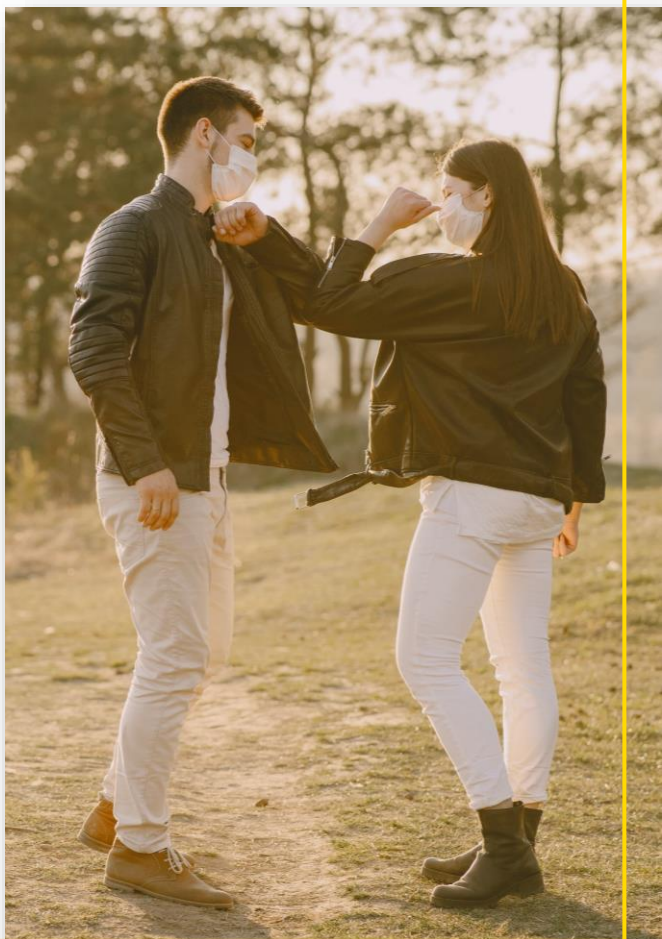


**BADANIE OPINII
PRACODAWCÓW
I PRACOWNIKÓW
NA TEMAT FUNKCJONOWANIA FIRM
W OKRESIE EPIDEMII**

AGENDA

/BADANIE OPINII
PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW
NA TEMAT FUNKCJONOWANIA FIRM
W OKRESIE EPIDEMII/



- Założenia badania **3**
- Podsumowanie **4**
- Sytuacja pracodawców i pracowników w dobie epidemii **7**
- Działania podjęte w firmach po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemicznego **9**
- Nastroje pracodawców i pracowników **10**
- Narzędzia najczęściej wykorzystywane do komunikacji i zarządzania zespołem podczas epidemii **11**
- Opinie pracowników biurowych na temat pracy zdalnej **13**
- Opinie pracodawców i pracowników na temat motywacji do pracy **16**
- Komunikacja zewnętrzna firm w dobie epidemii **17**

ZAŁOŻENIA BADANIA



- ❑ metoda: **ankiety internetowe (CAWI - Computer Assisted Web Interviews)**
- ❑ czas realizacji badania: **6-19.04.2020**
- ❑ W badaniu wzięły udział łącznie **233 osoby (56 pracodawców i 177 pracowników)**, spośród których **45 pracodawców nadal prowadzi działalność, a 165 pracowników nadal pozostaje w zatrudnieniu i to do nich była adresowana większość pytań ankiety.** Natomiast na pytania kierowane do pracowników wykonujących pracę zdalną odpowiadało 147 osób deklarujących wykonywanie obowiązków w tym trybie.
- ❑ Respondenci zostali zaproszeni do badania za pośrednictwem mediów społecznościowych (Facebook, LinkedIn). **Badanie zostało realizowane wśród osób wykonujących pracę biurowe.**

Podsumowanie.

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja związana z rozwojem COVID-19 nie pozostawia złudzeń, iż zakładany rządowy wzrost PKB na poziomie 3,7 jest nieaktualny.

Wraz z końcem kwietnia dostępne predykcje przewidują szeroki zakres czasowy działania wirusa od 1 miesiąca do 2 lat, a czas ten bezpośrednio wpływa na pogarszający się stan gospodarki, niepokój oraz lęk społeczny. Ekonomiści przewidują, iż recesja gospodarcza sięgnie tej z 1990 roku i będzie największą w ciągu ostatnich 30 lat.

