

**NO**™  
**FLUFF**  
**JOBS**

ringier  
axel springer

# Praca zdalna i hybrydowa w IT

Jak pracujemy w 2022 roku?





# Spis treści

3

Cel i metodyka badania



8

Praca wczoraj i dziś

12

Ocena pracy zdalnej i hybrydowej

16

Wymarzone modele pracy



19

Warunki do pracy i jej organizacja

23

Wsparcie pracodawców

27

Samopoczucie i produktywność



31

Zjawiska pozytywne i negatywne



## Cel i metodyka badania

Zdawać by się mogło, że 2 lata po starcie pandemii sytuacja na rynku pracy zaczyna wracać do normy. Ale czy aby na pewno? Czy w międzyczasie nie nastąpiły nowe „normy”? Czy nie pojawiły się nowe standardy w zakresie zatrudnienia? Jak z tym wszystkim radzą sobie pracownicy(-czki), a jak pracodawcy(-czynie)?

W No Fluff Jobs wraz z Ringier Axel Springer Polska przeprowadziliśmy badanie, którego celem było sprawdzenie, jak specjaliści i specjalistki IT w Europie Środkowo-Wschodniej postrzegają pracę zdalną i hybrydową, jak oceniają wsparcie pracodawców i swoje samopoczucie w erze postpandemicznej.





Termin badania: 1.04.2022 – 20.05.2022

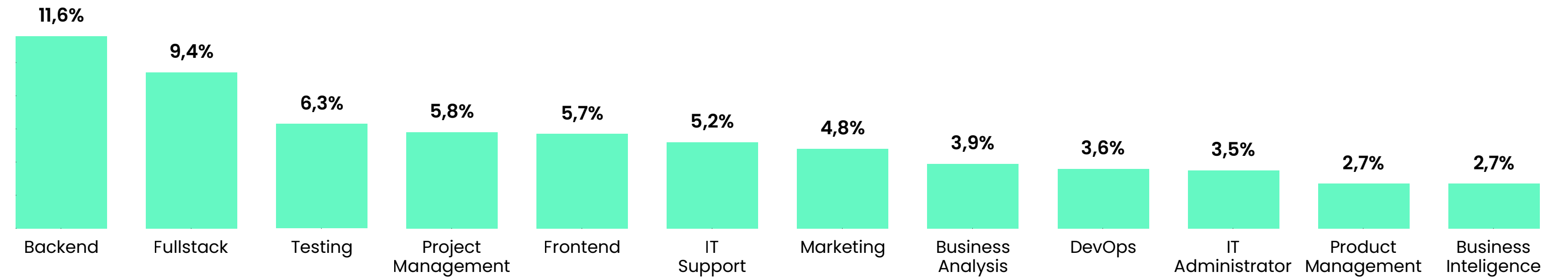
Metoda badania: CAWI

Próba badawcza: 2569 osób

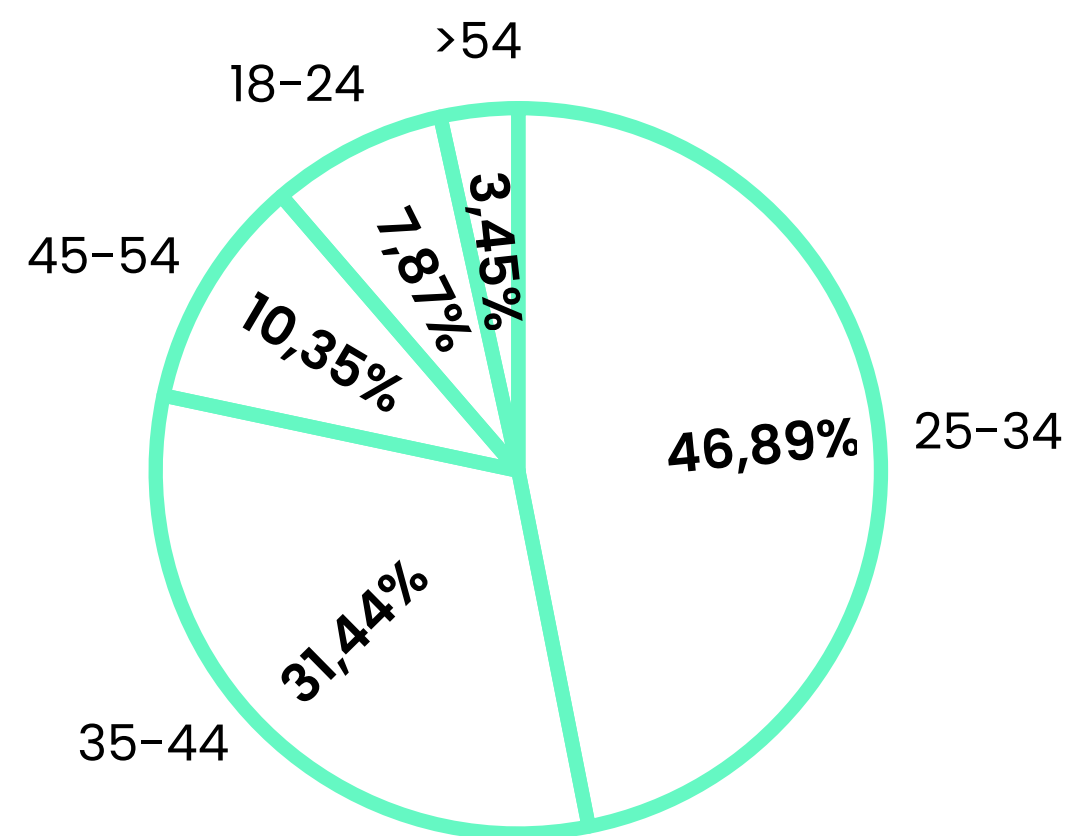
Poziom ufności: 99%

Błąd maksymalny: 3%

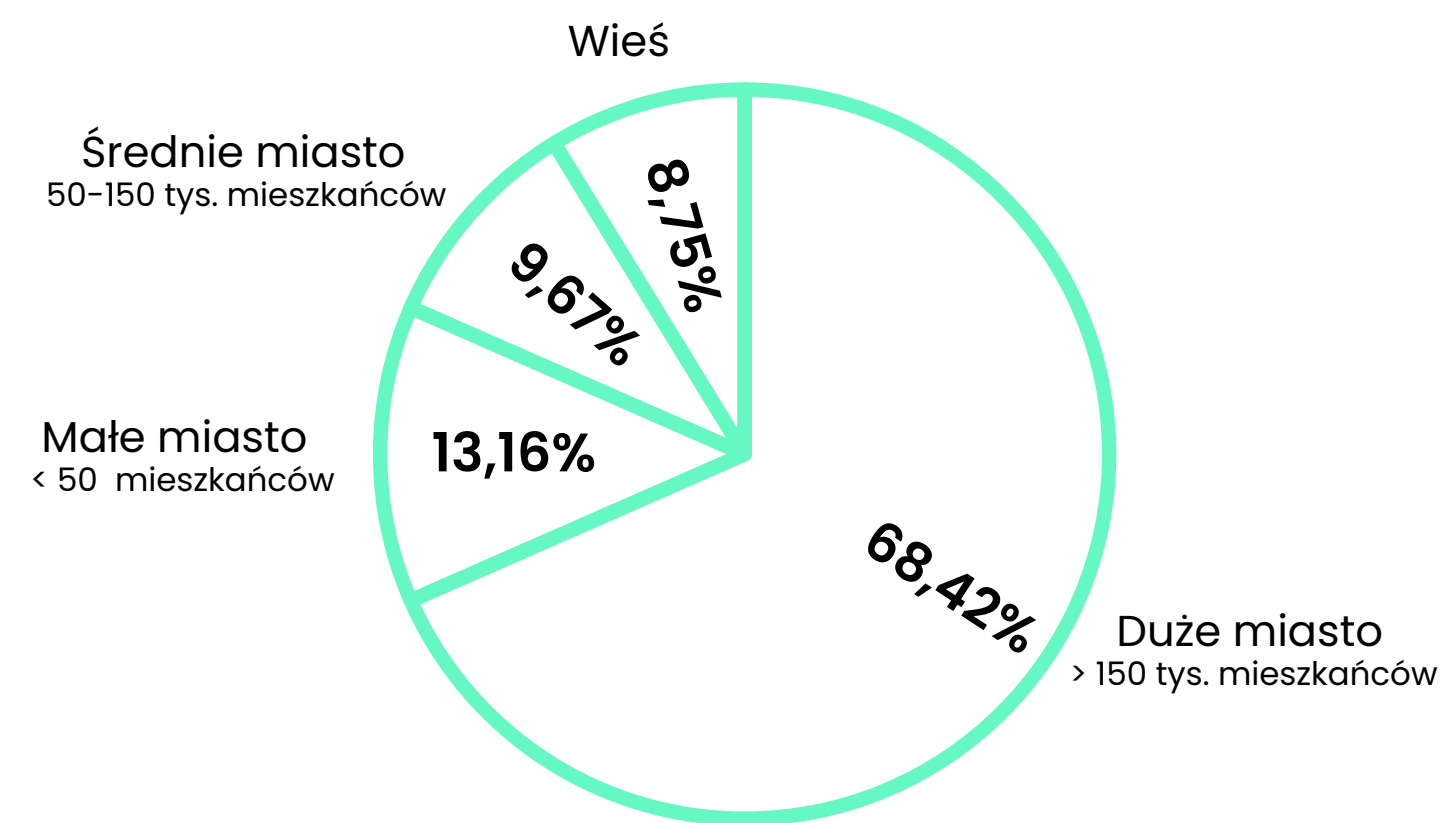
### Główne specjalizacje reprezentowane przez respondentów(-ki):



