsx

Chyba jednak nie lubię pracować z domu, bo człowiek się rozleniwa, nie umiem się tak przestawić na tryb "praca"

- **Niska efektywność** - brak możliwości uzyskania szybkiego wsparcia ze strony zespołu czy działu IT, szczególnie odczuwalne wśród pracowników niższych szczebli i tych dopiero wdrażających się w pracę na nowych stanowiskach.



Chociaż część internautów ma odmienne zdanie:

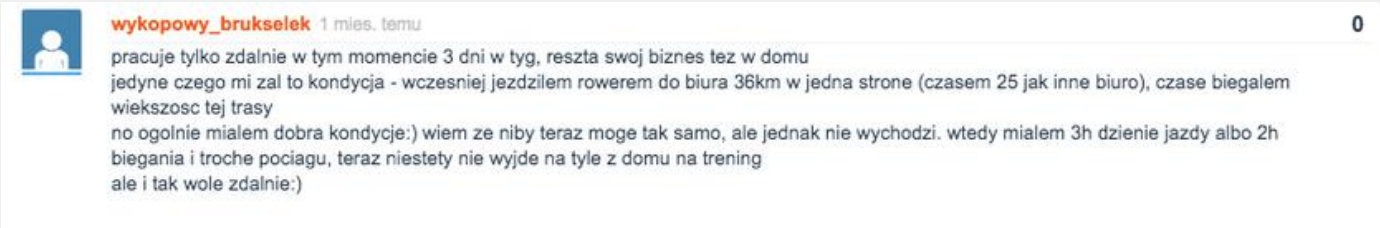
Normalnie na zdalnym, budzik na 9:28 bo o "wpół do" daily z zespołem, potem szybkie zerknięcie czy nikt nic nie napisał na maila z jakimś pilnym tematem i w długą- a to na kawę i ciastko w miejsce śniadania, potem czasem wpadne gdzieś do innego biura na pogawędki. Jak widzę, że coś wpadło, to laptop, słuchawki i jedziemy z rozwiązywaniem problemu- ostatnio na jakimś parkingu na zadupiu, w drodze nad Wisłę.
Ilość tasków które wpadły = ilość tasków zamkniętych.
No i pojechałem raz do biura, bo tam poprosili xD Wstać jak zwierzę skoro świt, nie dojeść śniadania, potem jakaś kawa w biegu, kurna korki z innymi korpozwierzętami, co to również nie miały szczęścia, pik na bramce jak w auschwitz, świynte 8 dupogodzin czas start xD Zrobiłem mniej rzeczy, bo co chwila ktoś coś chciał, a to jakaś kawka, a to wyjście na fajka choć nie palę (tyle że na zawietrznej świeże powietrze), cyk 17- wrażenie zmarnowanego dnia na siedzenie **cholera wie po co, w biurze**. Jeszcze tylko spotkanie z kampf-komendantem bramką na wejściu i godzinna podróż bo o 17 wszystko co ma w nazwie "Aleje/Aleja" stoi i jestem w domu xD

— @tellet, wykop.pl

- **Zacieranie się granicy między pracą, a życiem osobistym** - zaczynamy pracę z samego rana, a kończymy wieczorem. Ba, często jeszcze sprawdzamy pocztę służbową przed położeniem się spać. Nie jest łatwo nad tym zapanować i rozdzielić. Konflikt z rodziną murowany.

- **Wyższe koszty** - większe opłaty za zużywaną energię czy szybszy internet z wyższymi limitami transferu danych. Przy aktualnej, wysokiej inflacji to ważna kwestia. Chociaż..

- **Brak ruchu** - home office najbardziej odczuwają nasze kręgosłupy. Mniej się ruszamy, czasami siedzimy prawie 8h, z przerwami do toalety i do kuchni oddalonej o kilka metrów. Nadwaga czy otyłość to pochodna pracy z domu. Skoro nie wychodzimy z domu do biura to trudno się zmobilizować do ćwiczeń i ruchu na własną rękę. W czasie lockdownu wszelkie siłownie i fitnessy były zamknięte. Ba, nawet parki i siłownie miejskie pozamykano. Mało kto się aktywizował i utrzymał wagę w ryzach.



Ja też pracuję zdalnie i od tego czasu mimo ze bylam bardzo szczupla i dostawalam na ten temat uwagi to teraz przytylam z 5-6kg. Jednak codzienny ruch nawet taki minimalny do biura, sklepu itp juz duzo dawal. Siedzenie na tylku odbilo sie na mojej wadze i kregoslupie bo serio przez 2 lata malo co wychodzilam z domu."

— @Natkurka, ovufriend.pl

U mnie bóle pleców również były spowodowane siedzeniem przed biurkiem. Pracuję zdalnie na home office (moja firma nie planuje przywracania pracy stacjonarnej), tak wiec nawet kilka godzin dziennie spędzałam w zgarbionej pozycji przy biurku. Co powodowało u mnie spore problemy kręgosłupa.

— @Jarecima, f.kafeteria.pl

Chociaż jak wynika z raportu Cisco 42,9% respondentów uważa, że dzięki pracy zdalnej poprawiła się ich sprawność fizyczna. Sześciu na dziesięciu ankietowanych z Polski (57%) ćwiczy więcej, gdy pracuje zdalnie, a pieciu na dziesięciu twierdzi, że praca hybrydowa pozytywnie wpłynęła na ich nawyki żywieniowe.

Głos zabrali również nasi partnerzy:

Czas pandemii był ogromną próbą i jednocześnie lekcją zaufania – zarówno dla pracowników, jak i pracodawcy. Dzięki niej uwierzyliśmy, że taki system pracy nie tylko nie powoduje obniżenia jakości realizowanych zadań, ale wręcz w wielu przypadkach ***praca jest efektywniejsza*** *i dużo lepiej potrafimy się zorganizować, a przy tym połączyć obowiązki zawodowej i rodzinne, a także zaoszczędzić czas.* ***Taka elastyczność zdecydowanie wpływa na lepszy komfort pracy i życia.***

— Kaja Reszke, dyrektor Działu Komunikacji i Fundraisingu, fundacja Ogólnopolski Operator Oświaty

Od maja 2020 r. pracujemy w GetResponse w trybie ***remote-first. To system hybrydowy, pozwalający zarówno na pracę z domu, jak i z biura – ale preferowana jest pierwsza z opcji.*** *Osobiście bardzo cenię sobie taki tryb pracy, a przemawia za nim kilka czynników:*

- ***Mam absolutną swobodę w kwestii zarządzania swoim czasem pracy.*** *Jeśli potrzebuję np. wyskoczyć na chwilę w ciągu dnia do sklepu, czy do paczkomatu – po prostu to robię. Jeśli czuję, że muszę odpocząć, a nie mam nic pilnego na tapecie - kończę pracę wcześniej i nadrabiam następnego dnia. Działa to też w drugą stronę - jeśli praca dobrze mi idzie, zostaję dłużej i zajmuję się sprawami, które przewidziałem na kolejne dni. Ta swoboda daje mi naprawdę duży komfort.*
- ***Pracując z domu, oszczędzam czas.*** *Mieszkam na obrzeżach miasta i codzienny dojazd do i z biura zajmuje mi średnio 40-50 min w jedną stronę. W skali roku oszczędzam więc ponad 500 godzin! Zyskany czas wykorzystuję, spacerując z psem, grzebiąc w moim ukochanym ogródku czy bawiąc się z córką.*
- ***Mogę pracować z dowolnego miejsca na świecie*** *- pod warunkiem, że mam tam dostęp do internetu. Wielu pracowników GetResponse organizuje sobie kilkutygodniowe wypady, podczas których dzielą czas między pracę a odpoczynek. To bardzo odświeżające doświadczenie!*
- ***W każdym momencie mogę pojechać do biura.*** *Tryb remote-first pozwala nam na pracę w siedzibie firmy, więc jeśli tylko potrzebuję tam pojechać, mogę to bez problemu zrobić. Mamy w GetResponse wewnętrzny system rezerwacji biurek i miejsc parkingowych, więc wystarczy w kilka sekund zabukować sobie przestrzeń - i już mamy miejsce do pracy.*

— Przemek Dębski, Marketing Lead - Poland, GetResponse

To tylko najważniejsze za i przeciw home office. Wydaje się, że jest to kwestia bardzo indywidualna, czy jest lepiej, czy gorzej. Wiele zależy od typu osobowości pracownika, zrozumienia i zaufania na linii pracownik - przełożony. Każdy będzie miał w tym zakresie inne zdanie, ale na pewno nie każdy potrafił się odnaleźć w tej nowej roli.

Oczekiwania pracownika - “Praca zdalna, ale…”

Krzysztof Wróblewski

Pandemia COVID-19 dowiodła, że możemy pracować w domu i robić to skutecznie — bez utraty wydajności.

W ankiecie przeprowadzonej przez Mercer, firmę konsultingową zajmującą się zasobami ludzkimi i świadczeniami w miejscu pracy, 94% pracodawców stwierdziło, że wydajność była taka sama lub wyższa niż przed pandemią, nawet jeśli ich pracownicy pracowali zdalnie. Przyszłość pracy zdalnej będzie wymagała wielu zmian, w tym inwestycji w infrastrukturę cyfrową i uwolnienia powierzchni biurowej. W przypadku większości firm zatrudnianie pracowników poza biurem będzie wymagało ponownego opracowania wielu procesów i zasad.