Duża dynamika zmian i brak realnych predykcji związanych z rozwojem wirusa powoduje niepewność zarówno wśród przedsiębiorców jak i pracowników. Szacowane przez Federację Przedsiębiorców Polskich¹ oraz Konfederację Lewiatan² straty gospodarcze sięgające 79,3 mld zł (okres 16.03 – 20.04.2020) mogą być jednym z głównych powodów sytuacji, w której ponad 60% przedsiębiorców obawia się, iż COVID-19 może negatywnie wpłynąć na ich biznes.

¹ <http://federacjaprzedsiębiorcow.pl/>

² <http://konfederacjalewiatan.pl/>



Istotnym jest, aby zauważyć, iż dostępne analizy nie zakładają metapoziomu będącego kluczowym w przypadku zjawisk typu COVID-19, metapoziomu predykcji łączącej wiedzę statystyczną/matematyczną z sytuacją gospodarczą, społeczną oraz psychologiczną.

Pracodawcy oraz pracownicy podają się kolejnym restrykcjom, angażują się w akcje #stayathome (około 70%) jednak nie pozostaje to bez wyraźnego negatywnego wpływu na ich obawy związane zarówno z sytuacją gospodarczą, osobistą i emocjonalną. W zaistniałej sytuacji pracownicy najbardziej obawiają się tego, jak epidemia może wpłynąć na zdrowie ich i ich rodzin (75%). Nieco mniej martwią się o kondycję firmy, w której pracują (68%) oraz zmniejszenie pensji (53%).

Wszelkie obawy związane ze zmianą trybu pracy ze stacjonarnej na zdalną zostały rozwiane: 65% pracowników uważa, że podczas pracy zdalnej są tak samo bądź bardziej efektywni jak podczas pracy stacjonarnej, narzekają jednak na zaburzony work life balance (59%).



Na tym etapie pandemii to pracodawcy są grupą, która bardziej odczuwa utratę stabilności firmy. Monitorują sytuację COVID-19 i dbają o przekazywanie pracownikom bieżących informacji (82% pracodawców minimum 1 raz w tygodniu). Dbają o komfort pracy na HO udostępniając pracownikom niezbędne narzędzia do pracy zdalnej (81% pozytywnych ocen pracowników), zapewniając wysoki poziom managementu i planowania zadań (79% pozytywnych ocen pracowników) oraz bieżącej komunikacji w firmie (69% pozytywnych ocen pracowników) dodatkowo zapewniają pracownikom środki do dezynfekcji.

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja powoduje, iż pracodawcy wstrzymali procesy rekrutacyjne (71%) i wprowadzają elementy związane z ograniczeniem wydatków w firmach.

A jak wygląda kwestia motywacji do pracy? 62% pracowników uważa, że poziom ich motywacji zwiększył się bądź pozostał taki sam po wprowadzeniu epidemii. Zdanie to podziela jedynie 31% pracodawców.

/Jak COVID-19 wpłynął na funkcjonowanie ich biznesów i z czym się dla nich wiąże?

Dla 61% pracodawców jest zagrożeniem – zapotrzebowanie na usługi mojej firmy spadnie

COVID-19

Jest szansą – wzrośnie zapotrzebowanie na usługi mojej firmy - 18%

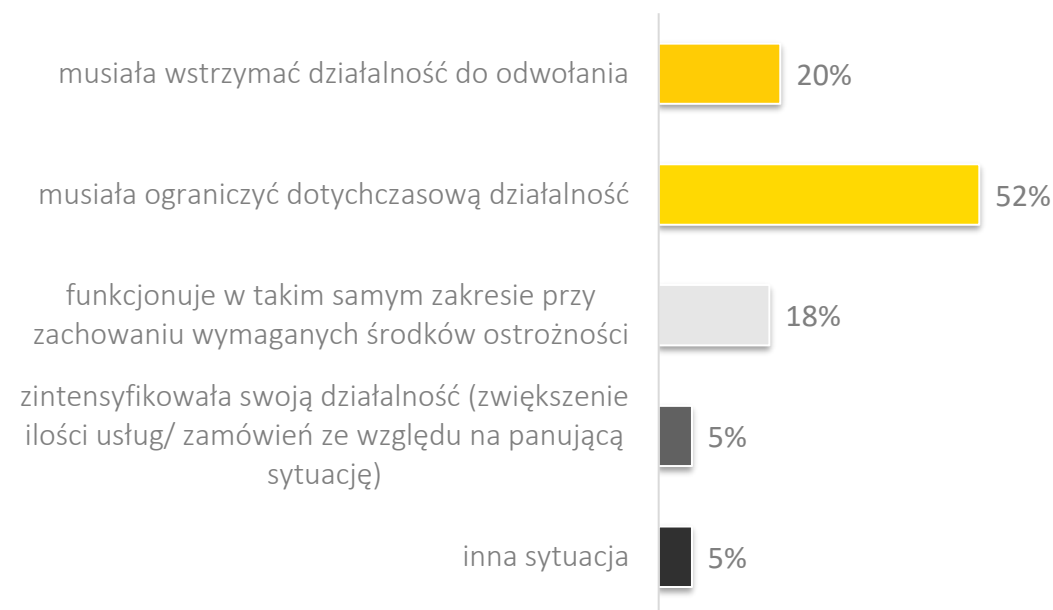
Nie jest ani zagrożeniem, ani szansą - 7%