### Wiek respondentów(-ek)



### Miejsce zamieszkania respondentów(-ek)



### Kraje zamieszkania respondentów(-ek):



## Nowa normalność

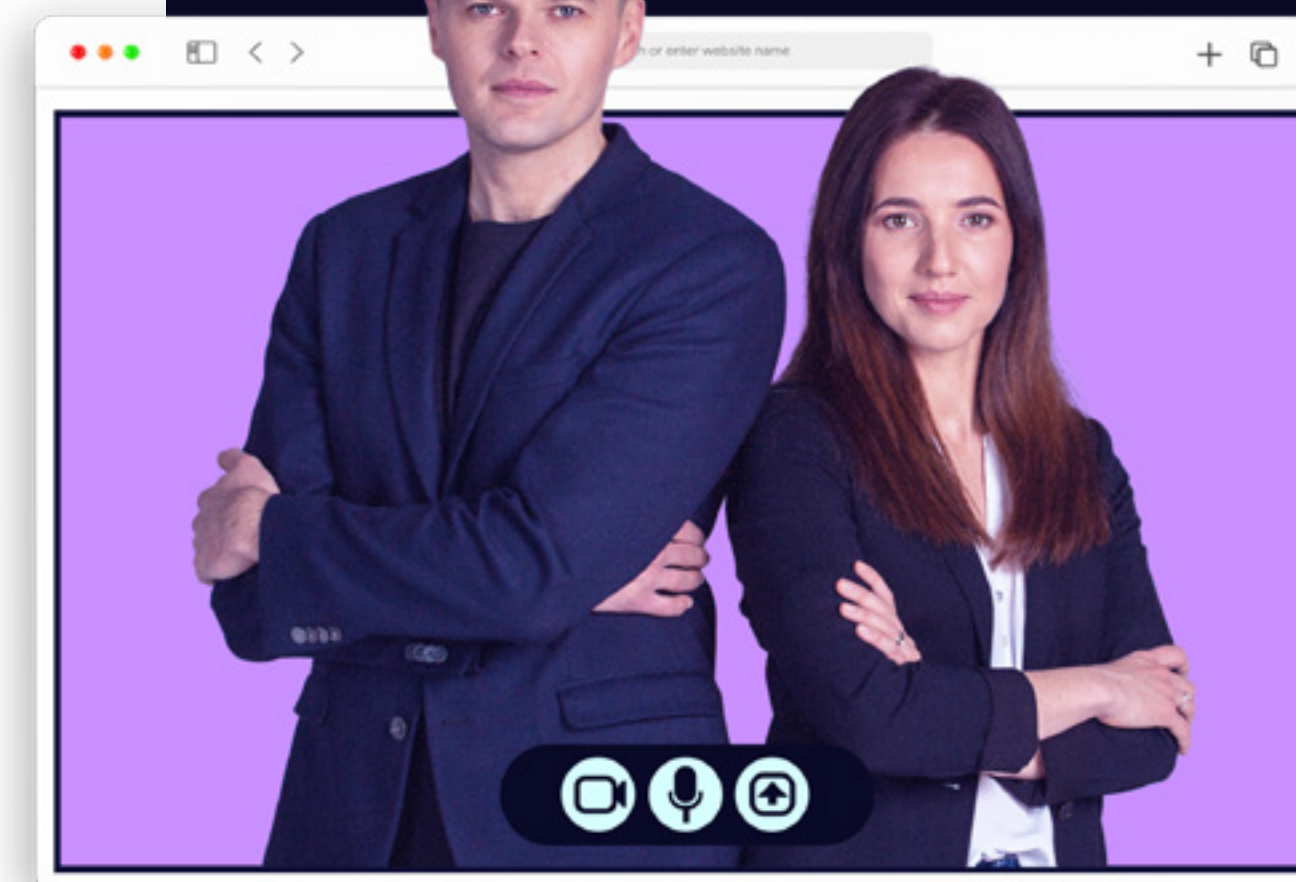
Na początku 2020 branża IT wyglądała jeszcze jak każda inna - pracownicy(-czki) w dużej mierze przyjeżdżali do biura (nierzadko stojąc w korkach), włączali swoje komputery, pracowali 8h, a potem wracali do domów (znów, po długich podróżach). Jak wiele może zmienić się przez 2 lata?

Gdy cały świat zmagał się przez ten czas ze śmiertelnym wirusem, firmy, chcąc nie chcąc, musiały wysłać pracowników(-czki) do domów, a cała sytuacja na powrót odgrzała dyskusję dotyczącą tego, gdzie i jak długo pracujemy.

A dziś? Dziś mamy wrażenie jakby praca zdalna (i hybrydowa) były z nami od zawsze! Nie wyobrażamy sobie, by codziennie przychodzić do biura, by tracić czas na dojazdy, zwłaszcza że poprawiło nam się zarówno samopoczucie, jak i nie mamy problemów z produktywnością.

Pracodawcy(-czynie), trochę przymuszeni(-one) tą sytuacją, też w miarę szybko się przystosowali(-ły). Niektórzy(-re) odkryli(-ły), że organizacja może sprawnie funkcjonować nawet przy rozproszonym zespole, a inni(-e), zachęceni(-one) wschodzącym trendem, dodatkowo rekrutowali(-ły) poza granicami, bo spojrzeli(-ały) na cały „obrazek” z innej perspektywy. Ci/Te, którzy(-re) szybko się przystosowali(-ły), zyskali(-ły) dobrą renomę i dużo szacunku od specjalistów(-ek) IT.

To, co musimy dziś wszyscy zrozumieć, to fakt, że nowym standardem w IT jest możliwość pracy z dowolnego miejsca. Nie, to nie znaczy, że trzeba od razu zamykać biura (bo i one mają swoje niepodważalne atuty). To nie znaczy też, że ludzi do pracy w biurze trzeba będzie przymuszać. To oznacza, że trzeba na nowo rozważyć naszą strategię, plan funkcjonowania organizacji, uwzględniając w nich oczekiwania i preferencje osób „na pokładzie”, bo tego właśnie oczekują dziś oni/one od pracodawców(-czyń).



COO NO FLUFF JOBS

**Magdalena  
Gawłowska-Bujok**

CEO NO FLUFF JOBS

**Tomasz Bujok**

## Nadążyć za zmianami

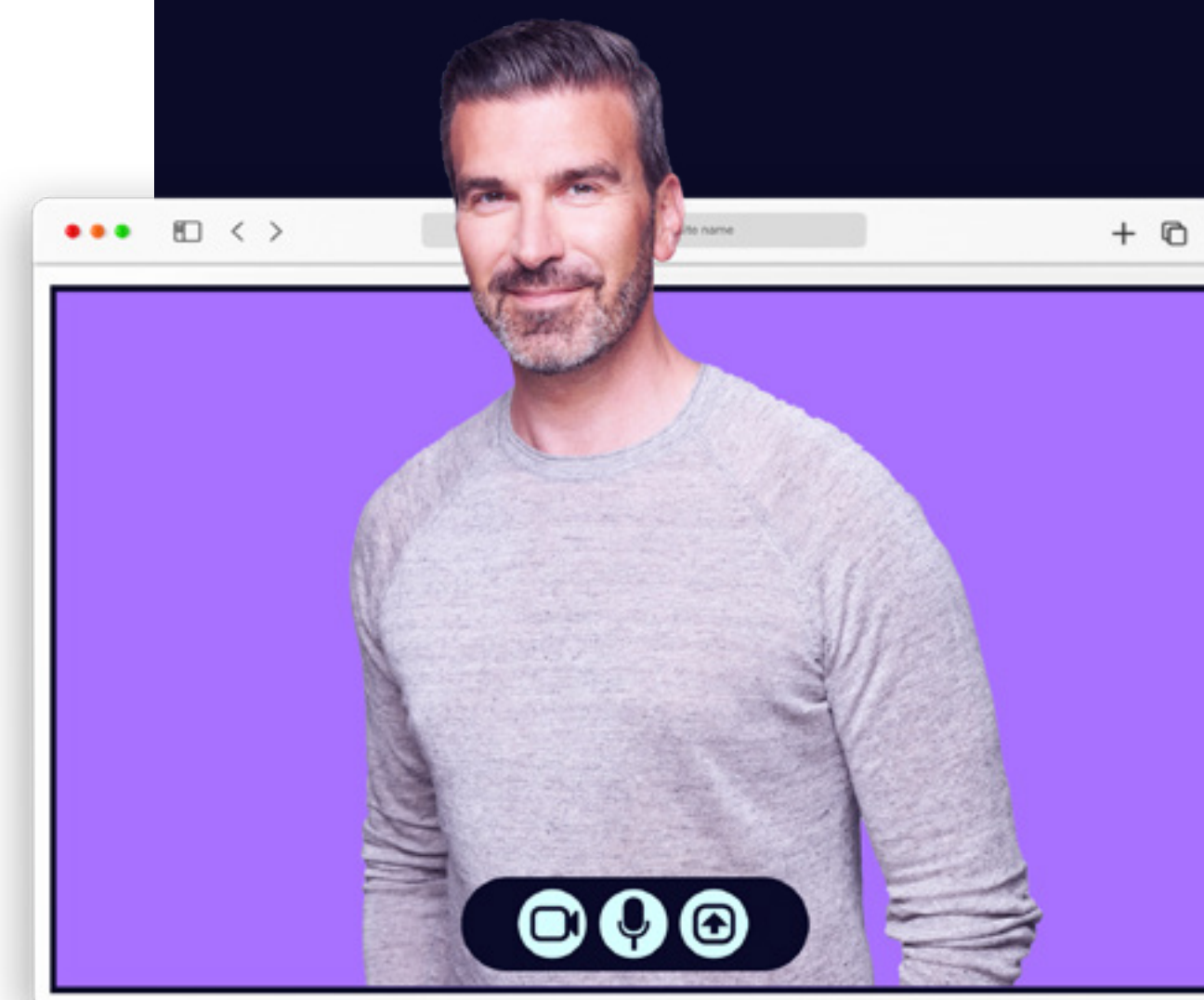
Sukces nowych modeli pracy nie będzie zależał od tego, czy ustalimy obowiązkową obecność w biurze na 0, 1 czy 3 dni w tygodniu. W nowej rzeczywistości potrzebny jest nowy system operacyjny – nowe zasady współpracy, dbania o relacje i o naszą produktywność.

W Ringier Axel Springer odpowiedzią jest *smart work*. Nasze zespoły dostały przestrzeń do eksperymentowania, dyskusji i wyboru najlepszego rozwiązania, tak aby model pracy zespołowej uwzględniał ich specyfikę, cele do zrealizowania, możliwości i ergonomię. Dla większości zespołów technologicznych oznacza to pracę w przeważającej części zdalną.

Każdy zespół wraz z managerem(-rką) ustala własne zasady, ale odpowiedzialnością managera(-rki) jest upewnienie się, że zespół pozostaje w kontakcie i dobrze sobie radzi. *Smart work* daje nam możliwość

pracy z każdego miejsca w Polsce. Możemy też pracować z innych krajów Unii Europejskiej do 30 dni kalendarzowych w roku. Nasze podejście zakłada dodatkowo spotkania w biurze raz na kwartał podczas *Office Week*, gdzie razem pracujemy kreatywnie oraz imprezy firmowe jak RAS Festival czy People Awards, gdzie po prostu bawimy się do rana i celebруем razem wspólne i indywidualne osiągnięcia.

Stworzenie systemu operacyjnego dla efektywnej pracy hybrydowej to ruchomy cel. Ale podstawy są naprawdę proste: szacunek dla potrzeby autonomii i decydowania o sobie. Żelazna dyscyplina w dbaniu o relacje, a także zdrowie i dobrostan pracowników. Tworzenie firmy z misją ważniejszą niż zarabianie pieniędzy. Te trzy czynniki pozwolą nam cały czas od nowa kalibrować kulturę organizacyjną, w której chce się chcieć.