Mimo że home office dotyczy tylko wycinka pracowników, ten tryb pracy wpisał się już na stałe w obraz polskiego rynku. Powrotu do pełnej „normalności” nie będzie, zwłaszcza, że nie wszyscy tego chcą. Pracownicy mogą liczyć jedynie na powrót do „częściowej normalności”, a chodzi konkretnie o model pracy hybrydowej. Może to spełnić oczekiwania wielu osób. Według badań EY, pracownicy biurowi w większości preferują właśnie pracę hybrydową ze względu na efektywność i satysfakcję pracowników, ponieważ z jednej strony oszczędzają czas i koszty na dojazdy, ale z drugiej strony zachowują balans między życiem prywatnym a pracą. Zatrudnieni, którzy mogą pracować zdalnie, liczą również na home office gwarantowany ustawowo. Oczekiwania nie są wygórowane – wystarczy jeden dzień pracy zdalnej w tygodniu. Pracodawcy, spełniając oczekiwania pracowników, używają zazwyczaj modelu hybrydowego na trzy sposoby:

1. Pracownicy są dzieleni na osoby pracujące tylko zdalnie i tylko stacjonarnie
2. Pracownicy rotują i regularnie się wymieniają co jakiś czas
3. Pracownicy dobrowolnie wybierają tryb pracy ze stałą możliwością dostępu do biura

Praca hybrydowa wymaga redefinicji funkcji biura stacjonarnego, a także zapewnienia odpowiednich procedur i narzędzi (przede wszystkim teleinformatycznych), które są niezbędne do bezpiecznego i efektywnego wykonywania pracy. Nie wszyscy przecież mają warunki do pracy z domu. Wymaga to od pracodawców zastanowienia się jaki rodzaj pracy jest wykonywany przez każdego pracownika. Praca zdalna powinna być zarezerwowana przede wszystkim tam gdzie wymaga się koncentracji, a także różnych czynności operacyjnych wspomagających biznes. Spotkania osobiste mogą być zarezerwowane na sesje burzy mózgów, wprowadzanie nowych projektów lub ćwiczenia integracyjne, podczas gdy dni zdalne byłyby przeznaczone na pracę, którą można wykonywać indywidualnie. Praca stacjonarna ma nierzadko funkcję integracyjną co jest jej istotnym elementem i należy wykorzystywać ten atut.
Wiele mówi się o końcu rynku pracownika w związku z wieloma kryzysowymi sytuacjami, które nadeszły. Niektórzy pracodawcy odczuli ulgę i celowo przekazali te informacje, aby „zmotywować" pracowników do pracy. Pojawiło się wiele publikacji o rynku pracodawcy, a jednocześnie można było śledzić informacje o nowych zwolnieniach, które wzbudzały strach i niepokój wśród ludzi. Zagłębiając się jednak w ten temat, okazuje się, że jest on znacznie bardziej złożony. Nie można jednoznacznie stwierdzić, że jest to czas tylko pracodawców. Według badania pracuj.pl około 77 proc. pracowników nadal byłoby skłonnych zmienić firmę, gdyby dostali lepszą ofertę finansową, a 44-60 proc. obawia się utraty świadczeń lub obecnej pracy. Z jednej strony pracownicy są wyraźnie zaniepokojeni, a z drugiej istnieją powody do obaw i poczucia niestabilności przy tak dużej liczbie pracowników, którzy będą decydować się na lepiej płatną pracę.

Duch zespołu podczas pracy zdalnej

Monika Czaplicka-Grabowska

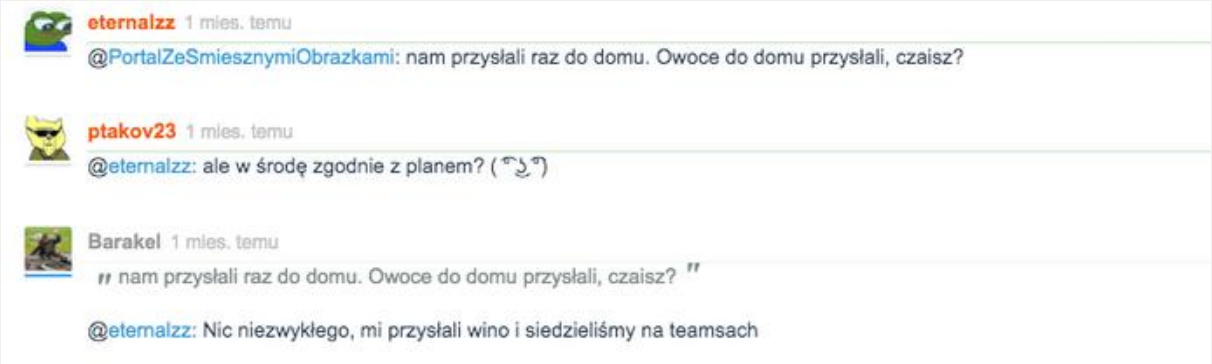
W czasach tak bardzo popularnej pracy zdalnej wiele procesów firmowych wygląda inaczej. Komunikacja i współpraca przenoszą się do kanałów wirtualnych, coraz trudniej jest o bezpośredni kontakt. Gdy pracujemy na odległość zachowanie ducha zespołowości powinno być naszym priorytetem. Nie tylko ze względu na dobro pracowników, ale także dobro biznesu.
Według raportu "Praca zdalna- rewolucja, która się przyjęła" Future Business Institute, prawie 60% osób przyznało, że największym wyzwaniem pracy zdalnej są relacje, komunikacja oraz podtrzymanie ducha zespołu. Z raportu wynika także, że największy problem pojawia się w związku z komunikacją wewnętrzną. Praca online stała się zjawiskiem coraz bardziej powszechnym, a to nie pozostaje bez wpływu na efektywność i relacje w zespole. Z tego powodu organizacje z większym naciskiem powinny zadbać o dobre samopoczucie i relacje swoich pracowników, dlatego tak ważna jest integracja. Integracja to łączenie zarówno ludzi wewnątrz zespołów (tzw. teambuilding) oraz nowych pracowników z firmą i jej strukturą (tzw. onboarding).

Oto kilka nowych sposobów, dzięki którym pracownicy mogą się odstresować oraz budować pozytywne relacje między sobą, ale także między nimi a pracodawcą. To również pomysły, by nowy sposób pracy stał się przyjemny, pozytywnie wpływające na kreatywność i motywację.

Organizacja eventów online, na przykład:

- small talk przy kawie czy herbacie;
- wirtualne piwo lub pizza;
- gry zespołowe przez internet: icebreaker, kalambury, quizy;
- wspólne playlisty, np. na spotify;
- warsztaty online;
- wirtualny escape room;
- live cooking / warsztaty kulinarne;

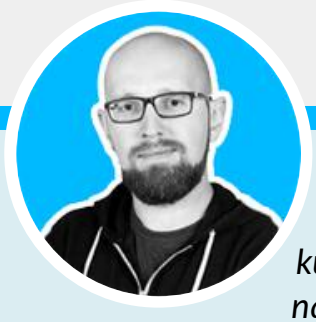
Owocowe środy czy czwartki, a także te "mniej owocowe" dni, jak się okazuje, również udaje się ograć online:



Nie zapominajmy również o integracji na żywo. W miarę możliwości warto doprowadzić podczas pracy zdalnej lub hybrydowej do realnego spotkania się pracowników.

(źródło: Facebook)

A jak integrują się nasi partnerzy?



__Jesteśmy rozsiani po całym świecie__, więc spotykamy się głównie online. Mamy w GetResponse zespół odpowiedzialny za kulturę organizacji, który proponuje nam różnorakie aktywności mające na celu integrację i poprawę dobrostanu pracowników. Ostatnio na przykład zachęcają nas do tzw. __weetingu, czyli spotkań online – ale z wykorzystaniem telefonu__, w formie przechadzki na świeżym powietrzu, z włączoną kamerą. Oprócz tego, od dłuższego czasu na naszym firmowym komunikatorze istnieje grupa, która losowo łączy pracowników w pary i umawia połączonych na półgodzinne spotkania przy kawie. Takich działań na poziomie ogólnofirmowym mamy naprawdę sporo.
Pomimo pracy w trybie remote-first, __mamy również okazję spotykać się twarzą w twarz__.
W dziale marketingu minimum raz w roku organizujemy spotkania integracyjne, na które zjeżdżają się pracownicy z całego świata - i spędzamy czas w kreatywny sposób, świetnie się przy tym bawiąc. Ostatnio na przykład mieliśmy __warsztaty kulinarne, gdzie wspólnie pichciliśmy specjały kuchni włoskiej__.
Dodatkowo, każdy zespół ma swoją receptę na podtrzymanie team spirit. W moim zespole stawiam na częstą komunikację - spotykamy się online praktycznie codziennie, łącząc poranny briefing z opowieściami, jak minął nam poprzedni dzień. __Mamy też własne rytuały, np. powitalny i pożegnalny mem lub GIF__. To drobnostki, ale bardzo ważne dla relacji między nami. Pomagają nam one podtrzymać poczucie zespołowości i świadomość tego, że gramy w jednej drużynie.

— Przemek Dębski, Marketing Lead - Poland, GetResponse

Staramy się w godzinach pracy odgórnie nie narzucać przymusowych szybkich integracji. Każdy z team liderów działów poniekąd integruje swój zespół na swój sposób. Mamy cotygodniowe wspólnie poniedziałkowe spotkania jak i cotygodniowe kreatywne środy, gdzie spotyka się cała firma.
Jeżeli integracja, to typowo po pracy. Wspólne wyjście na jedzenie, granie czy jak ostatnio... rzucanie siekierami! :D *Nadal przydaje się tutaj posiadanie w biura, w którym od czasu do czasu część pracowników spotyka się z własnej inicjatywy czy też organizujemy cyklicznie śniadania.*

— Anna Ledwoń, CEO More Bananas

Staramy się dbać o to w ramach poszczególnych zespołów. Luźną rozmowę przy kawie zastępujemy ***np. pogawędką grupową na Messengerze, czy przesyłaniem sobie mniej lub bardziej zabawnych memów.*** *Jednocześnie dbamy o to, by integrować cały zespół - nasze kwartalne spotkania agencyjne (oraz spotkania świąteczne) odbywamy również w trybie hybrydowym lub zdalnym, ale staramy się, aby ich cykl pozostał niezakłócony. Niedawno, w czasie mniejszej liczby zachorowań, zorganizowaliśmy też sympatyczne* ***spotkanie integracyjne "w realu", połączone z pub quizem i dobrą zabawą****.*

— Adam Kaliszewski, Director, Head of Digital Practice, Solski Communications

Praca hybrydowa złotym środkiem pomiędzy pracą zdalną i stacjonarną?