Spodziewam się że będę musiał/a zakończyć działalność mojej firmy - 14%

Czas epidemii i trwającego w związku z nią lock-down'u jest szczególnie trudny dla przedsiębiorców. Ponad połowa badanych, którzy prowadzą głównie działalność biurową musiała ograniczyć dotychczasowe działania, a 1/5 z nich wstrzymać działalność do odwołania.

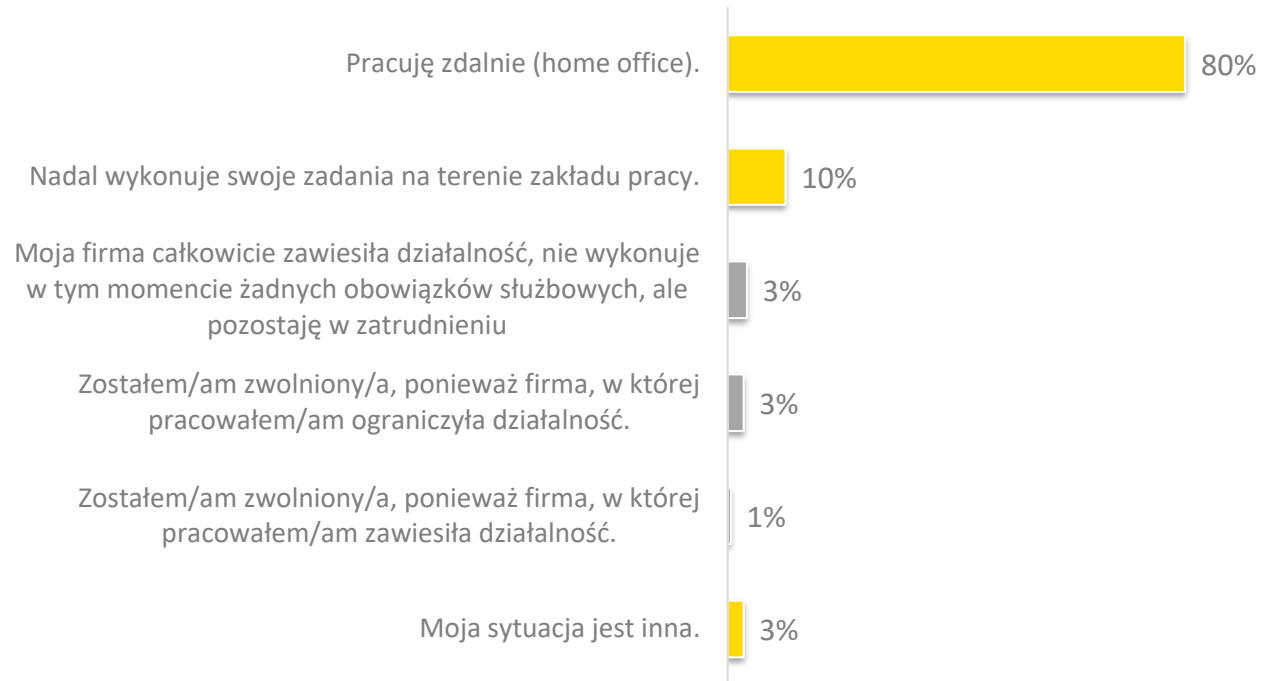
Pracodawcy są zgodni co do tego, że COVID-19 jest zagrożeniem dla prowadzonych przez nich biznesów, jedynie 18% widzi w nim szansę na rozwój swojej firmy.

Ze względu na panujący stan epidemii Pana/i firma...



PRACODAWCY I PRACOWNICY

/Sytuacja zawodowa po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemicznego.