CEO RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Mark Dekan**



**61%** specjalistów(-ek) IT  
pracuje **w pełni zdalnie**  
(5 dni w tygodniu)





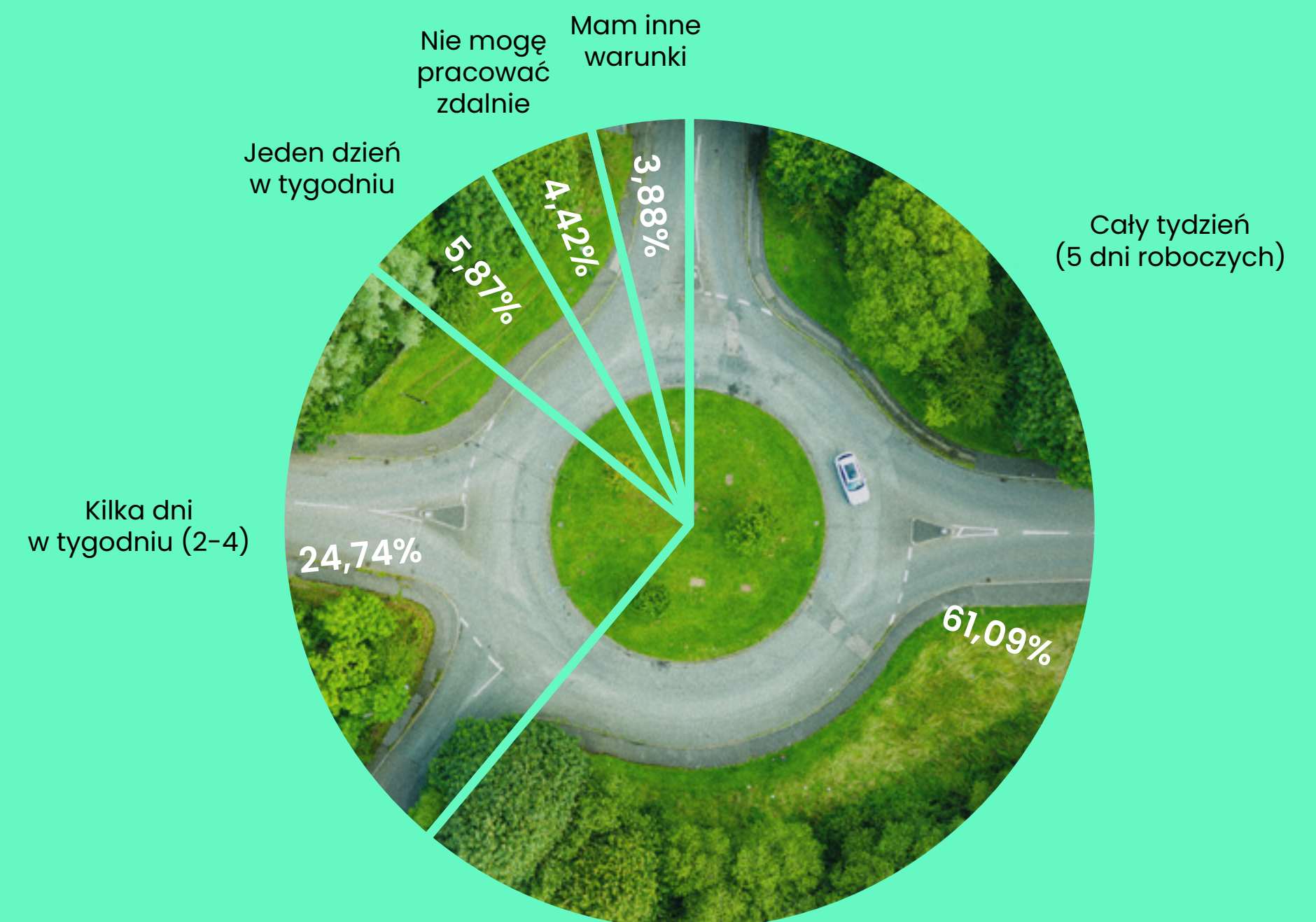
## Kiedy zaczęliśmy pracować zdalnie i jak pracujemy?

Niemal 2/3 specjalistów(-ek) IT zaczęło pracę zdalną już w trakcie trwania pandemii. Potwierdza to także nasze badanie z jesieni 2021 roku\*, w którym zaledwie 17% respondentów(-ek) wskazało, że pracowało zdalnie przed startem pandemii, a po jej rozpoczęciu ten wskaźnik wzrósł już do ponad 63%.

Jak się okazuje, dziś aż 61% przedstawicieli(-ek) społeczności IT pracuje w trybie *full remote*, czyli wykonuje pracę z dowolnego miejsca przez 5 dni w tygodniu. Spośród badanych krajów ten wskaźnik był najwyższy w Polsce (74,6% pracujących w pełni zdalnie), a najniższy na Węgrzech (45,5%), ale w każdym państwie był nr 1 na liście możliwych trybów pracy.

\* Specjaliści IT w Europie Środkowo-Wschodniej, No Fluff Jobs, <https://nofluffjobs.com/insights/raport-specjalisci-it-w-europie-srodkowo-wschodniej/>

Ile dni możesz obecnie pracować zdalnie (ile umożliwia Ci pracodawca)?



LICZBA ODPOWIEDZI: 2569



## Jak oceniamy pracę zdalną i hybrydową?

Dane z poprzedniej strony rezonują także w połączeniu z osobistymi ocenami pracowników i pracowniczek sektora technologicznego. **Pracę zdalną polubiliśmy na tyle, że oceniamy ją na 4,5 w pięciostopniowej skali.** Tak wysoka nota oznacza, że nastąpiła nowa „norma”, nowy standard, jeśli chodzi o pracę w IT – tu *remote first* nie jest pustym hasłem, a **oczekiwaniem ze strony pracowników.**

Nieco mniejszym entuzjazmem cieszy się praca hybrydowa. W naszym badaniu średnia ocena tego trybu pracy przez specjalistów(-ki) IT to **3,5/5**, więc aż o 1 p.p. mniej niż opcja pełnej pracy zdalnej.

Ocena ogólna pracy zdalnej

4,5/5 ★★★★★

Ocena ogólna pracy hybrydowej

3,5/5 ★★★★★



LICZBA ODPOWIEDZI: 2421



## Transformacja cyfrowa na poważnie

Wiele organizacji przyjęło lub zwiększyło zakres pracy zdalnej jako pospieszną i taktyczną reakcję na kryzys, często w głębokim przekonaniu o tymczasowości tego rozwiązania. Dzisiaj, powszechna jest opinia, że „praca hybrydowa” stanie się częścią przyszłych modeli pracy oraz że tradycyjne biuro pozostanie istotnym elementem obrazu. Jednak niewiele firm dopuszcza myśl, że model pracy przyszłości powinien zakładać, że miejsce pracy definiowane powinno być przez rodzaj wykonywanych zadań, a nie przez odgórne decyzje. To właśnie złoty środek: *smart work*.

*Smart work* to podejście do pracy, które zapewnia większą wydajność i efektywność organizacji pracy oraz sprawność organizacyjną, a także oczywiste korzyści dla pracowników wynikające z elastyczności pracy. Kluczowymi elementami takiego podejścia są zarządzanie przez wyniki, kultura oparta na zaufaniu,

wysoki poziom autonomii, elastyczność w zakresie czasu i miejsca pracy, nowe narzędzia i środowiska pracy, mniejsze uzależnienie od zasobów fizycznych oraz otwartość na ciągłe zmiany i możliwość eksperymentowania.

Aby jednak się odnaleźć w takim modelu pracy, należy opracować zintegrowaną strategię transformacji, która zapewni, że zmiany w zakresie powierzchni biurowych czy też technologii zostaną dopasowane do zmian w praktykach pracy, kulturze i zachowaniach. Trzeba przyjąć holistyczne podejście, w którym istnieje jedna kultura i wspólne sposoby pracy, koncentrujące się na ciągłym doskonaleniu metod działania. Efektem tego będzie poprawa wyników biznesowych i stworzenie wspaniałego miejsca pracy dla każdego, niezależnie od tego, z jakiego miejsca pracuje.



PEOPLE & DEVELOPMENT DIRECTOR

RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Monika  
Remiszewska**



**40%** pracujących w IT  
uważa **brak konieczności**  
**dojazdów do biura**  
za **największą zaletę** pracy  
zdalnej/hybrydowej





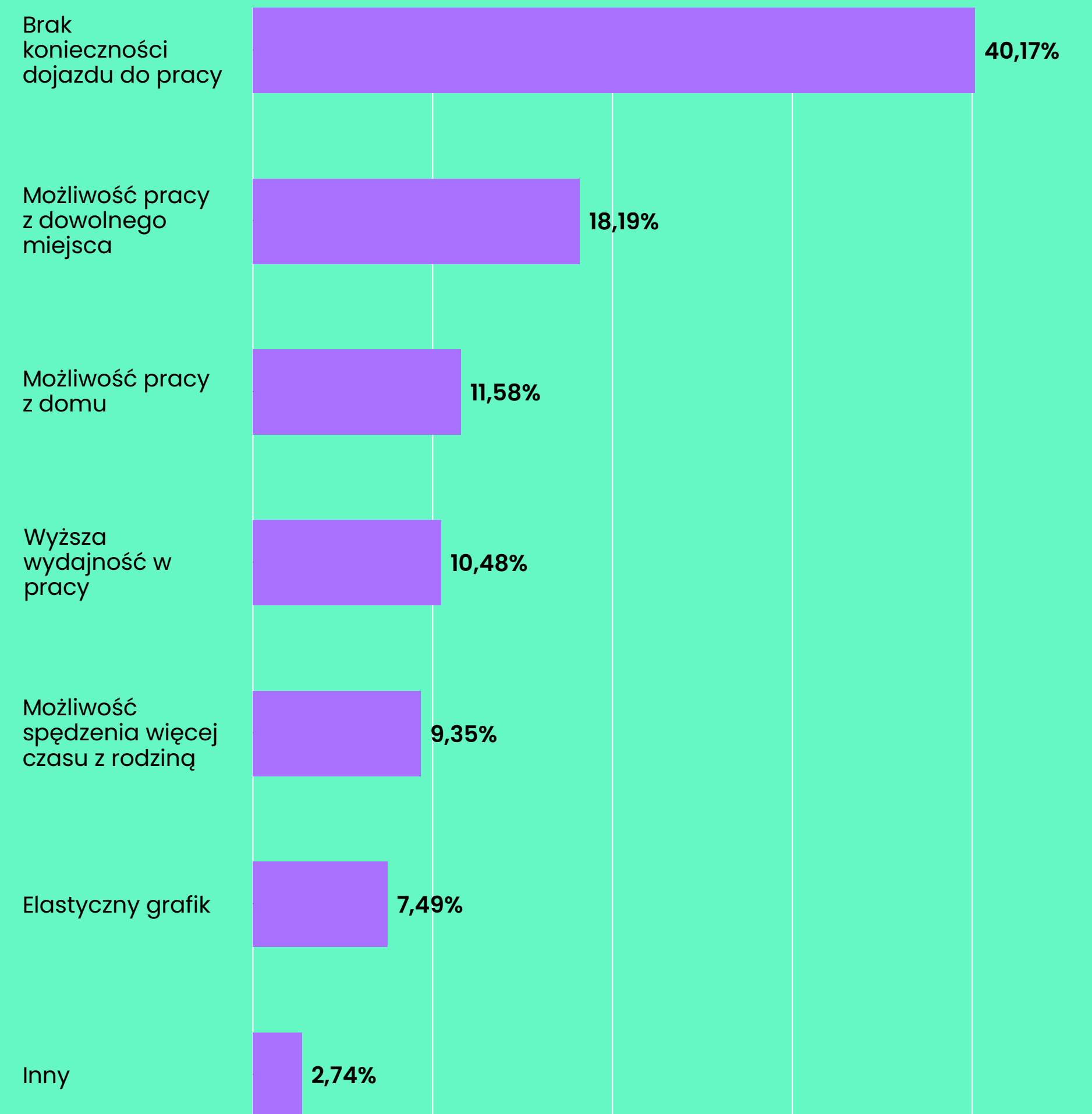
## Za co cenimy pracę zdalną/ hybrydową?

**Brak konieczności dojazdów do biura** to największy atut pracy zdalnej/ hybrydowej aż dla 40% respondentów(-ek). To, jak się okazuje, kluczowa przewaga tej formy pracy nad innymi, a o jej sile świadczy też, o ile punktów procentowych wyprzedziła drugą największą zaletę: **możliwość pracy z dowolnego miejsca** (18,2%).

Na kolejnych pozycjach (ale z dużo niższą liczbą wskazań) znalazły się: **możliwość pracy z domu** (11,6%) i **wyższa wydajność w pracy** (10,5%). Co ciekawe, najwięcej wskazań tej ostatniej było na Słowacji (19,7%), gdzie była to druga najczęściej wybierana odpowiedź, podczas gdy w Polsce, Czechach i Węgrzech zajęła czwarte w kolejności miejsce.