Monika Czaplicka-Grabowska, Adriana Baranowska

Jak wskazują ostatnie badania, kończy się era pracy biurowej. Nadchodzi czas pracy zdalnej, a głównie hybrydowej. W wielu firmach umacnia się przekonanie, że połączenie modelu zdalnego ze stacjonarnym staje się pożądanym sposobem wykonywania pracy. Potwierdza to nasz partner Grupa iCEA:

W Grupa iCEA pracujemy w modelu hybrydowym, który zakłada łączenie możliwości pracy zdalnej z pracą stacjonarną. Wśród pracowników organizacji są, także osoby, które pracują wyłącznie zdalnie. Ten tryb pracy pozwala nam zatrudniać osoby z różnych części Polski. ***Kluczowe są jednak odpowiednie proporcje. Praca zdalna i stacjonarna, w biurze, powinny się wzajemnie uzupełniać****, ponieważ każdy z tych modeli pozwala realizować inne potrzeby. Dzięki pracy w biurze członkowie zespołu mogą regularnie się widywać i zyskują przestrzeń na nieformalne relacje, które wpływają na efektywną współpracę.*

— Kamila Chrastek, HR Manager w Grupa iCEA

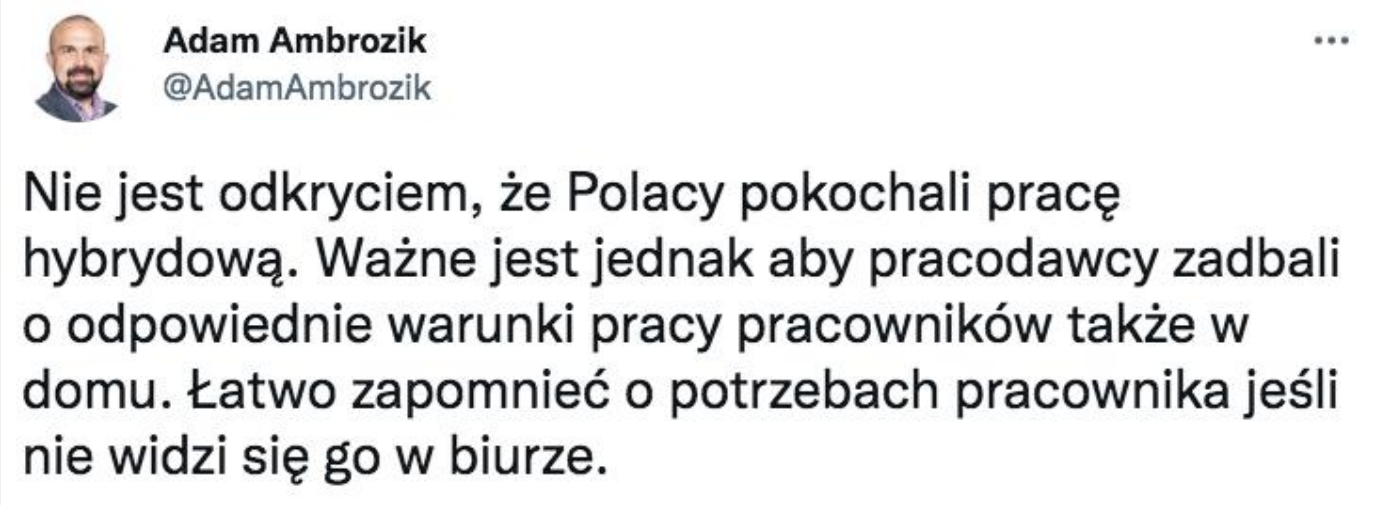
Daje on wiele korzyści zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy, a kluczową kwestią staje się elastyczność indywidualnych ustaleń z pracownikiem. Jak wynika z badania Pracuj.pl (przeprowadzonego w marcu 2022 na próbie 964 osób), na pracę hybrydową stawia prawie 60% respondentów. 26% pracowników deklaruje, że chciałoby pracować wyłącznie w biurze, natomiast 14% stawia na pracę w pełni zdalną. Model hybrydowy wpisuje się w oczekiwania wspomnianych grup, umożliwiając wykonywanie obowiązków służbowych zarówno z domu, jak i z biura. Część firm model pracy hybrydowej lub zdalnej pozostawia jako możliwość odrębnych uzgodnień z pracownikiem, co jest zdecydowanie rekomendowanym rozwiązaniem.

Z badania Cisco „Employees are ready for hybrid work, are you?" wynika, że praca hybrydowa przyczyniła się do lepszego samopoczucia pracowników, umożliwiała im odnalezienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zwiększyła wydajność i jakość wykonywanej pracy.

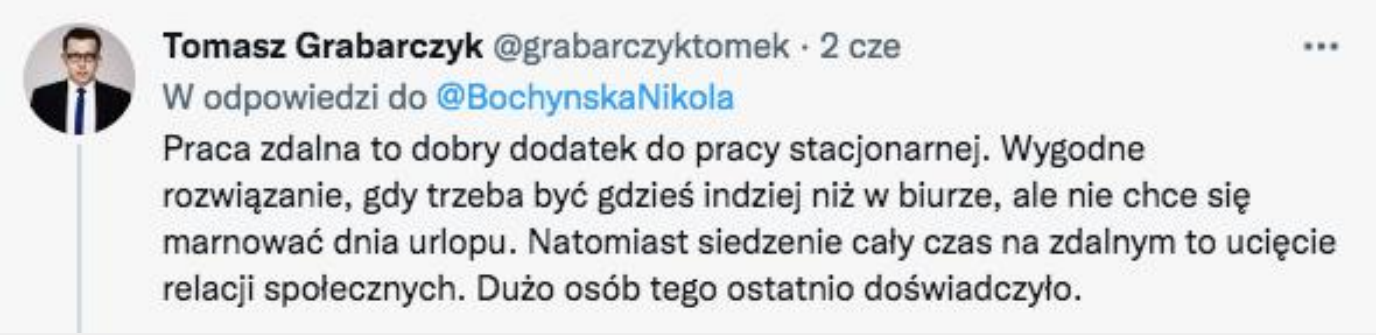
7 na 10 respondentów twierdzi, że ich zadania mogą być obecnie wykonywane na jednakowym poziomie zarówno zdalnie, jak i w biurze. 75% uważa, że dzięki takiemu modelowi poprawiły się ich relacje z bliskimi, a ponad połowa twierdzi, że praca hybrydowa przyczyniła się do obniżenia poziomu ich stresu. Z drugiej strony bycie wyłącznie online może mieć odwrotny skutek. Pojawić się może poczucie osamotnienia, pogorszenie nastroju, a nawet depresja. Przebodźcowanie, a więc nadmiar informacji, rozmycie czasu pracy czy trudności z odseparowaniem życia zawodowego od prywatnego to kolejne bariery w dążeniu do zwiększania efektywności i zadowolenia z pracy zdalnej. Tego typu skutki wskazałaby prawdopodobnie pozostała część respondentów.

Badanie pokazuje, że ponad 60% respondentów z Polski chce w przyszłości korzystać z możliwości pracy zdalnej, jednak łącząc ją z pracą w biurze. 11% woli pracować w pełni zdalnie, a niemal jedna czwarta chce przebywać w biurze w pełnym wymiarze godzin. Wyniki są porównywalne z analizą Pracuj.pl.

Wysoki odsetek osób mimo wszystko wybierających pracę stacjonarną może wskazywać na dostrzeganie trudności i negatywnych stron home office. Nie należy jednak zapominać, że odczucia pozostają indywidualne i trudno wskazać jednoznaczną odpowiedź, która forma pracy jest lepsza.