Liczba godzin pracy **62% pracowników biurowych** (nadal pozostających w zatrudnieniu) po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemiologicznego pozostała bez zmian, natomiast 26% przyznaje, że uległa ona zwiększeniu.

80% pracowników biurowych **pracuje zdalnie.**

Natomiast **51% pracodawców** deklaruje, że **ponad 80%** ich pracowników świadczy pracę w trybie **home office.**



PRACODAWCY I PRACOWNICY

/Jakie działania zostały podjęte z firmach,
po wprowadzeniu stanu zagrożenia epidemicznego?

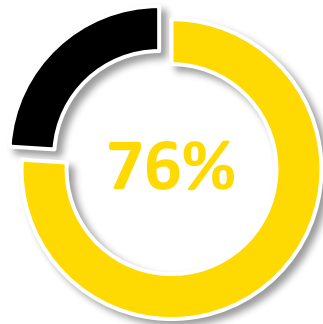
	PRACODAWCY	PRACOWNICY
Wprowadzenie pracy zdalnej dla pracowników, którym pozwala na to rodzaj wykonywanych zadań	84%	96%
Wstrzymanie delegacji	82%	95%
Zapewnienie środków dezynfekcyjnych	80%	82%
Ograniczenie ilości pracowników w wydzielonych przestrzeniach (w miejscach gdzie nie ma możliwości wprowadzenia pracy zdalnej)	62%	77%
Przejsie na onboarding w trybie online	42%	58%
Wstrzymanie rekrutacji	71%	56%
Przejsie na rekrutacje w trybie online	40%	55%
Zapewnienie maseczek / kombinezonów	53%	35%
Inne	16%	22%

Środkiem ostrożności najczęściej wskazywanym zarówno przez pracodawców (84%), jak i pracowników (96%), jest wprowadzenie pracy zdalnej dla osób, którym pozwalają na to obowiązki służbowe. Z tej formy pracy korzysta obecnie 80% respondentów wykonujących prace biurowe.

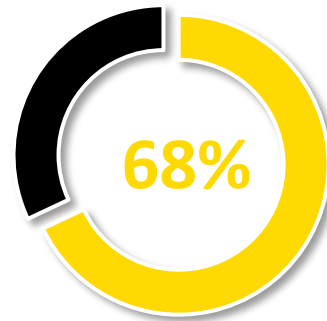
Przedsiębiorstwa starają się uchronić swoich pracowników przed zarażeniem poprzez wstrzymanie delegacji, ale również ograniczając ilość pracowników znajdujących się w tej samej przestrzeni. 71% pracodawców zadeklarowało natomiast wstrzymanie rekrutacji.

NASTROJE BADANYCH

ZDANIEM PRACODAWCÓW



76% pracodawców oraz 68% pracowników jest **zaniepokojonych** tym, w jaki sposób epidemia COVID-19 może wpłynąć na kondycję firm, w których pracują.



Natomiast 75% pracowników jest **zaniepokojonych** tym, w jaki sposób epidemia COVID-19 może wpłynąć na zdrowie ich oraz ich rodzin.

ZDANIEM PRACOWNIKÓW

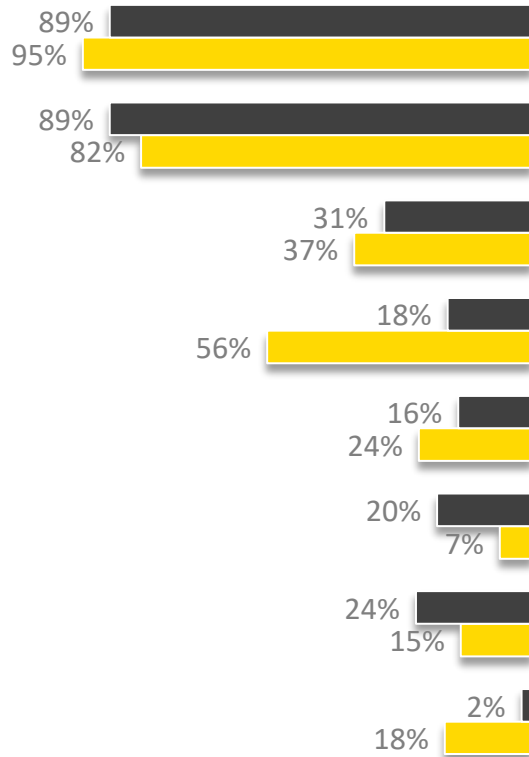
Czego najbardziej obawia się Pan/i w kontekście swojej pracy w zaistniałej sytuacji związanej z epidemią COVID-19.