### Jaki Twoim zdaniem jest największy atut pracy zdalnej/hybrydowej? (wskaz jedną odpowiedź)



LICZBA ODPOWIEDZI: 2375



## Co nam przeszkadza w pracy zdalnej/hybrydowej?

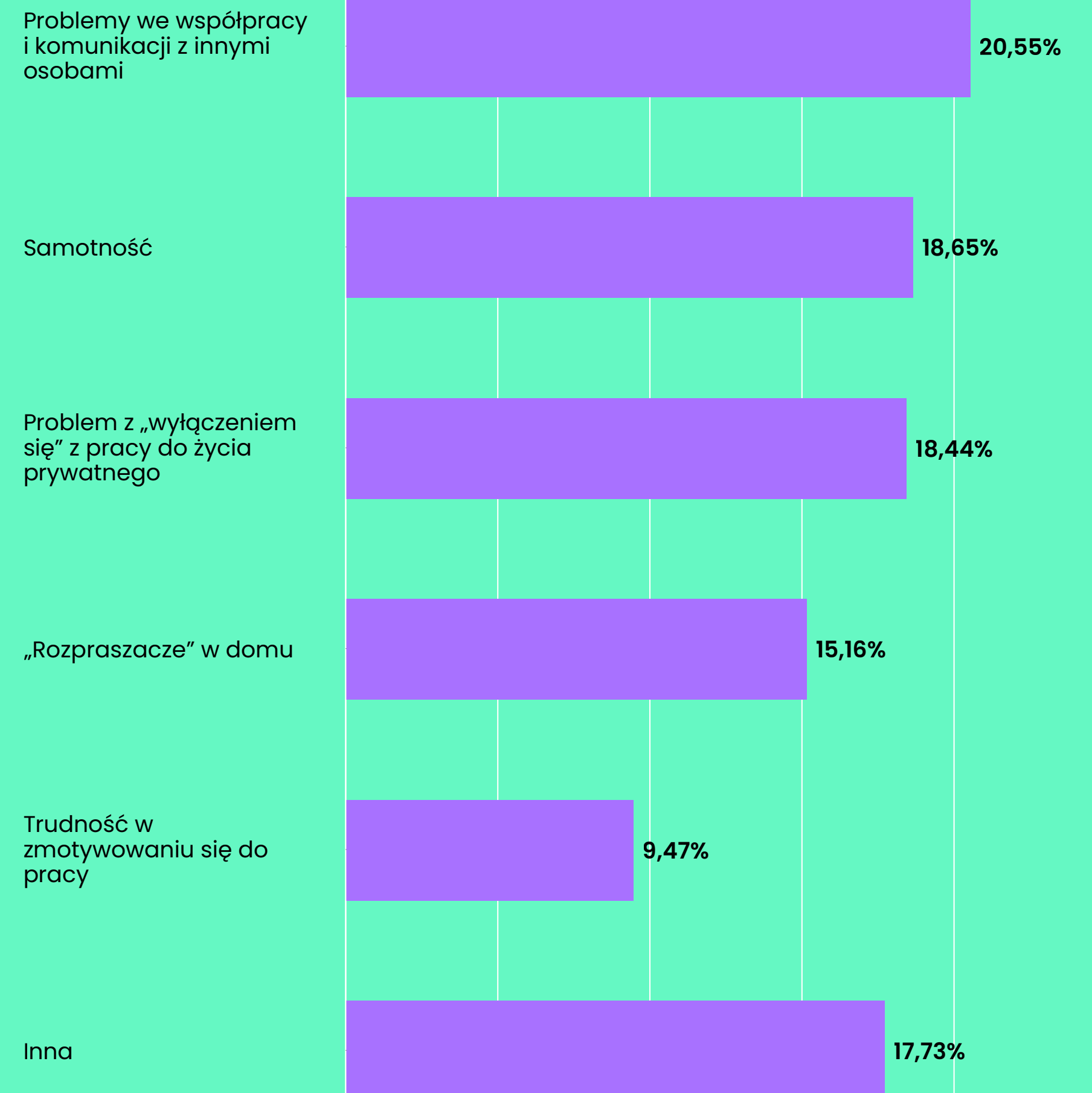
W kontekście niedogodności zdania są już bardziej podzielone, choć widoczne jest lekkie wskazanie na trzy odpowiedzi.

Minimalnie na przodzie zestawienia znalazły się **problemy w komunikacji i współpracy** z kolegami i koleżankami z pracy (**20,6%**). **Trudność w rozdzieleniu życia zawodowego od prywatnego**, a także poczucie samotności to kolejne dwie pozycje – każda z nich to **ponad 18% wskazań**.

Patrząc przez pryzmat regionalnych wskazań, na samotność najczęściej zwracali uwagę Węgrzy (1. pozycja na liście w tym kraju – 23,1%) i Słowacy (2. pozycja na liście – 27,3%).



### Jaka Twoim zdaniem jest największa niedogodność związana z pracą zdalną/hybrydową? (wskaz jedną odpowiedź)



LICZBA ODPOWIEDZI: 2375



The screenshot shows the NoFluffJobs website interface. At the top, there's a navigation bar with 'NO FLUFF JOBS' logo, 'OFERTY PRACY', 'PROFILE FIRM', 'ZAROBKI W IT', 'DLA PRACODAWCY', 'PUBLIKUJ', 'ZALOGUJ SIĘ', and a language selector 'PL, POL, PLN'. Below this is a filter bar with categories like 'Kategoria', 'Technologie', 'Lokalizacja', 'Wynagrodzenie', 'Typ umowy', 'Doświadczenie', 'Język pracy', and 'Więcej'. The main content area is titled 'OFERTY PRACY ZDALNIE' and features a list of job offers with details like company name, job title, salary range, and location.

Link Group	Job Title	Salary Range	Skills	Location
Link Group	.NET Developer	15 120 - 25 200 PLN	.NET	Zdalna
Devire	Scala Big Data Developer	30 000 - 33 000 P.	SCALA	Zdalna
Synerise S.A.	Junior Customer Sucess with Spanish	3 500 - 7 000 PLN		Zdalna
DevsData LLC	Junior Frontend Developer	12 000 - 16 000 PLN	JAVASCRIPT	Zdalna
DevsData LLC	Junior PHP Developer	13 000 - 15 000 PLN	PHP	Zdalna
MDFK Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	Junior WordPress/PrestaShop Developer	4 500 - 8 500 PLN		Zdalna
Ingrid	Junior Frontend Engineer (React)	9 000 - 12 000 PLN	REACT	Zdalna
ORACLE	Junior Test Engineer	8 000 - 11 600 PLN		Zdalna
VARTEQ	Junior HR Specialist	6 397 - 10 662 PLN		Zdalna
Pagepro Sp. z o.o.	React Developer	12 000 - 18 000 PLN	REACT	Zdalna
	Junior Frontend Developer	10 080 - 15 120 PLN	TYPESCRIPT	Zdalna

**Szukasz pracy, do której warto wracać,  
ale nie chcesz do niej dojeżdżać?**

Przełóżaj tysiące ogłoszeń z widełkami  
wynagrodzeń i zmień pracę na lepszą!

[Przejdź na nofluffjobs.com](https://nofluffjobs.com)



**96% specjalistów(-ek) IT chce  
pracować w pełni zdalnie lub  
hybrydowo**



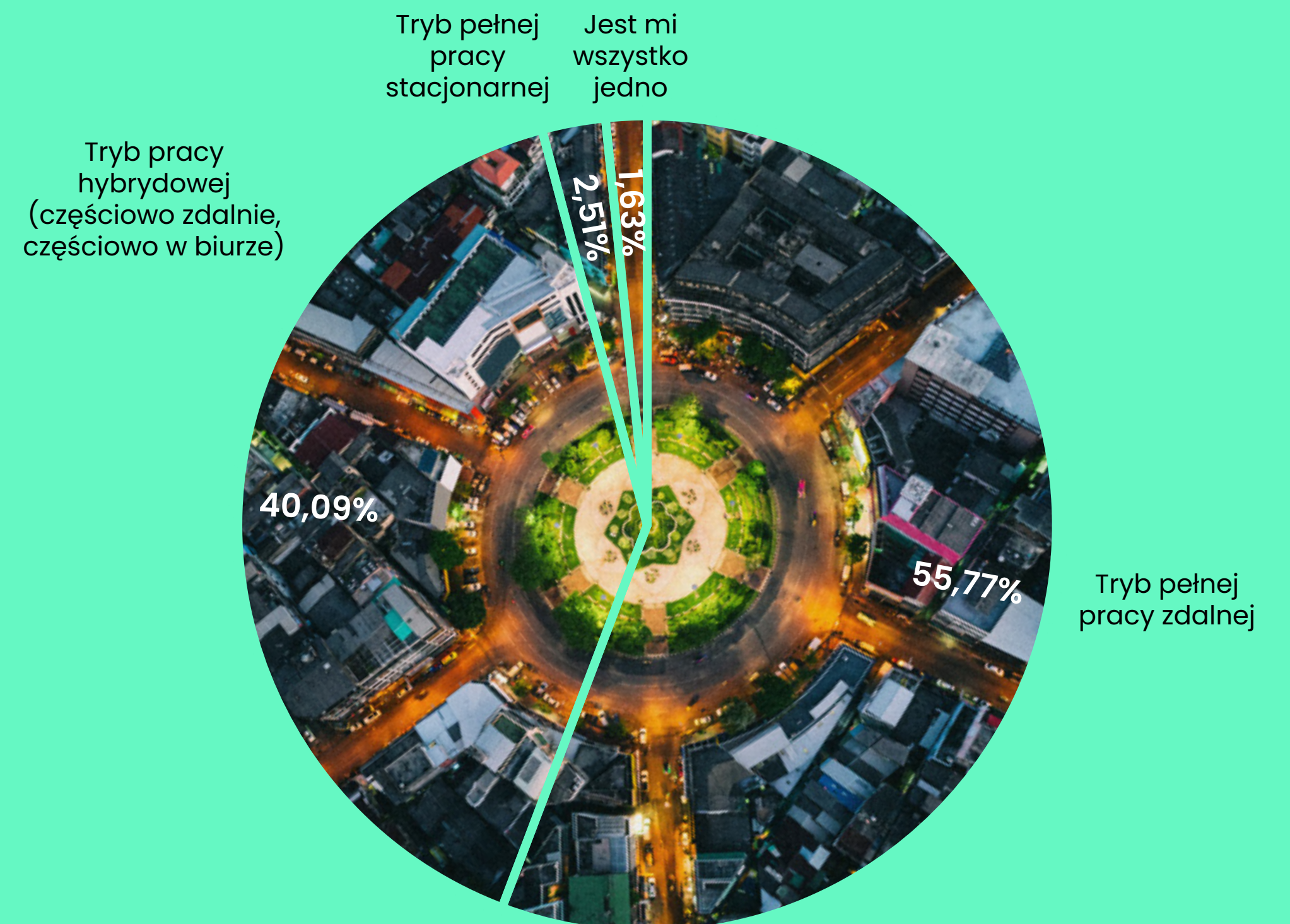


## Jak chcemy pracować?

Ponad **96%** pracowników i pracowniczek branży **nie chce wracać do biura**. To dość jasny sygnał, jak bardzo zmieniliśmy swoje przyzwyczajenia przez ostatnie 2 lata i jak bardzo nam się to spodobało. Pracodawców(-czynie), którzy(-re) liczyli(-ły) na to, że specjaliści(-tki) IT znacznie przychylniej spojrzą na pracę hybrydową, też musimy nieco zmartwić. Dominujący odsetek (**55,8%**) z grupy, która nie chce wracać do biur, wolałby **pełny tryb pracy zdalnej**.