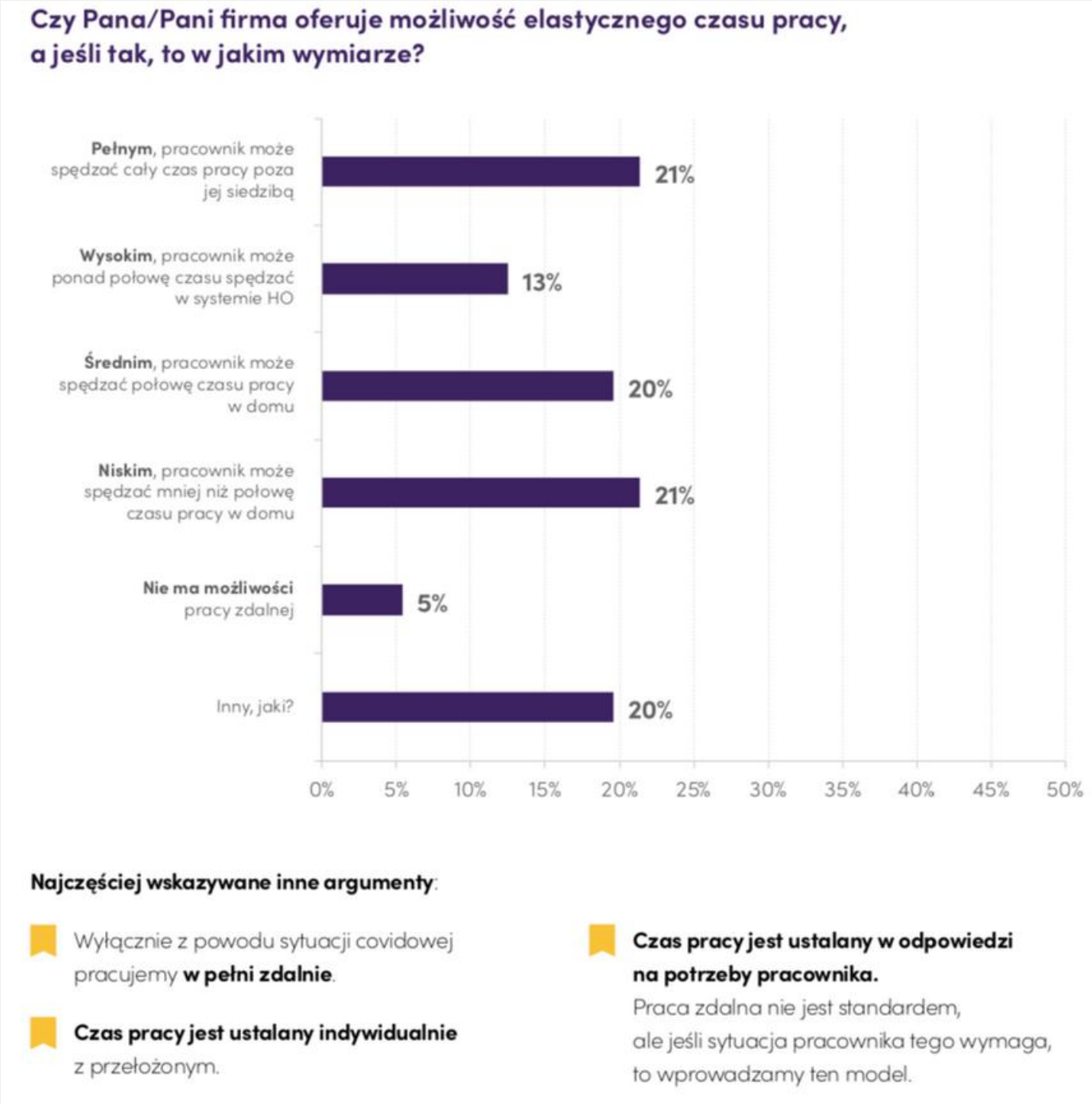


Prawie połowa respondentów twierdzi, że osoby pracujące w pełni zdalnie będą miały problemy z zaangażowaniem w relacje ze współpracownikami, w porównaniu z osobami, które pracują stacjonarnie. Trudno uznać, że kontakty online mogą być równie dobrą alternatywą do kontaktów bezpośrednich. Przebywanie w domu, obecność rodziny, brak osobnego miejsca przeznaczonego wyłącznie do pracy przy komputerze może rozpraszać. Dodatkowo, często pracownicy nie mają obowiązku włączania kamery, a rozmowy wyłącznie głosowe dają możliwość np. luźniejszego ubioru. Jest to wygodne dla pracownika, jednocześnie wprowadza większą swobodę i często mniejszą mobilizację i skupienie na pracy. Model hybrydowy może być więc złotym środkiem między pracą zdalną a stacjonarną, przy założeniu jednoczesnej elastyczności pracy na home office.



(żródło: Twitter)

Jak wynika z raportu Antal, ¾ najbardziej pożądanych pracodawców oferuje pracę w pełni zdalną (21%) lub hybrydową (54%), w różnym zakresie. Dane wskazują na trend większej dostępności pracy zdalnej, jednak tylko w częściowym wymiarze godzinowym.



Powinien być to powód do refleksji w tych firmach, które zdecydowały się na przymusowy powrót do biur po zniesieniu restrykcji związanych z pandemią.

Work smart, not hard czyli narzędzia dla marketera i PR-rowca do pracy zdalnej.

Robert Sadowski

Szybka decyzja o przejściu w stan pracy zdalnej z powodu panującej pandemii COVID-19 to niemała rewolucja w portfelu narzędzi z których na co dzień korzysta marketer i PR-owiec. Było to ogromne wyzwanie dla wielu przedsiębiorstw, ich menedżerów i zarządzanego personelu. Z dnia na dzień nie udało się wszystkiego przełączyć i umożliwić wszystkim swobodny dostęp do infrastruktury technicznej firmy. Samo wdrożenie systemów do wideokonferencji czy komunikacji trwało w wielu podmiotach tygodniami. Niektóre firmy poległy na tym etapie. Pewne procesy musiały potrwać. Pewne rozwiązania zostały wdrożone alternatywnymi metodami. Teraz po ponad 2 latach można stwierdzić, że w większości przypadków się udało. Przy okazji marketerzy odkryli też wiele nowych, nieznanych wcześniej, a bardzo funkcjonalnych narzędzi.

Co innego oczywiście, jeśli od początku pracowaliśmy na własnym laptopie, czy na przenośnym sprzęcie firmowym i można było go zabrać do domu. Gorzej, gdy stary desktop musiał zostać w biurze bez możliwości transportu. Przecież nie wszyscy jeszcze w firmach pracują w chmurze. Dostęp do wykorzystywanego software'u jest często przypisany do konkretnego urządzenia. Summa summarum home office wymusił nieco zwiększone zapotrzebowanie na różne płatne i bezpłatne narzędzia, z których musimy korzystać w pracy. Często te ulubione programy musiały zostać zastąpione ogólnodostępnymi zamiennikami.

Warto wspomnieć, jak poważnym problemem w wielu gospodarstwach domowych była liczba posiadanego sprzętu. Jeśli nagle w 4 - 5 osobowej rodzinie wszyscy musieli pracować i uczyć się z domu to potrzebowali 4 - 5 komputerów z wszelkimi aplikacjami na pokładzie. Czy byliśmy na to przygotowani? Z raportu Future Business Institute wynika, że co dziesiąty uczestnik badania na temat pracy zdalnej uważa, że nie jest przygotowany do pracy z domu. 11% odpowiedziało, że zespołowi brakuje do tego kompetencji.

Nieco więcej bo 18% stwierdziło, że zespół jest gotowy do pracy zdalnej, ale brakuje mu rozwiązań technologicznych. No właśnie - technologia, narzędzia, procedury, dostępy. Dobór narzędzi do pracy zdalnej to wyzwanie dla 20% uczestników wspomnianego badania. Praca zdalna to posiadanie dostępu do szybkiego internetu. 35% uczestników ankiety wskazało na niską jakość połączeń z internetem.

Dla 14% ankietowanych problemem pracy zdalnej jest brak narzędzi do pracy online. W sieci www można znaleźć zwiększoną liczbę zapytań w okresie pandemii o specjalistyczne narzędzia z konkretnym przeznaczeniem. Z jakiego typu programami marketerzy i pr-owcy najczęściej mają do czynienia?

Oto nasza lista - **niezbędnik pracownika na zdalnym**. Z nią będziesz gotowy na każde zlecenie w czasie home office:

- Oprogramowanie antywirusowe, czyli bezpieczeństwo przede wszystkim: Avast, Norton
- Pakiet narzędzi biurowych - zestaw Google Docs czy MS Office
- Narzędzie projektowe: Basecamp, Asana, Trello
- Komunikatory: Skype, Hangout, Slack
- Google Trends, Google Analytics, Google AdWords Keyword Planner, Google Search Console, Data Studio
- Narzędzia do monitoringu mediów: **Newspoint**, Mention, Sotrender, Buzzsumo
- Social Media: Hootsuite, Sproutsocial
- Narządzie do e-mail marketingu i wysyłek newslettera: **GetResponse**, Sare, Freshmail
- Narzędzia do obróbki grafiki: Canva, IrfanView, GIMP, Prezi
- Wysyłka i publikacja komunikatów prasowych: Prowly, NetPR
- Narzędzia do zarządzania czasem: Toggl
- Narzędzia do wideokonferencji: Zoom , Google Meet
- Przesyłanie plików ftpem: FileZilla
- Montaż wideo: Movie Maker
- Narzędzia do eyetrackingu: HotJar

- Narzędzia do copywritingu i pozycjonowania serwisów www: Synonim.net, Ubersuggest, KeywordTool, SEMStorm, Senuto, Webpozycja, SEO Quake, Yoast SEO
- Do tworzenia landing pages: Landingi.pl
- Narzędzia do weryfikacji oryginalności swoich treści: Quetext, Copyscape

Z jakich jeszcze narzędzi korzystają nasi partnerzy?

Ubiegły rok, pokazał nam również, że ***dysponujemy narzędziami, oprogramowaniem, możliwościami i umiejętnościami, które pozwalają pracować wydajnie w każdym miejscu i czasie****. Nie tylko w okresie pandemii, ale także na co dzień korzystamy z narzędzi wspierających komunikację w naszej firmie jak np.:*

- *Google Chat - bezpiecznego i intuicyjnego narzędzia do komunikacji w zespole,*
- *Google Meet - platformy umożliwiającej organizację spotkań wideo z udziałem nawet kilkuset uczestników.*
- ***Calamarii*** *- aplikacji online, która pozwala na ewidencję czasu pracy i urlopów osób pracujących w biurze jak i w modelu home office,*
- *Dokumenty Google - które pozwalają tworzyć dokumenty online i modyfikować je razem z innymi użytkownikami,*
- *Arkusze Google - które umożliwiają tworzenie i formatowanie arkuszy kalkulacyjnych oraz współpracę nad nimi z innymi osobami,*
- ***Monday*** *- narzędzia do wysokopoziomowej organizacji pracy zespołu, które umożliwia zarządzanie projektami, przepływami pracy i codziennymi zadaniami.*
- *system obiegu dokumentu, zintegrowany z podpisem elektronicznym,*
- *CRM oraz paneli technicznych,*
- *programów wspierających cyberbezpieczeństwo,*
- *oraz wielu innych narzędzi wybranych przez managerów poszczególnych działów, ułatwiających współpracę online.*

— Kamila Chrastek, HR Manager w Grupa iCEA

*Poza narzędziami GetResponse, których używamy nie tylko do kontaktu z naszymi odbiorcami, ale również do komunikacji wewnętrznej, podstawą naszej codziennej pracy są **Slack i Microsoft Teams – to nasze główne kanały komunikacji**. Do zarządzania projektami wykorzystujemy **Jirę**, a dokumentację sporządzamy w **Confluence**. Oprócz tych narzędzi, każdy zespół korzysta z innych rozwiązań do swoich potrzeb - w marketingu do tworzenia projektów stron używamy **MarvelApp**, nowe pomysły notujemy w **Miro**, a o strategicznych planach informujemy współpracowników za pomocą **Roadmunka**. Narzędzi, z których korzystamy jest naprawdę sporo – i ciężko byłoby je tu wszystkie wymienić .*

— Przemek Dębski, Marketing Lead - Poland, GetResponse

*Oj, jest ich dość sporo. **Asana** do zarządzania projektami. **Całe środowisko G-suite** do przechowywania materiałów, plików, harmonogramów. Do komunikacji **Slack, ale obecnie jesteśmy w trakcie migracji na Discorda**. Również do spotkań online **Google Meet**, a do onboardingu pracowników i całego wiki na temat firmy: **Notion**. :) Wykorzystujemy również **Autenti** do szybszego podpisywania umów w sposób elektroniczny.*

— Anna Ledwoń, CEO More Bananas

Employer branding w dobie pracy zdalnej.