- 53% - zmniejszenia pensji
- 42% - utraty pracy
- 27% - niewypłacania pensji

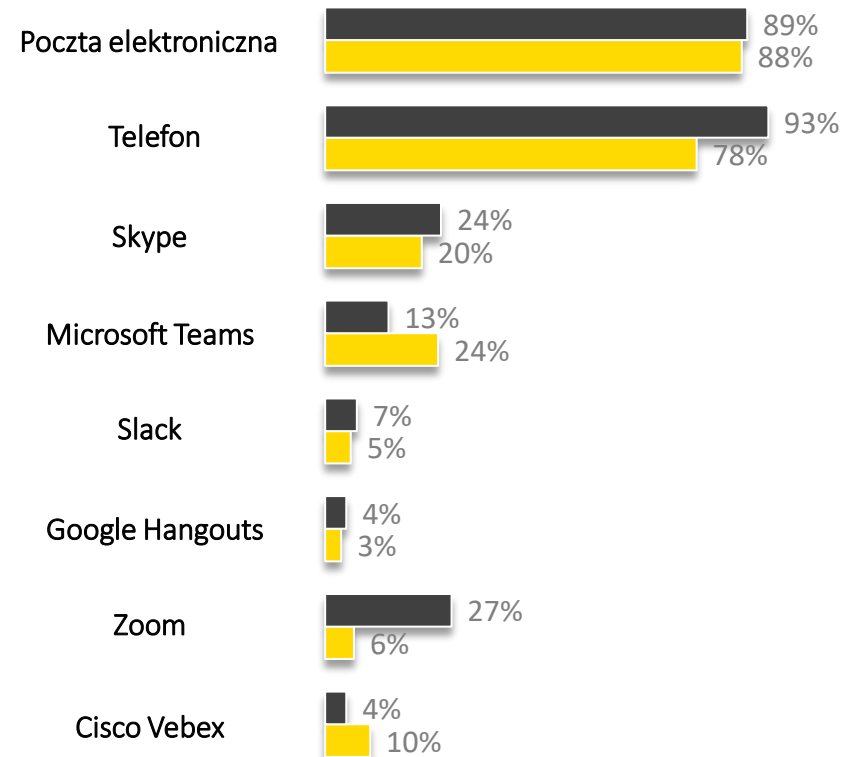
PRACODAWCY I PRACOWNICY

/Najpopularniejsze narzędzia komunikacji podczas epidemii.

WEWNĄTRZ ORGANIZACJI



W KOMUNIKACJI Z KLIENTAMI



■ Pracodawcy
 ■ Pracownicy (pracujący zdalnie)

Największą popularnością zarówno w kontaktach pomiędzy pracownikami, jak i z klientami cieszą się tradycyjne już narzędzia komunikacji takie jak mail czy telefon.

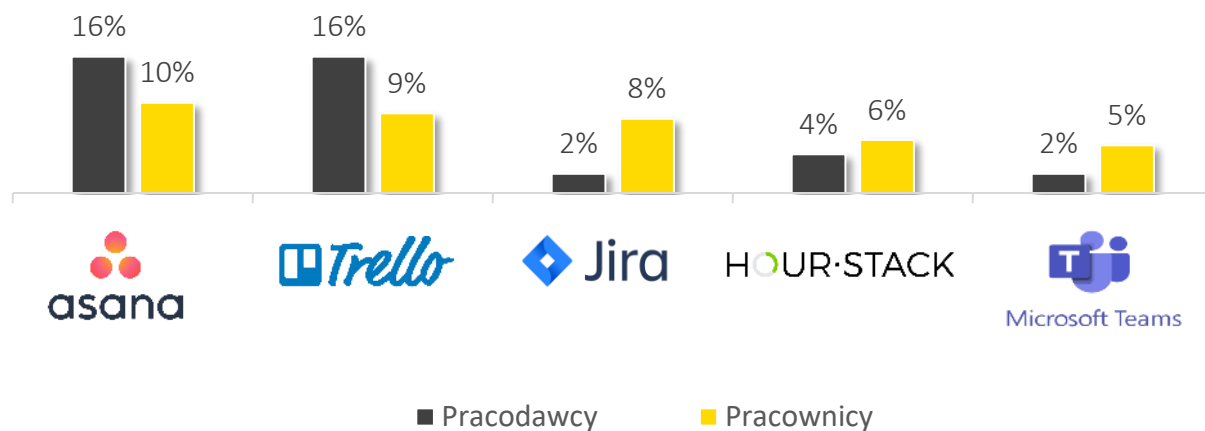
Ponad połowa przebadanych przez nas pracowników, pracujących w trybie home office, do kontaktu ze współpracownikami wykorzystuje Microsoft Teams. Rzadziej używają go do kontaktów z klientami (24%), natomiast jest on w tym względzie nieco bardziej popularny niż Skype (20%). Ostatni z wymienionych również przydaje się bardziej w kontaktach wewnątrz organizacji (wg 31% pracodawców i 37% pracowników).