Ale to jeszcze nie koniec ciekawych wniosków. **56%** pracowników(-czek) z branży zacznie szukać nowej pracy, **jeśli straci możliwość do wykonywania pracy zdalnej**. Ten odsetek jest praktycznie identyczny w przypadku **pracy hybrydowej** – utrata możliwości pracy w ten sposób to powód do szukania nowego pracodawcy u **55%** osób.

W idealnym świecie, gdybyś stanął/stanęła przed wyborem wymarzonego trybu pracy, byłby to:



LICZBA ODPOWIEDZI: 2347



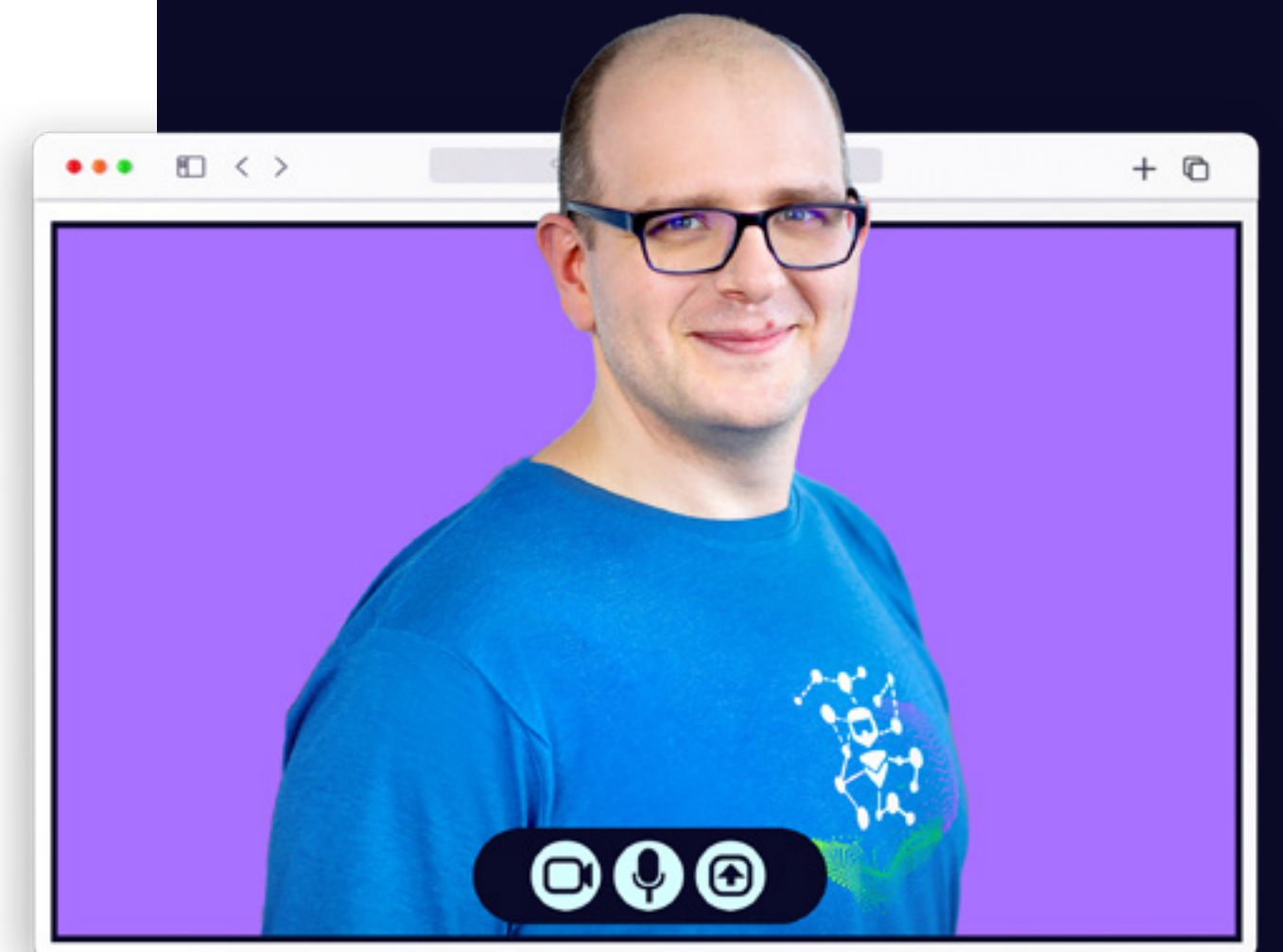
## Elastyczne podejście do pracy

Zarówno praca w domu, jak i w biurze ma swoje zalety i wady, dlatego uważamy, że nie można ograniczać się do jednej z nich. Dołączając do Dynatrace, można wybrać 1 z 3 elastycznych modeli, uzależnionych od specyfiki zajmowanych stanowisk, naszych preferencji i ról pełnionych w zespole. Pierwszy – pozwalający na pracę w biurze od 3 do 5 dni w tygodniu przy dedykowanym biurku. Drugi – oferujący możliwość pracy z biura 1 do 2 dni w tygodniu lub dowolny, nieprzerwany czas raz w miesiącu. Trzeci – w większości zdalny, skierowany do osób mieszkających daleko od firmy, posiadających unikalne na rynku umiejętności.

Z naszych doświadczeń wynika jednocześnie, że najbardziej efektywni pracownicy to ci, którzy

wykorzystują zalety pracy z domu (nieograniczonej lokalizacyjnie) oraz to, co daje nam praca w odpowiednio zaaranżowanej przestrzeni biurowej. Rola tej ostatniej jest szczególnie ważna w naszej branży.

Odpowiednio zaaranżowane biuro musi być podzielone na wspólne i kameralne strefy, zapewniać tradycyjne stanowiska oraz tzw. *hot desks* do pracy tymczasowej. Tylko wtedy, gdy stworzymy miejsce dopasowane do zadań i charakteru pracowników, w którym ważna jest zasada partycypacji, a ludzie mogą swobodnie wymieniać wiedzę i dzielić się doświadczeniami, możemy stymulować powstawanie innowacji.



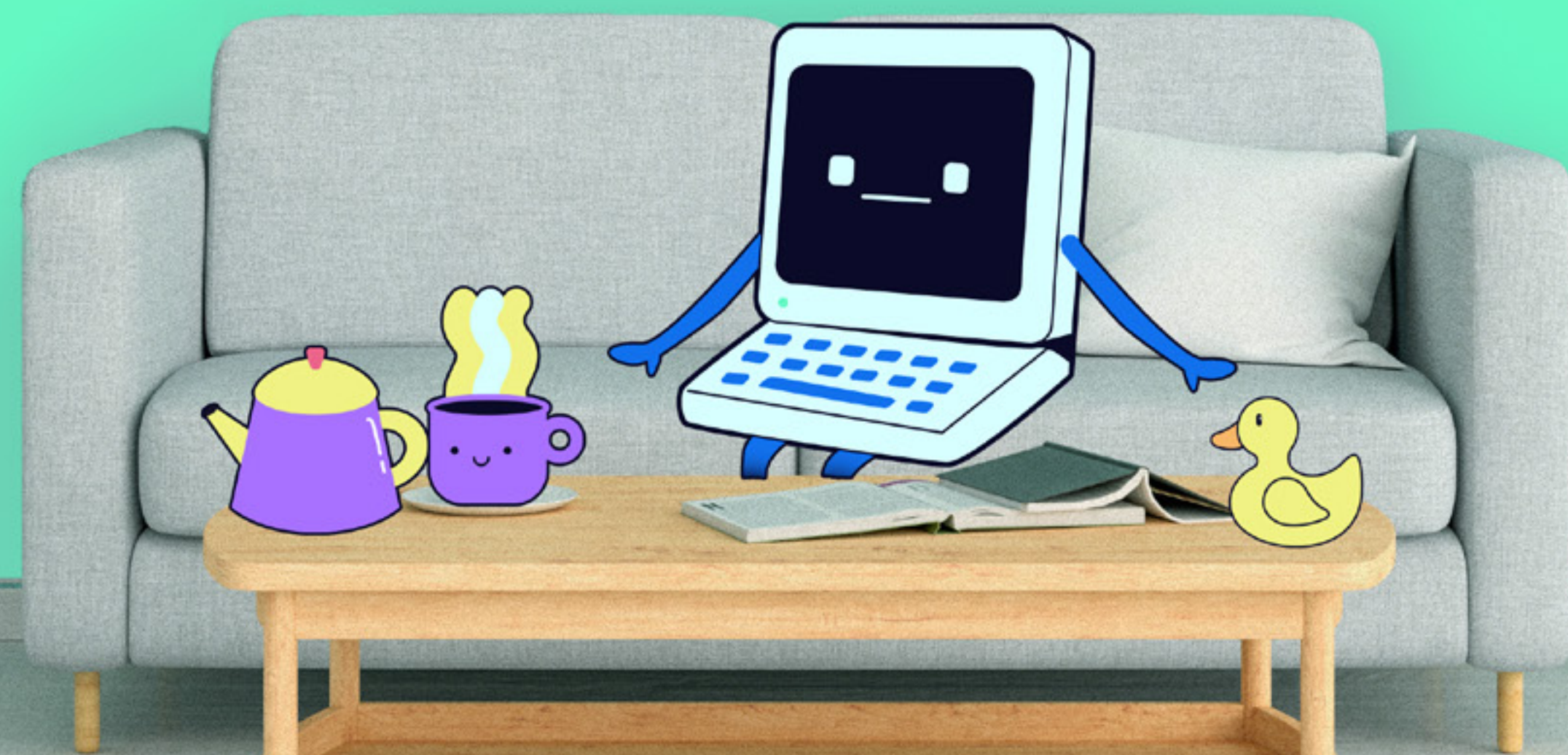
SENIOR DIRECTOR SOFTWARE DEVELOPMENT & LAB LEAD

DYNATRACE

# Adam Jakubowski



**37,5%** specjalistów(-ek) IT  
pracuje zdalnie  
z **pokoju dziennego**





## Jak oceniamy przygotowanie pracodawców(-czyń) i własne warunki?

Pracownicy(-czki) sektora IT **bardzo wysoko (4,2/5)** oceniają przygotowanie pracodawców do przejścia na pracę zdalną/hybrydową. Może to mieć związek z faktem, że opcja pracy spoza biura jest obecna w branży IT od dłuższego czasu. Przed pandemią pracowało tak już 35,7%, więc część firm **musiała być na to w jakimś stopniu gotowa**.

Gotowość osiągnęli(-ły) także sami(-e) pracownicy(-czki) sektora tech. Ocena warunków do wykonywania pracy zdalnie na **4,3** w pięciostopniowej skali to **wysoki wynik**. Jedną kwestią jest rzecz jasna miejsce do pracy w domu/mieszkanie (tu więcej szczegółów na następnej stronie), inną sprzęt, którego się używa. W 2021 ponad 9x częściej w ogłoszeniach wspomniano o komputerze przenośnym niż stacjonarnym\*, więc i tutaj widać już było, że **firmy stanęły na wysokości zadania** w dobie zwiększającej się mobilności pracowników(-czek).