Adriana Baranowska

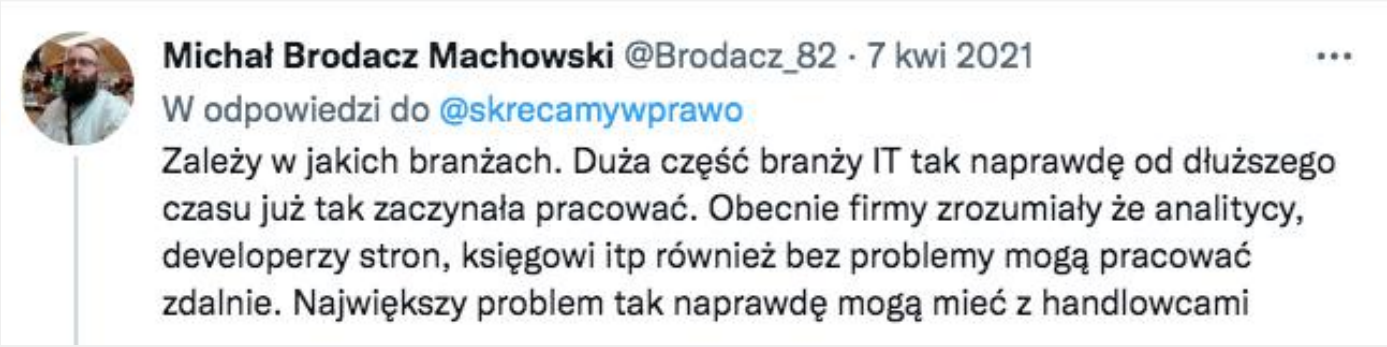
Jakie firmy oferują pracę zdalną?

Praca zdalna daje wiele możliwości. Zalety są dostrzegane zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Nie we wszystkich branżach praca w formie home office jest możliwa. Kontakty z klientami i partnerami biznesowymi, naprawa urządzeń, prace manualne i fizyczne - wiele z zawodów opierających się na usługach tego typu musi być wykonywana stacjonarnie. A co z pozostałymi profesjami, przede wszystkim związanymi z pracą przy komputerze?

Możliwość pracy zdalnej zależna jest od pracodawcy. Co wpływa na decyzje w kontekście możliwości home office? Czynniki zewnętrzne (tj. obostrzenia związane z pandemią) zdecydowanie były i są głównym czynnikiem zmiany formy pracy: stacjonarnej na zdalną. A jakie można wyróżnić czynniki wewnętrzne w firmach?

Branża

Zdecydowanie wykonywana profesja może być głównym czynnikiem warunkującym możliwość pracy zdalnej. Pracownicy branż IT, telekomunikacji czy usług outsourcingowych mają duże szanse na świadczenie usług na odległość. Obawy pracodawców i ich niechęć do takiej formy pracy może przede wszystkim wynikać z braku zaufania i ograniczonych form kontroli pracowników. W wielu miejscach praca zdalna postrzegana była jako etap przejściowy i pracodawcy wymagają powrotu do biur.



...Odmówiono mi home office w dobie pandemii, mimo że większość obowiązków mogłabym wykonywać zdalnie

— Josephine Crow, pracownik korporacji, komentarz na YouTube

Lokalizacja biur

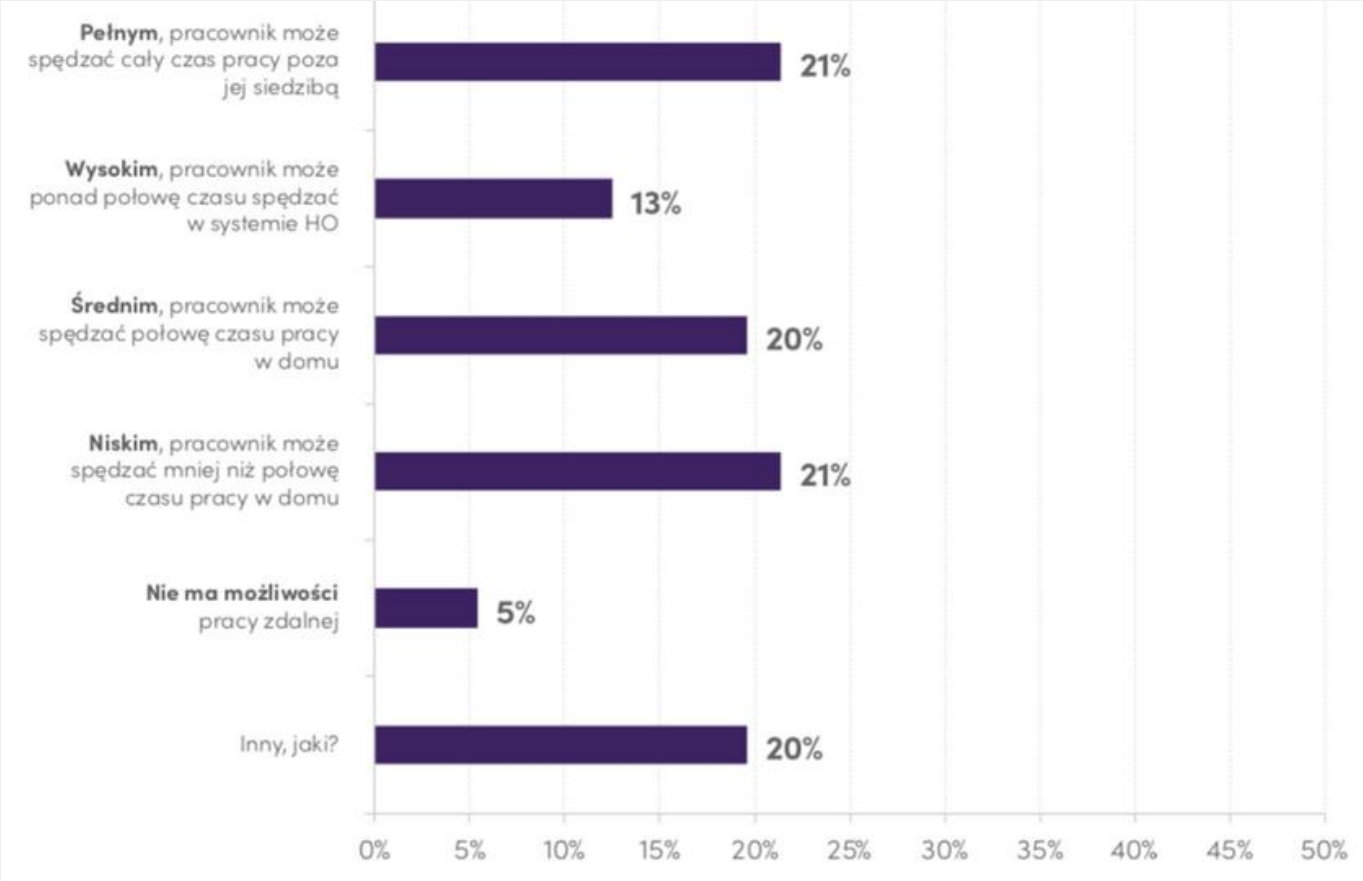
Firmy zlokalizowane w mniejszych miejscowościach są zdecydowanie bardziej otwarte na pracę zdalną lub hybrydową, szczególnie poszukując ekspertów w swojej branży. Praca wyłącznie stacjonarna ogranicza takie firmy do lokalnego rynku pracowników, co może przekładać się na wyniki firmy i jej rozwój. Nawet konieczność przyjazdu do biura kilka razy w miesiącu przywiązuje pracownika do lokalizacji. Akceptacja home office w pełnym wymiarze pozwala na zatrudnienie pracownika z odległego krańca Polski czy zagranicy.

Wielkość firmy

Na podstawie wyników badań IBRIS, zleconych przez EY Polska, ze stycznia 2021 r., można stwierdzić, że model hybrydowy pracy przeważa w firmach z całkowitym lub