PRACODAWCY I PRACOWNICY

/Zarządzanie pracą.

Z jakich narzędzi do pracy zespołowej oraz prowadzenia projektów korzysta Pan/i w firmie, w której Pani pracuje // w Pana/i firmie?

62% pracodawców oraz 59% pracowników deklaruje, że w ich miejscach pracy nie używa się narzędzi służących do zarządzania pracą.



Zarządzanie pracą zespołu, którego część lub zdecydowana większość wykonuje obowiązki w trybie home office stanowi dla wielu pracodawców spore wyzwanie. Z pomocą przychodzą sprawdzone narzędzia pomagające zarządzać podziałem prac oraz kontrolowaniem ich realizacji. Nadal nie są one jednak tak powszechne jak mogłoby się wydawać.

Mniej niż połowa badanych przez nas pracodawców (38%) i pracowników (41%) deklaruje korzystanie ze wspomnianych udogodnień.

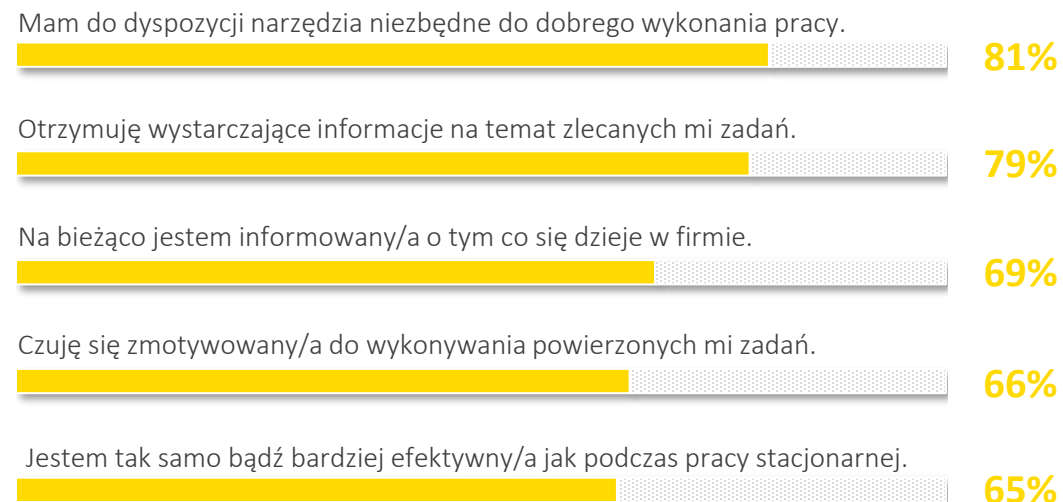
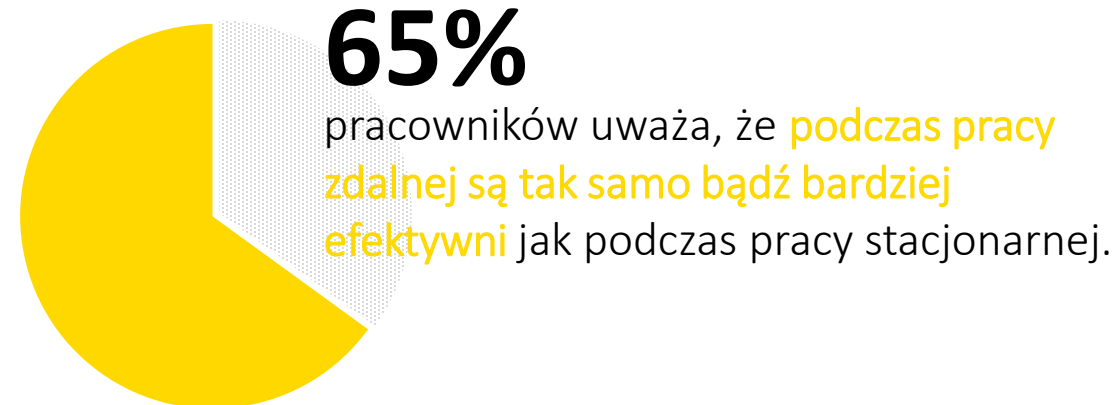
Na uwagę zasługuje fakt, iż 71% pracodawców uważa, że stosowanie przez nich badanych narzędzi jest wystarczające do efektywnego zarządzania ich zespołem podczas pracy zdalnej.