\* Rynek pracy IT w Polsce w 2021 roku, No Fluff Jobs, <https://nofluffjobs.com/insights/raport-rynek-pracy-it-2021>

Ocena przygotowania pracodawcy

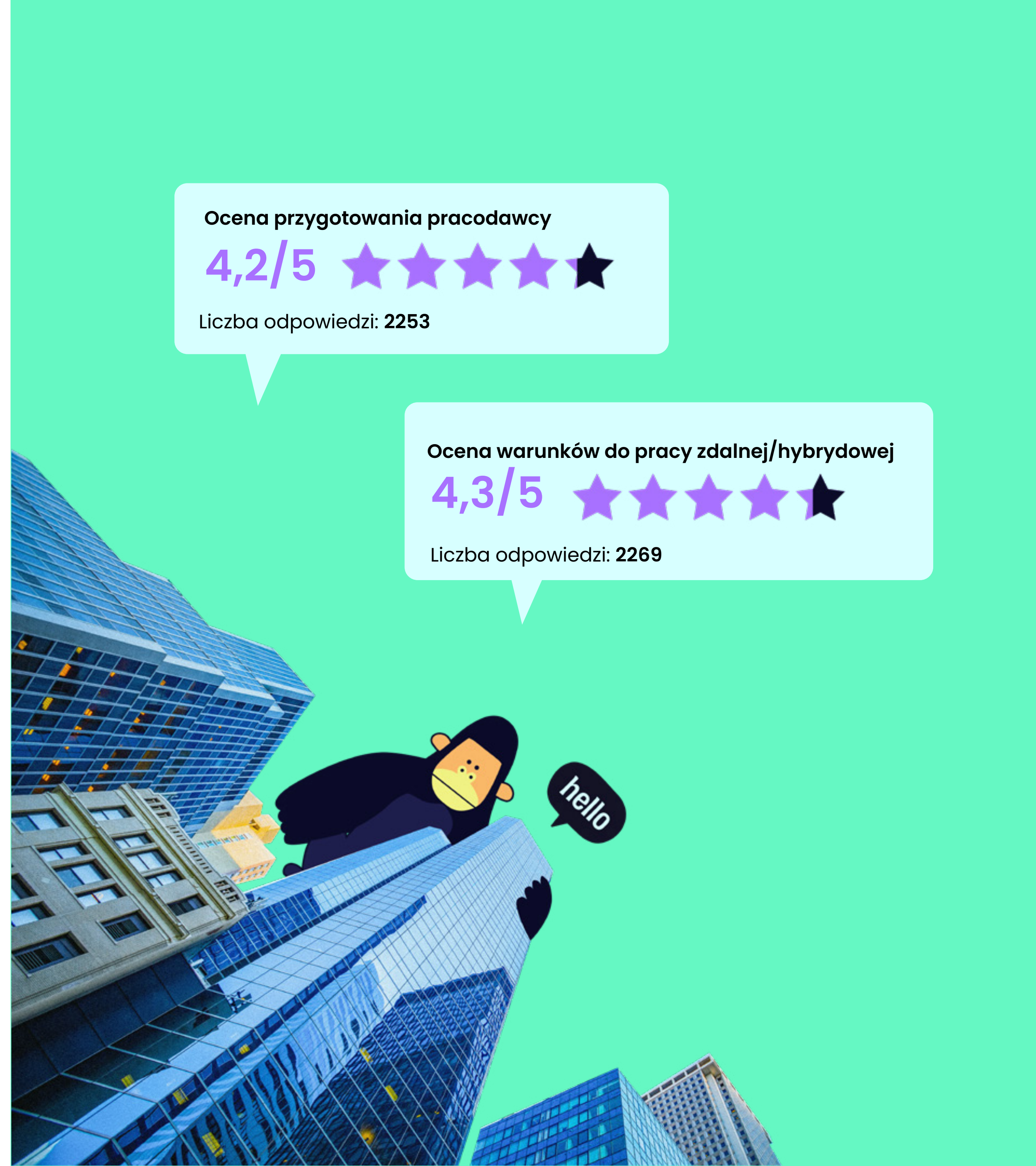
4,2/5 ★★★★★

Liczba odpowiedzi: 2253

Ocena warunków do pracy zdalnej/hybrydowej

4,3/5 ★★★★★

Liczba odpowiedzi: 2269





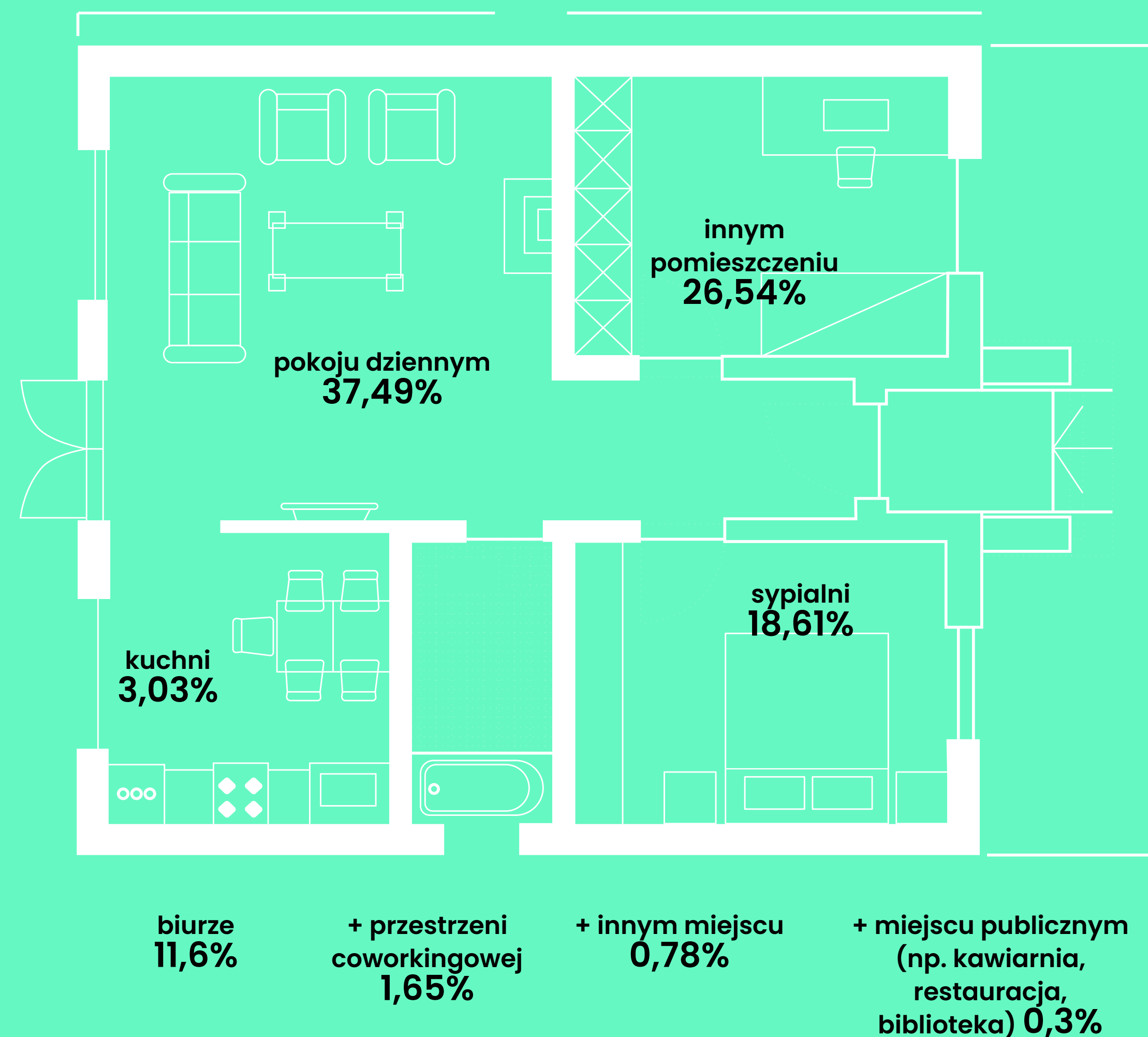
## Gdzie najczęściej pracujemy?

Pokój dzienny to najczęstsze miejsce do wykonywania obowiązków zdalnie. To pomieszczenie jako główny „zamiennik biura” wskazuje **37,5% specjalistów(-ek) IT**.

Spora część ankietowanych ma jednak także w zanadru swój własny „kącik” dla potrzeb służbowych – **wydzielone pomieszczenie** w domu/mieszkanie wskazuje **26,5%** przedstawicieli(-ek) sektora technologicznego.

Jak się okazuje, wszelkie żarty o pracy w piżamie też nie są bezpodstawne. **Sypialnię** jako najczęstsze miejsce wykonywania obowiązków wskazała blisko **1/5 badanych**.

### Najczęściej pracuję w...



LICZBA ODPOWIEDZI: 2310



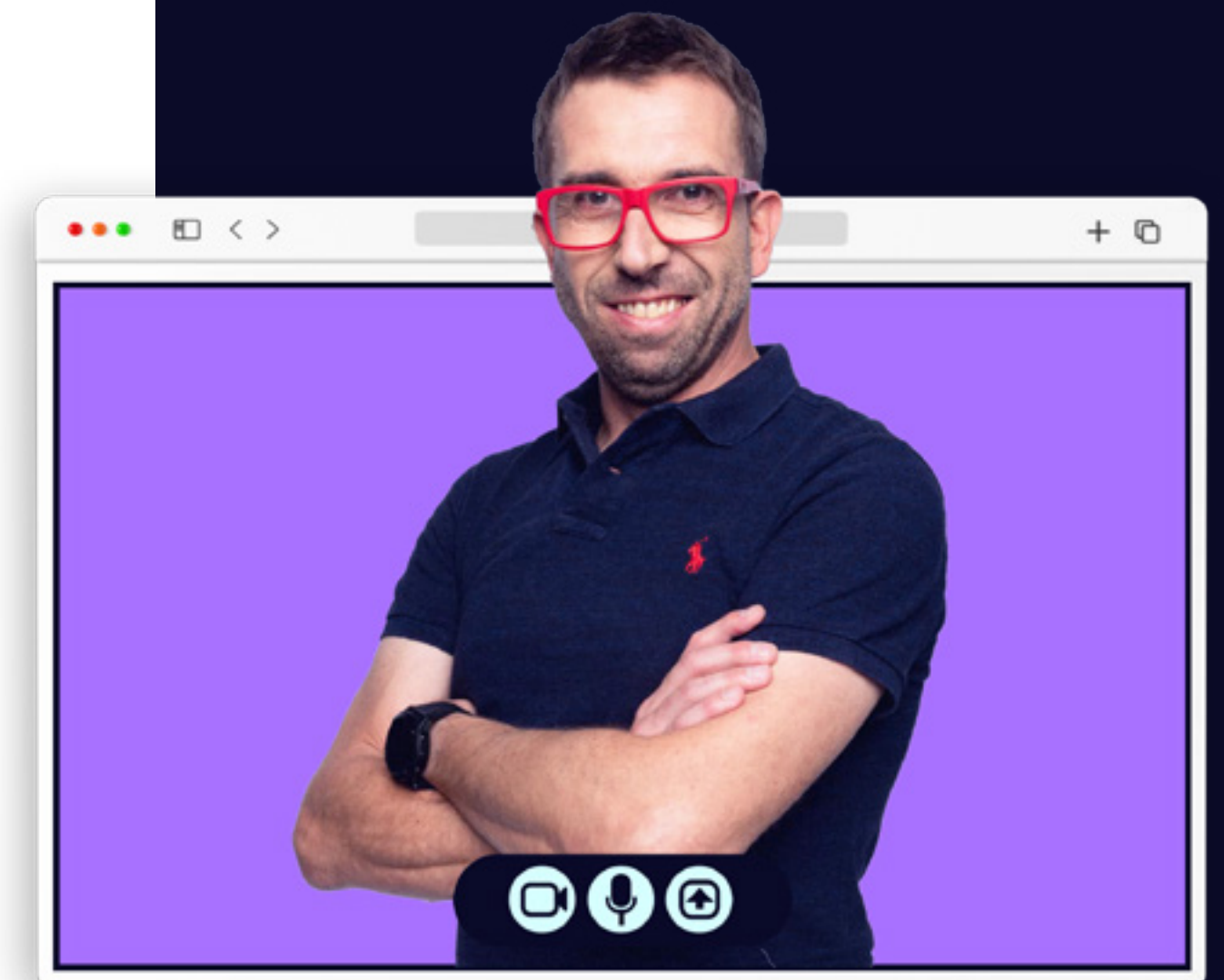
## Jedyny słuszny model pracy?