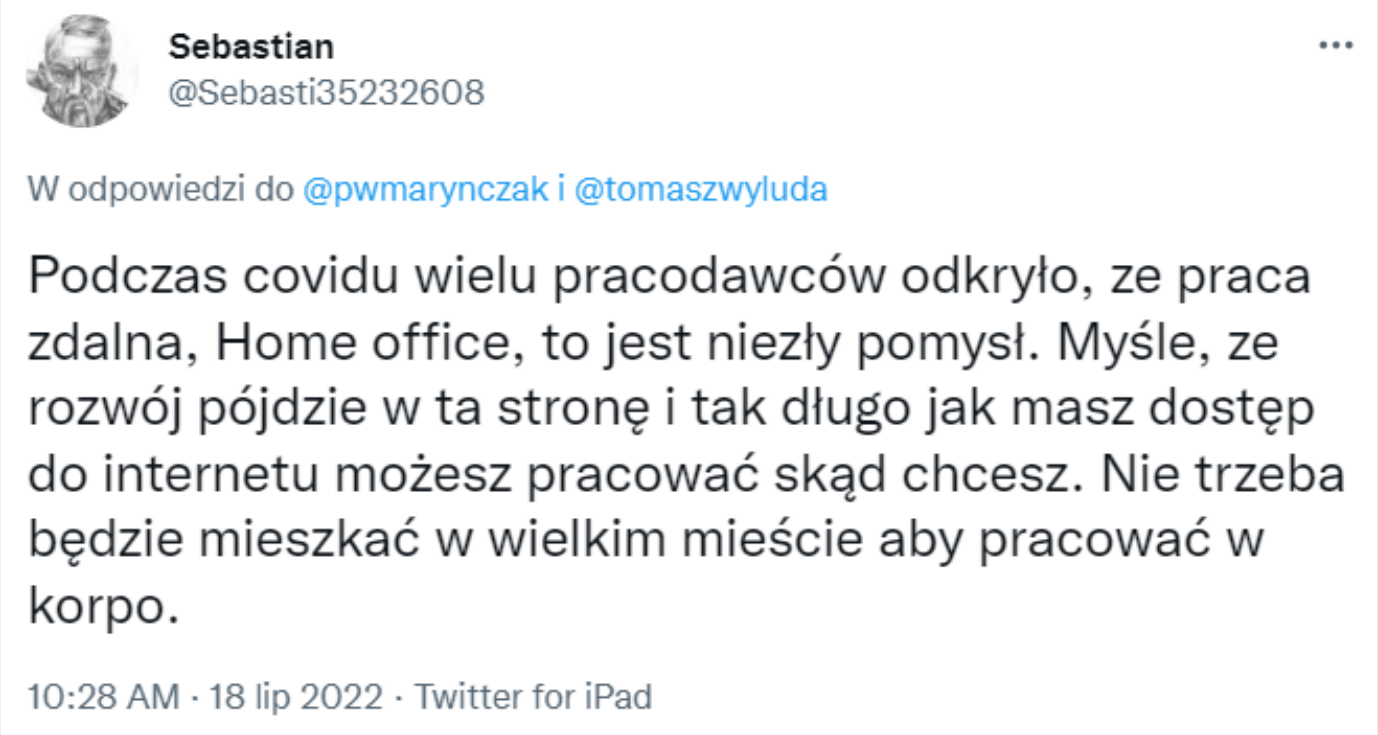
częściowym kapitałem zagranicznym (65%). Wdrożenie modelu hybrydowego zadeklarowało 40% ankietowanych, a prawie 50% nadal pracowało stacjonarnie. W przedsiębiorstwach powyżej 300 pracowników praca hybrydowa spotykana jest znacznie częściej, niezależnie od branży. Wyniki zaprzeczają postrzeganiu pracy stacjonarnej podczas COVID wyłącznie jako domeny obszaru produkcji i handlu.

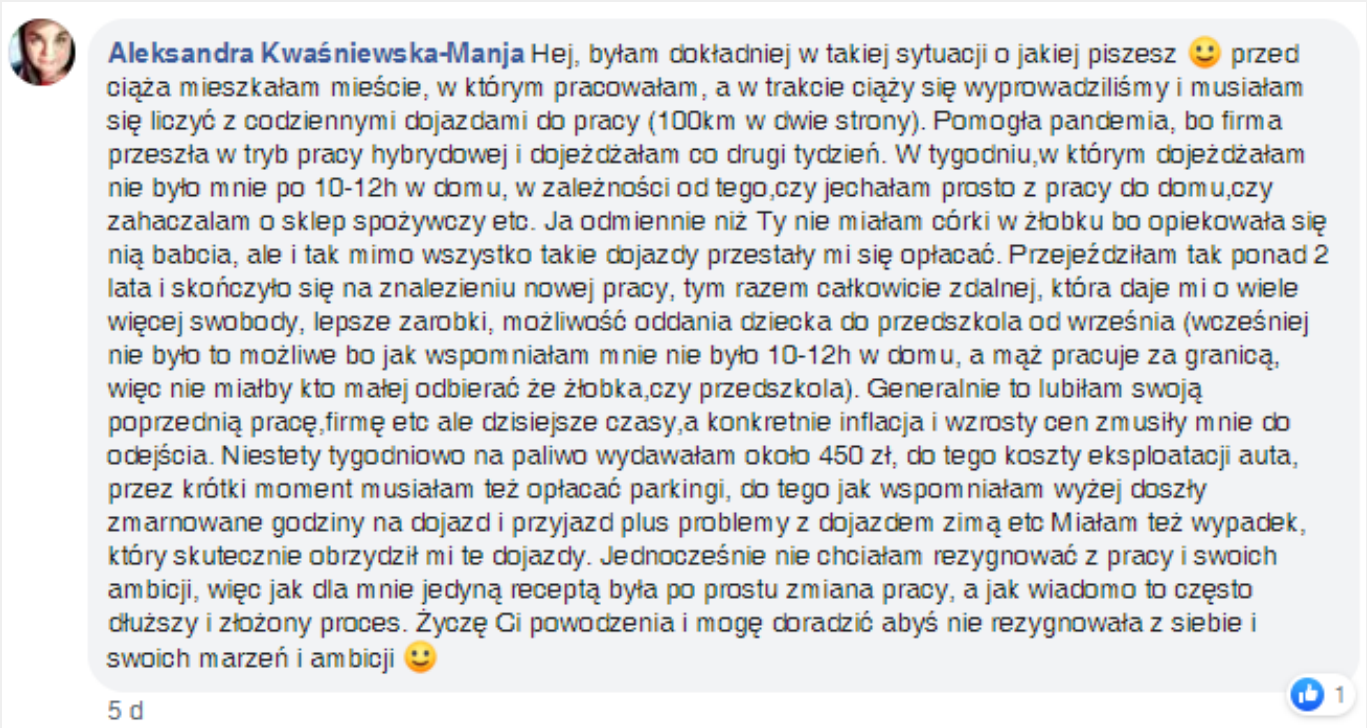
Co istotne, powrót do pracy stacjonarnej, według 50% respondentów, to wola pracowników, którzy chcą mieć możliwość pracy z biura czy siedziby firmy. Natomiast analiza Antal, która była podstawą do stworzenia raportu “Najbardziej Pożądani Pracodawcy - 9. edycja”, wykazała, że praca zdalna w pełnym wymiarze ma miejsce tylko w przypadku 21% respondentów.

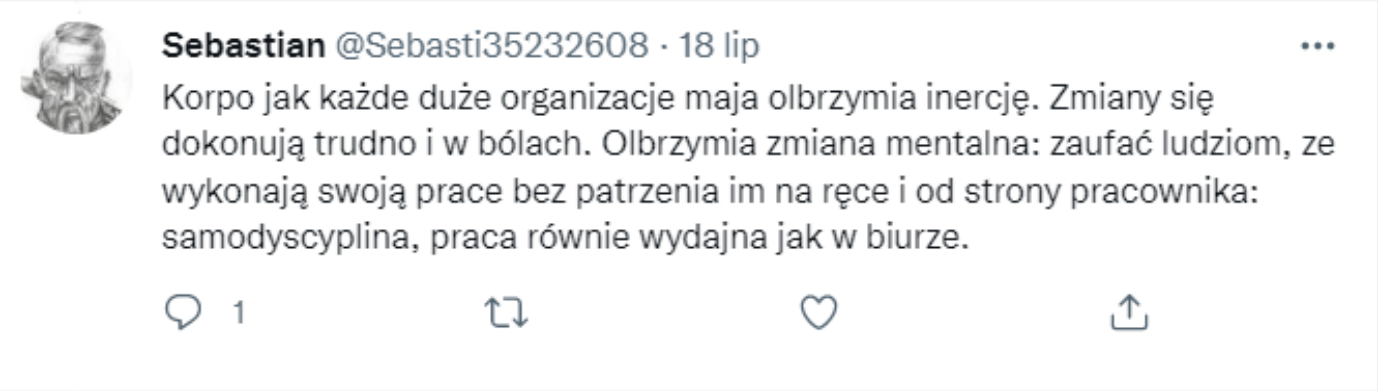


Jak postrzegani są pod tym względem pracodawcy?

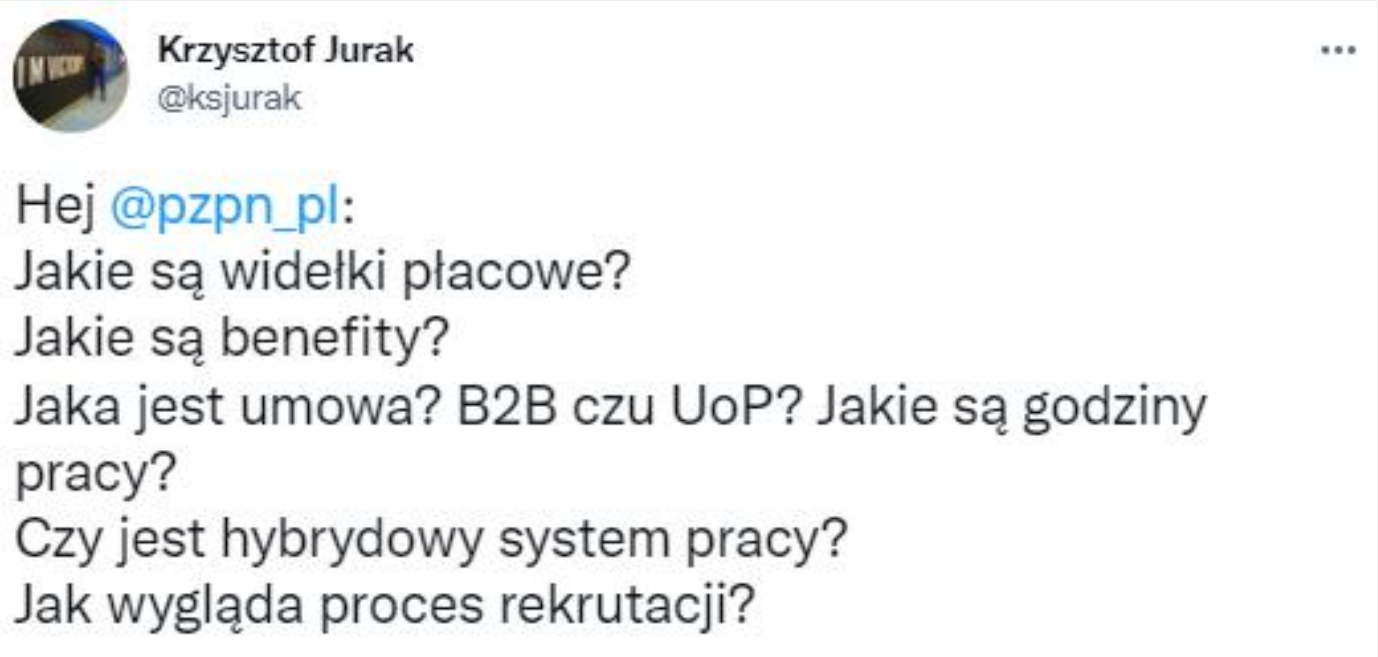
Analiza wyników ankiety przeprowadzonej na platformie PCLab (na próbie 101 użytkowników) potwierdziła, że ponad ⅓ respondentów preferuje pracą zdalną w dłuższej perspektywie czasowej, natomiast ponad 40% chciałby mieć możliwość pracy hybrydowej. Można stwierdzić, że home office, jako rozwiązanie w pełnym lub częściowym wymiarze godzinowym, jest przekładanym ponad pracę stacjonarną. Potwierdzają to także wypowiedzi internautów.