PRACOWNICY BIUROWI PODCZAS PRACY ZDALNEJ /Warunki pracy w domu.

Praca zdalna budzi wśród pracodawców wiele obaw związanych m.in. z brakiem odpowiednich narzędzi pracy, utrudnioną komunikacją i kontrolą wykonywanych działań czy zmniejszoną efektywnością pracy.

Natomiast większość pracowników pracujących zdalnie (81%) deklaruje, że ma dostęp do niezbędnych narzędzi pracy. 79% czuje się również dobrze poinformowanych o swoich zadaniach, choć już nieco mniej o tym co się dzieje w firmie (69%).

2/3 pracowników czuje się zmotywowana i tak samo lub bardziej efektywna w wykonywaniu swoich obowiązków jak miało to miejsce w przestrzeni biurowej.



Zdecydowana większość pracowników zadeklarowała, że podczas epidemii COVID-19 pracodawcy umożliwiają pracę zdalną (jeżeli pozwalają na to obowiązki). Jakie aspekty pracownicy korzystający z takiej możliwości uważają za największe udogodnienie?

75% OSZCZĘDNOŚĆ CZASU

37% CISZA

36% ELASTYCZNE GODZINY PRACY

31% POCZUCIE SWOBODY

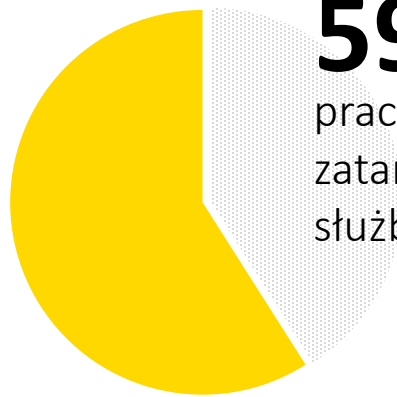
23% WORK LIFE BALANCE

ZALETY PRACY ZDALNEJ

Za pracą z domu zdecydowanie przemawia brak konieczności dojazdu, który szczególnie w dużych miastach pożytkuje dużo czasu, który możemy wykorzystać na inne aktywności. Przestrzeń wolna od współpracowników pozwala na większe skupienie i nie wybija nas z rytmu pracy, którym możemy dysponować nieco bardziej elastycznie niż ma to miejsce w biurze. Prywatna przestrzeń daje również poczucie bezpieczeństwa i swobody a także umożliwia zaczerpnięcie nieco więcej prywatnego życia w ciągu dnia. Jedynie **13% pracowników** pracujących w trybie home office **nie widzi zalet** takiego rozwiązania.



Jedynie **9% pracowników** pracujących zdalnie **nie znajduje wad** w tym trybie pracy. Co jest największym ograniczeniem dla pozostałych pracowników?



59%

pracowników za największą wadę uważa zatarcie się podziału między przestrzenią służbową a prywatną

WADY PRACY ZDALNEJ

Jak odpocząć po pracy w miejscu, które stało się z nią nierozzerwalnie związane? Jak wyjść z pracy, gdy mam poczucie, że fizycznie nadal w niej jestem? Jak powiedzieć przełożonemu, że muszę skończyć pracę o określonej godzinie skoro nie mam się dokąd spieszyć? Według 59% respondentów pracujących zdalnie to właśnie trudność w rozgraniczeniu pracy i życia prywatnego podczas home office'u jest jego największą wadą.

35% pracowników widzi niedogodność w **braku ergonomicznego biurka, monitora czy drukarki** w ich domach, natomiast **29%** chciałoby mieć jednak większy **kontakt z przełożonymi i członkami zespołu**. Istotną przeszkodą w efektywnym wykonywaniu pracy jest też **konieczność utrzymania wysokiego poziomu samodyscypliny (28%)**, co nie jest takie proste ze względu na **dużą ilość dystraktorów w przestrzeni domowej (18%)**, którymi są niekiedy również pozostali domownicy (16%).