Dla firm cyfrowych nagłe przejście na pracę zdalną było szokiem (choć na pewno mniejszym niż dla tych niecyfrowych), ale zdalne tworzenie wirtualnych produktów szybko stało się nową normą. Naszych 1600 pracowników, w tym 300 inżynierów, przeszło w tryb zdalny w 3 dni, bez przerw w działalności. I okazało się, że praca zdalna i hybrydowa weszły nam w krew.

Po dwóch latach sposoby współpracy są różne dla różnych obszarów, bo specyfika pracy się różni – inne potrzeby ma zespół deweloperski pracujący w Scrumie, a inne zespół grafików składających drukowaną gazetę raz w miesiącu. Trudno mówić o przygotowaniach do niespodziewanego kryzysu, jakim był Covid-19, ale nasze nastawienie na otwartą komunikację w firmie, autonomię zespołów i granie #razem na pewno pomogły w szybkim przejściu na nowy styl pracy.

Patrząc w przyszłość, my w technologii nie możemy jednak zapomnieć o rolach i zespołach, które nie mogą wykonywać swojej pracy zdalnie. To nasi klienci, koleżanki i koledzy z innych działów w firmie. Bo nie da się wymienić dysku w komputerze zdalnie, tak jak nie da się leczyć człowieka bez kontaktu czy przewieźć towaru wyłącznie wirtualnie.

Dlatego skuteczny model pracy dla organizacji musi brać pod uwagę również świat fizyczny, a nie tylko ten cyfrowy.



CTO RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Paweł Leżański**



**35,7%** ankietowanych wskazało,  
że otrzymało dodatkowy sprzęt  
od pracodawcy, by móc wygodnie  
pracować spoza biura





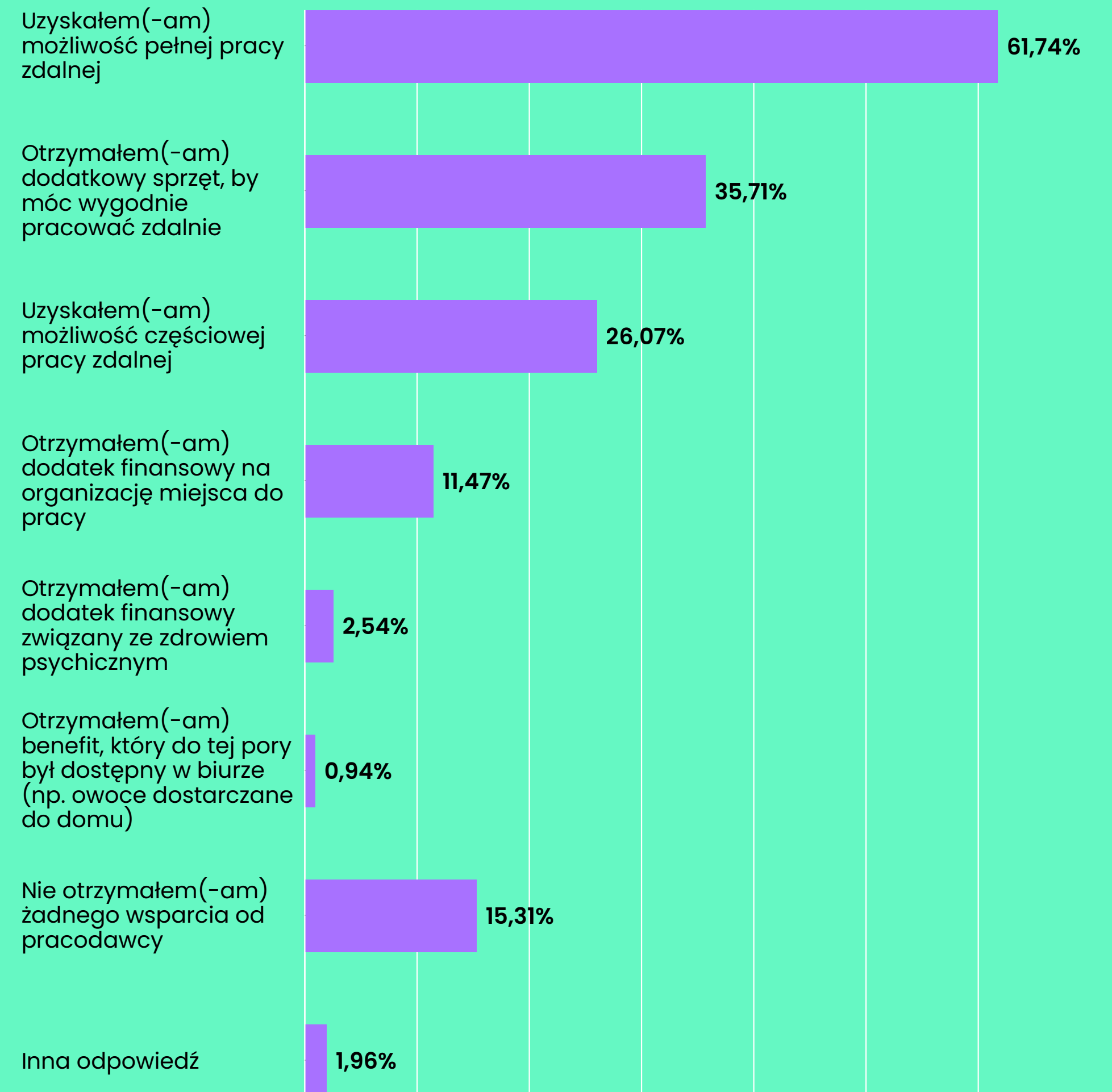
## Jak wyglądała pomoc pracodawców?

**Możliwość pracy spoza biura w pełnym wymiarze** to najczęściej wskazywana pomoc (**61,7%**), jaką specjaliści(-tki) IT otrzymali(-ły) od firm przez ostatnie 2 lata. **26%** badanych z kolei uzyskała opcję **częściowej pracy zdalnej**.

Nieco ponad 1/3 pracujących w branży wskazała, że **otrzymała dodatkowy sprzęt**, by móc wygodnie pracować zdalnie.

Niestety, ale pozostałe elementy wsparcia nie były tak mocno akcentowane przez pracodawców(-czynie), a **15,3%** ankietowanych oznajmiło, że **nie otrzymało żadnej pomocy** ze strony firm, w których pracują.

### W jaki sposób Twój pracodawca pomógł Ci w organizacji warunków do pracy zdalnej/hybrydowej? (wielokrotny wybór)



LICZBA ODPOWIEDZI: 2240

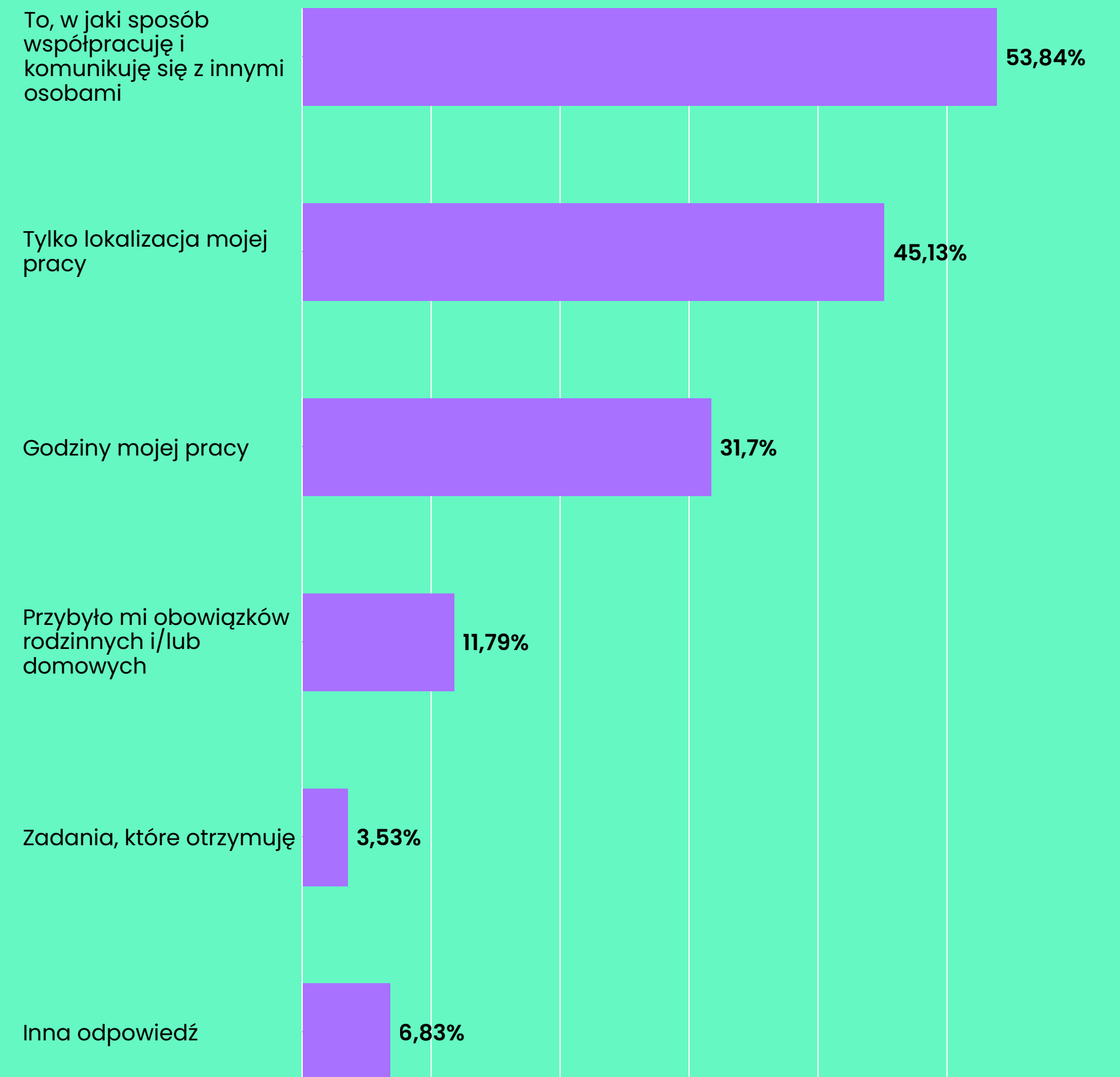


## Jak zmieniła się nasza praca?

Dla **45%** pracowników(-czek) IT po przejściu na pracę zdalną/hybrydową jedyne, co się zmieniło, to **lokalizacja pracy**. To dobre wieści, bo pokazują, że managerowie(-ki) rozumieją istotę tej zmiany - praca spoza biura to dokładnie ta sama praca, tylko wykonywana gdzie indziej. Potwierdza to też inna odpowiedź do tego pytania - tylko **3,5%** osób wskazało, że po przejściu na pracę zdalną/hybrydową **zmieniły im się zadania**.

Nade wszystko jednak, najważniejszą ewolucją w naszym pozabiurowym życiu zawodowym zdaje się być **nowy sposób komunikacji i współpracy** z kolegami i koleżankami. Ta zmiana była odczuwalna dla ponad połowy (**53,8%**) ankietowanych.