A poszukujący pracy często dopytują o możliwości pracy zdalnej czy hybrydowej. Widoczne jest zainteresowanie możliwościami dopasowania pracy do swoich preferencji i dopasowanie pracy do innych aktywności czy obowiązków.

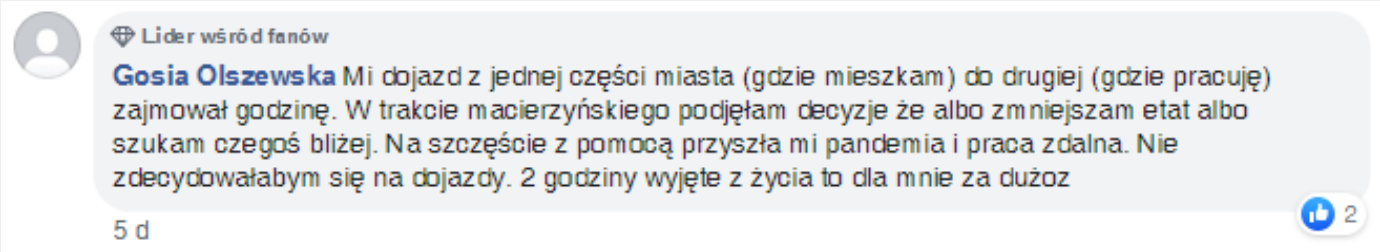


Czy i w jakim stopniu możliwość pracy zdalnej jest istotnym kryterium przy wyborze miejsca pracy?

Zdecydowanie z pracą zdalną kojarzą się informatycy, programiści czy specjaliści UX i UI. Według respondentów badania No Fluff Jobs (2569 osób pracujących w branży tech) aż 96% specjalistów chce pracować zdalnie lub hybrydowo w pełnym wymiarze, a ponad 55% z nich preferuje wyłącznie home office. Jest to zgodne z trendami panującymi na Zachodzie. Co ciekawe, prawie 60% respondentów zaznacza, że utrata możliwości pracy zdalnej będzie powodem do szukania nowego miejsca zatrudnienia. Pracodawcy oferujący elastyczne warunki zatrudnienia są postrzegani jako bardziej propracowniczy niż ci, którzy wykazują się nieufnością do pracowników i stawiają na pracę w biurze.

W biurze we Wrocławiu był czas, w którym pracowaliśmy wyłącznie zdalnie. **Jednak nie wszystkie działy fundacji mogły sobie na to pozwolić.** Praca związana z obiegiem dokumentów (np. w dziale kadr) nie mogła być realizowana w sposób zdalny. To jednak wkrótce ma się zmienić - **obecnie jesteśmy w procesie cyfryzacji**, zatem na dobrej drodze do nowych możliwości elastycznego zatrudnienia.

— Kaja Reszke, dyrektor Działu Komunikacji i Fundraisingu, fundacja Ogólnopolski Operator Oświaty



Michał Grzybowski, lider zespołu People & Organisation w PwC zaznacza, że przybyło wielu specjalistów wykonujących swoje zadania na zasadzie freelancera, wolnego strzelca luźno związanego z przedsiębiorcą, na rzecz którego pracuje. Często są oni zatrudniani na potrzeby wykonania określonego zadania. Praca zdalna zdecydowanie sprzyja poszukiwaniu takich pracowników i daje możliwość pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników, najlepszych w swoim fachu. Pozytywnie postrzegane jest to także po stronie pracowników. Bycie freelancerem czy giggerem idzie w parze z elastycznymi warunkami pracy i nieprzywiązywaniem się do jednej firmy, oferującej stałe zatrudnienie.

W jaki sposób zadbać o wizerunek marki?

Preferowanym podejściem jest aktywne słuchanie pracowników. Stosunkowo duża elastyczność warunków pracy jest mile postrzegana i wzmacnia pozytywny wizerunek pracodawcy - zarówno ten zewnętrzny, w stosunku do kandydatów, jak i wymiar wewnątrz organizacji (m.in. zmniejszenie rotacji pracowników, podniesienie zadowolenia z pracy).

"Postawa mojego pracodawcy (nierealne wymaganie, przeciążanie pracowników obowiązkami, obniżenie pensji z powodu COVID przy jednoczesnym zwiększeniu czasu pracy i obowiązków) doprowadziła do tego, że w przeciągu ostatnich 5 miesięcy z pracy odeszło 7 pracowników z 30. W tym tacy z wieloletnim stażem".

(wypowiedź respondenta badania przeprowadzonego przez Zespół Activy w 2020 r.)

Czasem wystarczy dobre słowo lub krótka rozmowa z pracownikiem. Zainteresowanie jest w cenie, szczególnie, gdy powszechne odosobnienie w warunkach pandemii nie służyło pracownikom, a możliwości spotkań po pracy także były ograniczone.

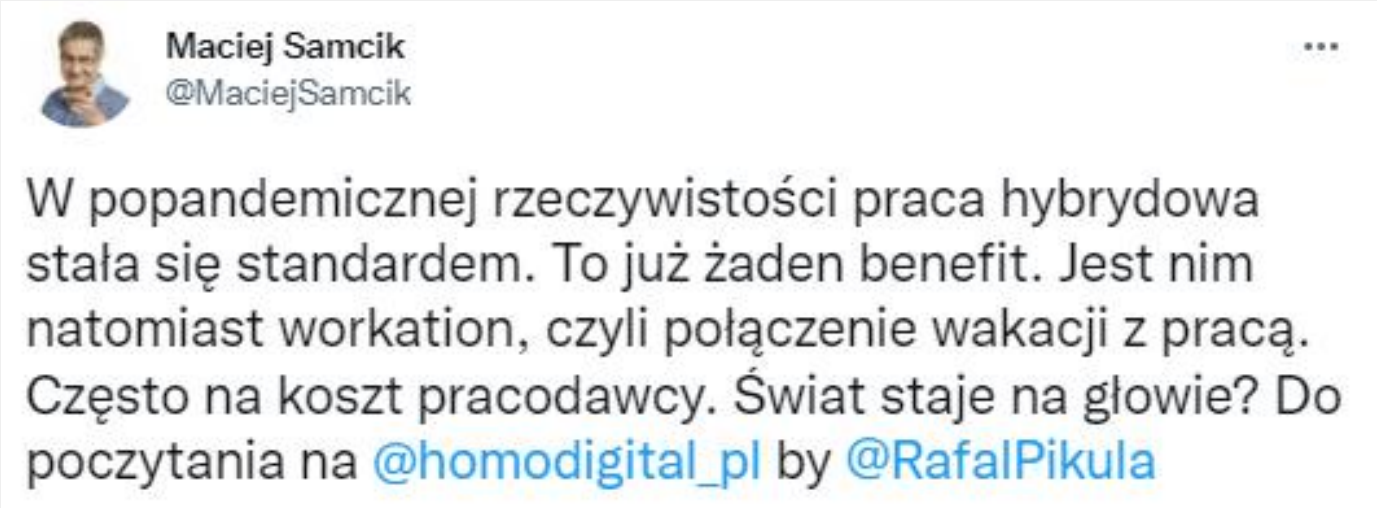
"Fajnie by było jakby szef chociaż raz zapytał co słychać i chciał usłyszeć szczerą odpowiedź".

(wypowiedź respondenta badania przeprowadzonego przez Zespół Activy w 2020 r.)

Firmy, które chcą pozyskiwać wybitnych specjalistów lub szukają nowych talentów, w które chcą inwestować, powinny zadbać o employer branding. Wzmacnianie marki to nie tylko skupianie się na produktach i oferowanych usługach. Szacunek do pracownika, otwartość w rozmowie, docenianie umiejętności i wykonywanych zadań, jak i efektywne systemy motywacyjne stanowią dla pracowników dużą wartość. W przypadku chęci poszerzania liczby członków zespołu, niezbędny jest pozytywny zewnętrzny employer branding. Najlepsze efekty daje równoczesne dbanie o oba wymiary - w stosunku do pracowników i potencjalnych kandydatów.

Jak zawsze, doceniane są benefity pozapłacowe. Wraz z rozpowszechnieniem pracy zdalnej uległy one zmianie. Popularność zyskały dostępy do platform oferujących treningi online, porady psychologiczne w ramach pakietów zdrowotnych czy możliwości wirtualnej

integracji. Nastała era świadomego pracownika, który zwraca uwagę nie tylko na wysokość zarobków i samą możliwość podjęcia pracy w branży, ale także na atmosferę w firmie, reputację marki czy uzyskane certyfikaty.



Doceniany jest także zdalny teambuilding. Na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez Zespół Activy w 2020 r., pracownicy zauważają niższy poziom integracji w firmie, a jednocześnie wskazują na potrzebę integracji z innymi pracownikami. Organizując spotkania dla pracowników, popołudniowe integracje czy zamawiając gadżety warto pamiętać o części zespołu pozostającej na home office.