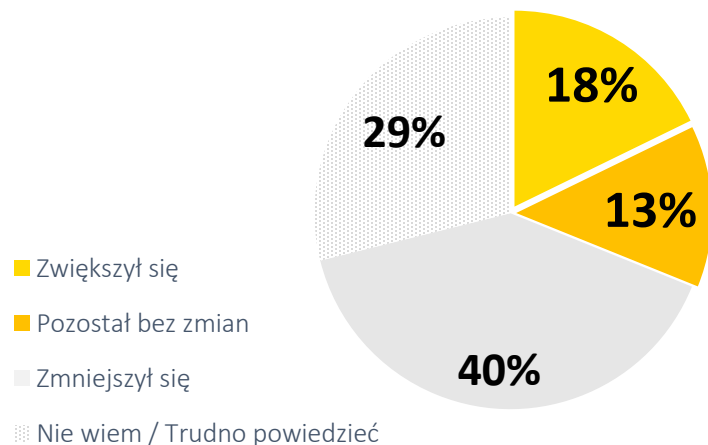
insight lab

GRUPA KOMUNIKACJA +

MOTYWACJA DO PRACY

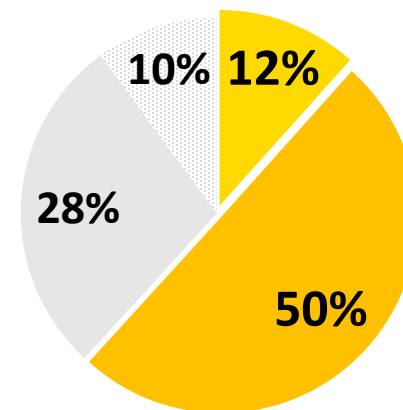
ZDANIEM PRACODAWCÓW

Jaki zmienił się Pana/i zdaniem poziom motywacji pracowników Pana/i firmy po wprowadzeniu stanu epidemii?



ZDANIEM PRACOWNIKÓW

Jaki zmienił się Pana/i poziom motywacji po wprowadzeniu stanu epidemii?



62% pracowników uważa, że **poziom** ich **motywacji zwiększył się bądź pozostał taki sam** po wprowadzeniu epidemii.
Zdanie to podzieliła jedynie **31% pracodawców**.

KOMUNIKACJA ZEWNĘTRZNA

Jakie kanały komunikacji zewnętrznej firma głównie wykorzystuje do komunikowania się z otoczeniem w obecnym czasie?

	PRACODAWCY	PRACOWNICY
Social Media (Facebook, Instagram, Twitter, Linked In)	78%	56%
Treści na stronie internetowej firmy	53%	41%
Reklama w wyszukiwarce	16%	6%
Newslettery firmowe	9%	30%
PR, media relations	7%	18%
Reklama natywna	2%	1%
Radio	2%	4%
Telewizja	0%	8%
Reklama outdoorowa (OOH)	0%	1%
Inne	4%	2%
Nie prowadzimy komunikacji zewnętrznej w obecnym czasie.	13%	18%

51% pracodawców oraz 38% pracowników przyznaje, że aktualna sytuacja wymogła na ich firmach zmiany w bieżącej strategii komunikacji zewnętrznej i/lub promocji.

W obecnym czasie firmy skupiają się na wykorzystywaniu własnych kanałów do prowadzenia komunikacji zewnętrznej – profili w social mediach, swoich stron internetowych a także newsletterów firmowych.

Mniej popularne, najpewniej ze względu na konieczność ograniczenia kosztów, są zewnętrzne kanały takie jak reklama w wyszukiwarce, reklama natywna, radio czy telewizja.

Dziękujemy za uwagę!

insight lab

GRUPA KOMUNIKACJA +

Insight Lab jest agencją badawczo-konsultingową, dostarczającą praktycznych rozwiązań dla biznesu. Na co dzień doradzamy, jak trafnie odpowiadać na potrzeby konsumentów i pracowników, a tym samym tworzyć dla nich atrakcyjne produkty i usługi.

Wrocław

*Plac Solny 18-19, II piętro
50-063 Wrocław*

Warszawa

*ul. Piłicka 19
02-629 Warszawa*

Po więcej informacji zapraszamy na naszą stronę <http://insightlab.pl/>

Masz pytania? Potrzebujesz wsparcia? Skontaktuj się z nami!

Ewa Eron-Gorzała
Operations Director
E: eerongorzala@insightlab.pl
M: +48 601 944 588

Agata Arnold-Wójtowicz
Senior Research Specialist
E: aarnold@insightlab.pl
M: +48 607 911 977