Praca zdalna jako przygotowanie do kolejnych wyzwań

Adriana Baranowska

Rewolucja cyfrowa

Rozwiązania cyfrowe stanowią główny nurt rozwoju wielu branż. Pandemia zdecydowanie przyczyniła się do przeniesienia działalności w sferę online, przede wszystkim na tych rynkach, które wcześniej nie funkcjonowały w sieci. Powstały nowe modele współpracy, realizacji projektów, a kontakty z klientami przybrały wyłącznie formę spotkań internetowych i rozmów telefonicznych. Niezbędna stała się kreatywność i dostosowanie do zmian. Niewątpliwie, w przyszłości działalność online nie straci na znaczeniu. Pandemia wymusiła wzmocnienie kompetencji cyfrowych, które także po zniesieniu wszelkich restrykcji, nie tracą na wartości.

Można więc wysnuć wniosek, że pandemia przyspieszyła to, co było nieuniknione. Cyfryzacja w pozyskiwaniu klientów i kontaktach biznesowych postępowała ze względu na zaawansowanie technologiczne, ale także zmiany przystosowań społecznych, przekładające się na odmienne funkcjonowanie kolejnych pokoleń. Adaptacja społeczeństwa do życia w świecie wirtualnym nabrała tempa. Umocniło się przekonanie o oszczędności czasu podczas zakupów online czy wygodzie bezpośrednich przesyłek prosto do domu i darmowych zwrotów. Część fanów oglądania przedmiotów, ubrań na żywo czy sprawdzenia jakości tkaniny przeszła na stronę cyfrową - testowanie produktu bezpośrednio w domowym zaciszu i ewentualne nadawanie zwrotów z dowolnego miejsca stało się dobrą alternatywą. Tym bardziej w biznesie aktywność w sieci to sprawa “być albo nie być”. Co więcej, w kontaktach wewnętrznych w wielu firmach podpisy elektroniczne oraz cyfrowy obieg dokumentów stał się normalnością, a praca wyłącznie w formie zdalnej nie jest już zaskoczeniem.

Odwrócenie trendu depopulacji mniejszych miejscowości

Praca zdalna umożliwiła swobodne przemieszczanie się i wykonywanie swoich zadań z dowolnego miejsca. To możliwość nie tylko podróżowania (także poza czasem urlopu), ale również stałej zmiany miejsca zamieszkania.

Wiele osób, doceniających spokój wsi i łono natury może zdecydować się na przeprowadzkę poza aglomeracje miejskie. Natomiast osoby z mniejszych miejscowości mają większe możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie czy wymarzonej profesji, bez wyjeżdżania z rodzinnej miejscowości.
Przystosowanie do świata cyfrowego daje ogrom możliwości, a także wpływa na gospodarkę, np. osłabiając procesy związane ze wzrostem bezrobocia. Z drugiej strony, zwiększa konkurencję na rynku pracy, co wynika także ze wzmocnienia rynku kompetencji. Obecnie obserwujemy kładziony przez pracodawców nacisk na umiejętności miękkie, aktywne uczenie się czy myślenie analityczne i kreatywność.

W tych okolicznościach pojawia się pytanie, jaka jest przyszłość miast, społeczności, naszego funkcjonowania w "nowej erze".

Myślę, że jesteśmy na progu nowej ery cyfrowej. Nie wyobrażam sobie już powrotu do tego, co było kiedyś — w każdym razie nie na stałe. Za dużo się zmieniło. Psy zostały spuszczone.

— Ian Keller, dyrektor działu ds. bezpieczeństwa SBV Services w Afryce Południowej

Przebranżowienie. Zmiany w wyborze profesji

Profesje ulegają zmianie. Coraz więcej pracowników działa na rynkach nowych technologii czy IT. Już przed pandemią widoczne było zjawisko zanikania pewnych profesji. Garncarz, zdun czy kowal to faktycznie zawody obecnie rzadko spotykane. Jednak wśród zanikających profesji wymienić można także szewca, zegarmistrza czy krawca. Gdzie szukać powodów zmian?

Dynamika zmian wręcz wymusiła konieczność elastyczności zawodowej. Nic nie wskazuje, aby zmiany miały spowolnić. Ponownie można stwierdzić, że pandemia przyspieszyła nieuniknione i wzmocniła zauważalne wcześniej trendy. Część profesji nie jest potrzebna z uwagi na rozwój technologiczny i zjawisko było powszechne już wiele lat temu. Masowa produkcja i fast fashion zmniejszyły zapotrzebowanie na szewców i krawców. Maszyny zastępują ludzi. Wielkie przedsiębiorstwa i grupy holdingowe wykorzystują sztuczną inteligencję na szeroką skalę. Nie zatrudniają oni już pracowników do obsługi infolinii. W branży hotelarskiej coraz bardziej widoczny jest trend braku recepcjonistki i zastąpienia jej automatyczną obsługą klienta, m.in. przez stosowanie skrytek na klucze czy rozliczeń online.

Innym powodem konieczności przebranżowienia jest silny rozwój świata online, także podczas pandemii. Przebranżowienie w czasie lockdownu obejmowało przede wszystkim przeniesienie działalności do sieci, zmianę sposobu udzielania usług czy modyfikacje modeli biznesowych, a w najbardziej radykalnym kształcie - zmianę branży. Czas pandemii można potraktować jako próbę sprawdzenia funkcjonowania wielu branż, spółek, małych i średnich przedsiębiorstw w sytuacji globalnego kryzysu. Obecnie był to kryzys, jednak w przyszłości zupełnie inne wydarzenia mogą spowodować identyczne skutki na rynku - nowe technologie, przełom w produkcji leków czy innowacje. W przyszłości takie sytuacje mogą stać się pewnego rodzaju normą, a przed społecznościami zostaną postawione wyzwana szybkiego dostosowania się do zmieniających warunków.

Elastyczność życia

Wysoka zakaźność wirusa, konieczność przeniesienia wielu obszarów życia do świata online i szereg innych czynników spowodowało zwiększenie elastyczności nauki, pracy, załatwiania spraw formalnych czy życia prywatnego. Przebywanie w mieszkaniu, ciepło domowej atmosfery ma wiele korzyści. Znajdą się także wady: trudności w skupieniu się w obecności innych domowników czy brak sztywnych ram czasowych wykonywania obowiązków pracowniczych. Przyczyn można szukać w mieszkalnych warunkach lokalowych oraz nowej dla wszystkich sytuacji.

Elastyczność życia może być dużym obciążeniem. Czy jesteśmy gotowi wziąć odpowiedzialność za samoorganizację pracy? Czy nasze społeczeństwo jest gotowe na dużą elastyczność i uczciwe jej wykorzystywanie? Czy faktycznie praca zdalna uszczęśliwia mamy, które, chociaż pracują, nadal spędzają czas wyłącznie w domu? Czy zdalne kursy rzeczywiście poszerzają naszą wiedzę i jesteśmy w stanie nauczyć się przy ich wykorzystaniu tyle samo, a może nawet więcej niż na kursach stacjonarnych? Pojawia się wiele pytań, na które odpowiedź nie jest prosta. Możliwość elastycznego (we wszystkich aspektach) życia wymaga odpowiedzialności i właściwego podejścia, w taki sposób, aby korzyści oddziaływały nie tylko na życie jednostek czy rodzin, ale całe społeczeństwa.

Podsumowanie

Czego dowiedzieliśmy się analizując wypowiedzi internautów i naszych partnerów? Przedstawiamy główne wnioski:

1. Trudno będzie zrezygnować z możliwości pracy zdalnej, a ofert pracy w tym trybie nadal będzie przybywać.

2. Ze względu na wiele niewiadomych niezbędne jest uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie Pracy.

3. Pracownicy oczekują elastycznych warunków pracy i indywidualnego podejścia.

4. Praca w trybie online wymusza konieczność większego zaufania do pracownika.

5. Pracownik zmuszony do pracy stacjonarnej będzie rozglądał się za nową pracą.

6. Praca zdalna częściej wiąże się z zatrudnieniem w formie umowy zlecenie lub B2B niż umowy o pracę.

7	Nie ma znaczących różnic między wydajnością pracowników pracujących online i offline.
8	Pracownicy zdalni wykazują się większą dyspozycyjnością czasową.
9	Praca zdalna stała się poszukiwanym bonusem pozapłacowym, a firmy, który ją oferują, zysukują miano atrakcyjnego pracodawcy.
10	Komunikacja wewnętrzna w firmach zyskała na znaczeniu, szczególnie przy zatrudnianiu pracowników zdalnych.
11	Cały czas należy pamiętać o standardach spotkań online i nad nimi pracować.
12	Firmy posiadają odpowiednie narzędzia do pracy zdalnej, rynek coraz mocniej rozwija się w tym kierunku.
13	Praca zdalna przyczynia się do zwiększania kompetencji cyfrowych pracowników.

14 Praca zdalna ogranicza ruch fizyczny. Efektem często są dodatkowe kilogramy i bóle kręgosłupa.

15 Pracownicy zdalni są mniej przywiązani do firmy i mają słabsze relacje z zespołem.

16 Możliwość pracy zdalnej jest często uzależniona od wielkości firmy, lokalizacji siedziby i branży.

17 Profesje ulegają zmianie i w coraz większej ich liczbie będzie możliwość pracy zdalnej.

18 Integracja zdalna nie jest równoważna spotkaniom "w realu".

AUTORZY

ROBERT SADOWSKI

DIGITAL MARKETING MANAGER

MONIKA GRABOWSKA

SOCIAL MEDIA SPECIALIST

ADRIANA BARANOWSKA

CONTENT SPECIALIST

ALEKSANDRA KAMIŃSKA

SENIOR ANALYST

KRZYSZTOF WRÓBLEWSKI

CUSTOMER SERVICE

JANUSZ JĘCEK

JUNIOR ANALYST