### Co się zmieniło w Twojej pracy po przejściu na pracę zdalną/hybrydową? (wielokrotny wybór)



LICZBA ODPOWIEDZI: 2240



## Komunikacja na nowo

Pułapek, które czekają nas w przestrzeni wirtualnych interakcji, jest multum. Przykład? Łatwo doprowadzić do spięć na czacie. W tradycyjnej sytuacji nieporozumienia najpierw zwraca się uwagę na mowę ciała, potem na ton głosu i dopiero na końcu na treść rozmówcy. Kiedyś zwrócono mi uwagę, żebym dodawał na czacie emotikony, bo czy da się łatwiej wyrazić dobre intencje niż poprzez wstawienie uśmiechniętej buźki w miejscu tzw. kropki nienawiści?

Emoji jest ważne z racji na różnice w komunikacji międzypokoleniowej. O tym jakich form (anty)grzecznościowych w komunikacji używa generacja Z, rozpisywały się w marcu światowe media z „Newsweekiem” i „The Independent” na czele (wszystko po filmiku użytkownika @ninetyeightla opublikowanym na TikToku).

Niedostateczne interakcje rzeczywiste przenosimy czasem na spotkania online. Ogromna liczba meetów, zoomów i im podobnych clickmeetingów sprawiają, że czasu na pracę operacyjną może zabraknąć.

Panaceum? Wciąż szukam, ale z pewnością pomocne jest: 1. zmniejszenie liczby komunikatorów używanych w organizacji, 2. refleksja, czy „stary, dobry mail” nie załatwi sprawy lepiej niż godzinne spotkanie oraz 3. (no właśnie!) zapraszanie na spotkania jak najmniejszej liczby osób.

Na Skypie przekrzykiwanie się jest jeszcze mniej efektywne niż w rzeczywistości (tutaj introwertyk już na pewno nie dojdzie do głosu). No i najważniejsze: w pracy zdalnej podstawą komunikacji jest zaufanie – jeśli uda nam się na dzień dobry zakładać dobre intencje i wspólny cel (projekt, produkt etc.), to komunikacja będzie dużo efektywniejsza również w wersji remote.



HEAD OF MARKETING NO FLUFF JOBS

**Lech Wikaryjczyk**







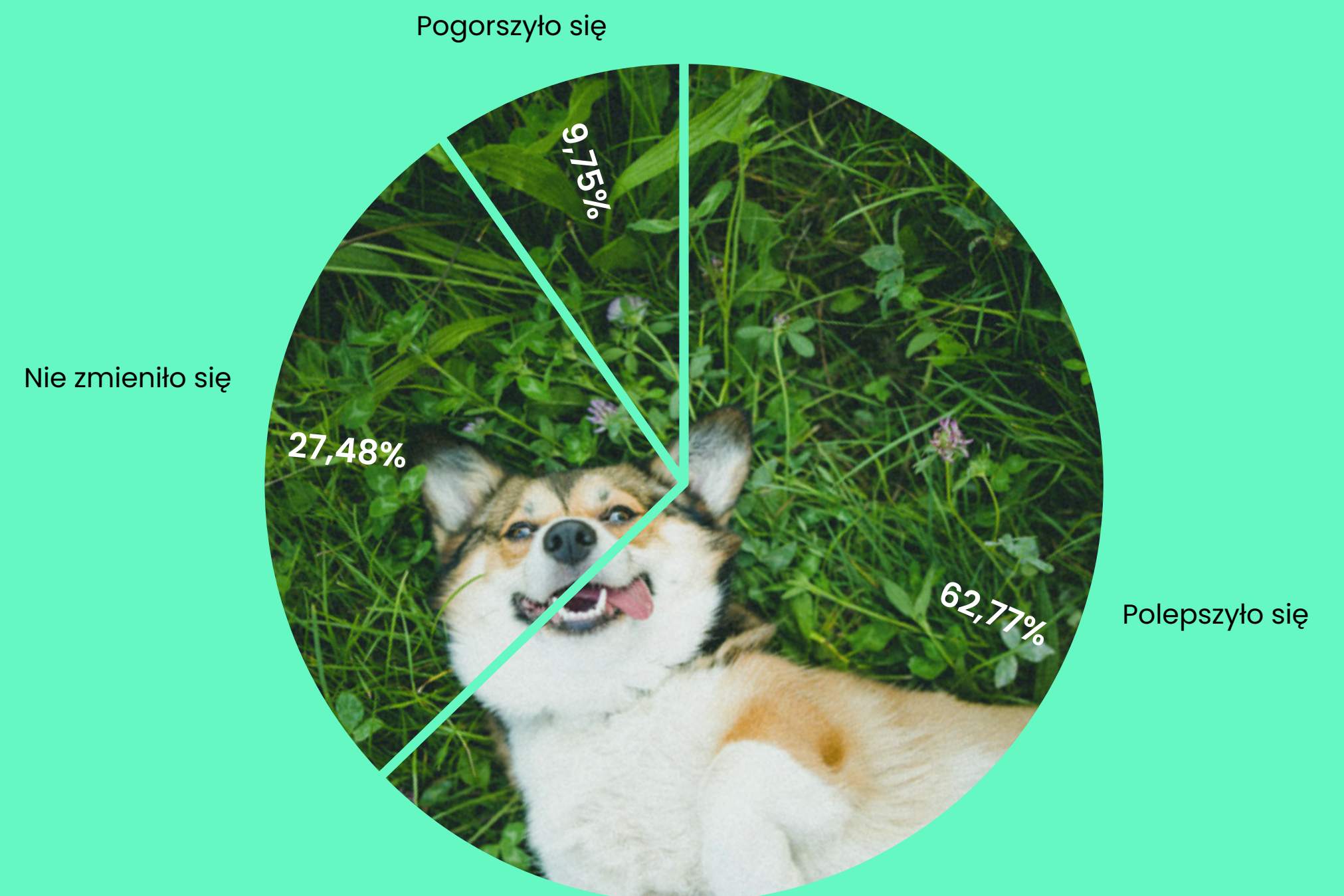
## Jak z naszym samopoczuciem?

Z jednej ze stron raportu już wcześniej dowiedzieliśmy się, że pracownicy(-czki) branży wysoko oceniają rozmaite aspekty pracy zdalnej/hybrydowej i widzą w niej niezaprzeczalne atuty.

Jak dowodzą dane, efekty tego trybu funkcjonowania mają niebagatelny wpływ na nasze podejście do życia. **Ponad 60%** ankietowanych wskazało, że przejście na pracę zdalną/hybrydową wiązało się u nich z **polepszeniem samopoczucia**.

**Co czwarta osoba nie zauważyła u siebie zmian** (co też należałoby zaliczyć na plus, zwłaszcza że przystosowanie się do nowego trybu pracy zwykle pochłania nieco energii), a tylko niecałe 10% wskazało na pogorszenie samopoczucia.

W związku z przejściem na pracę zdalną/hybrydową Twoje samopoczucie...



LICZBA ODPOWIEDZI: 2211



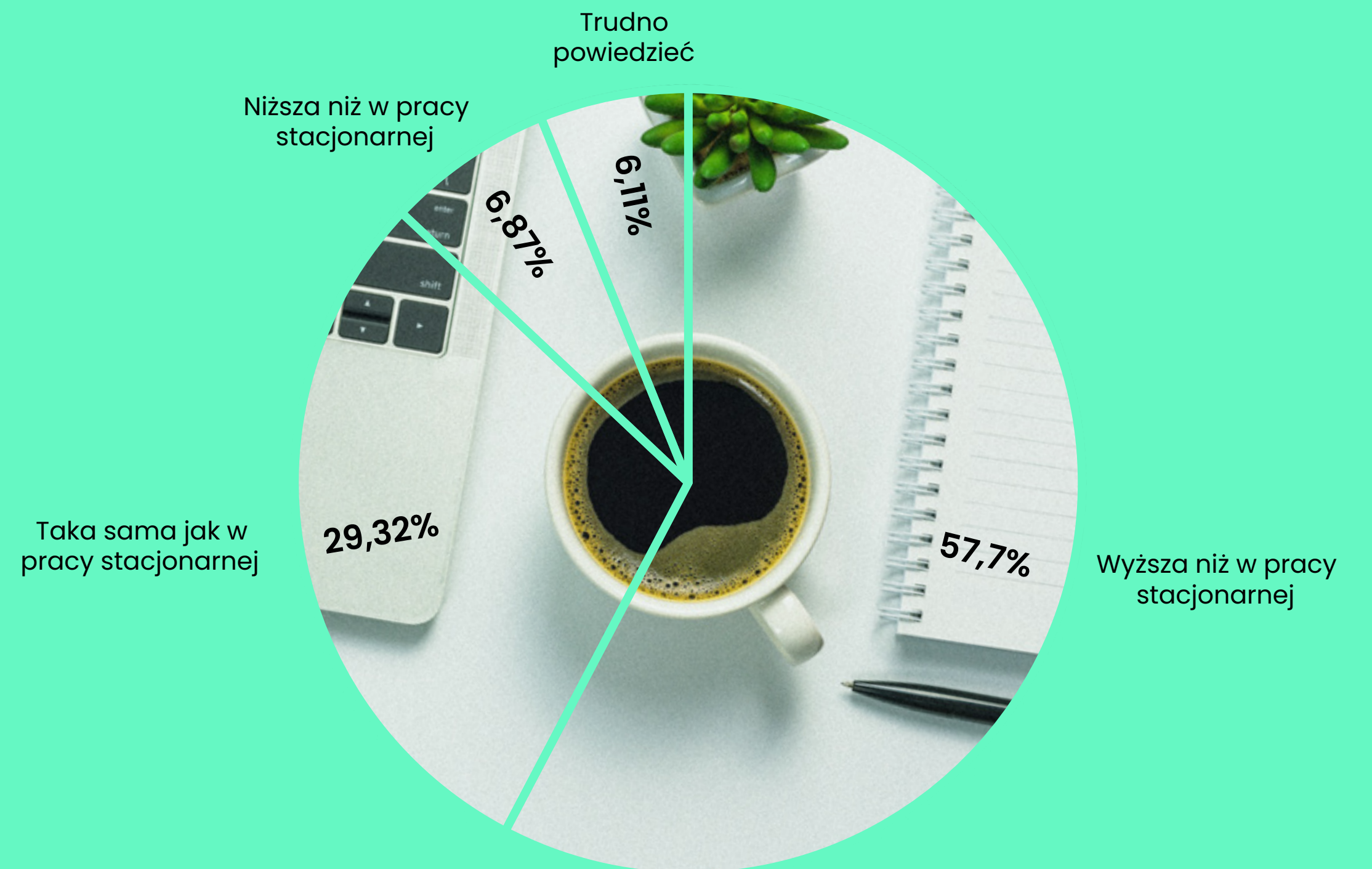
## Czy wzrosła nasza produktywność?

Pracodawcy(-czynie) mogli mieć obawy o to, czy specjaliści(-tki) IT przystosują się do nowego trybu pracy. W końcu większość osób nie pracowała w ten sposób przed rozpoczęciem pandemii.

Obawy jednak okazały się bezpodstawne. Zdecydowana **większość respondentów(-ek)** wskazała, że ich produktywność była **co najmniej taka sama** jak w przypadku pracy stacjonarnej.

Aż **57,7%** oceniło ją jako **wyższą w porównaniu z pracą w biurze**, a **29,3%** przyznało, że ich poziom produktywności był taki sam jak w pracy stacjonarnej. Największy wzrost produktywności odnotowano na Słowacji (64,8%) i w Czechach (62,2%).

### Jak oceniasz swoją produktywność w pracy zdalnej/hybrdowej?



LICZBA ODPOWIEDZI: 2211



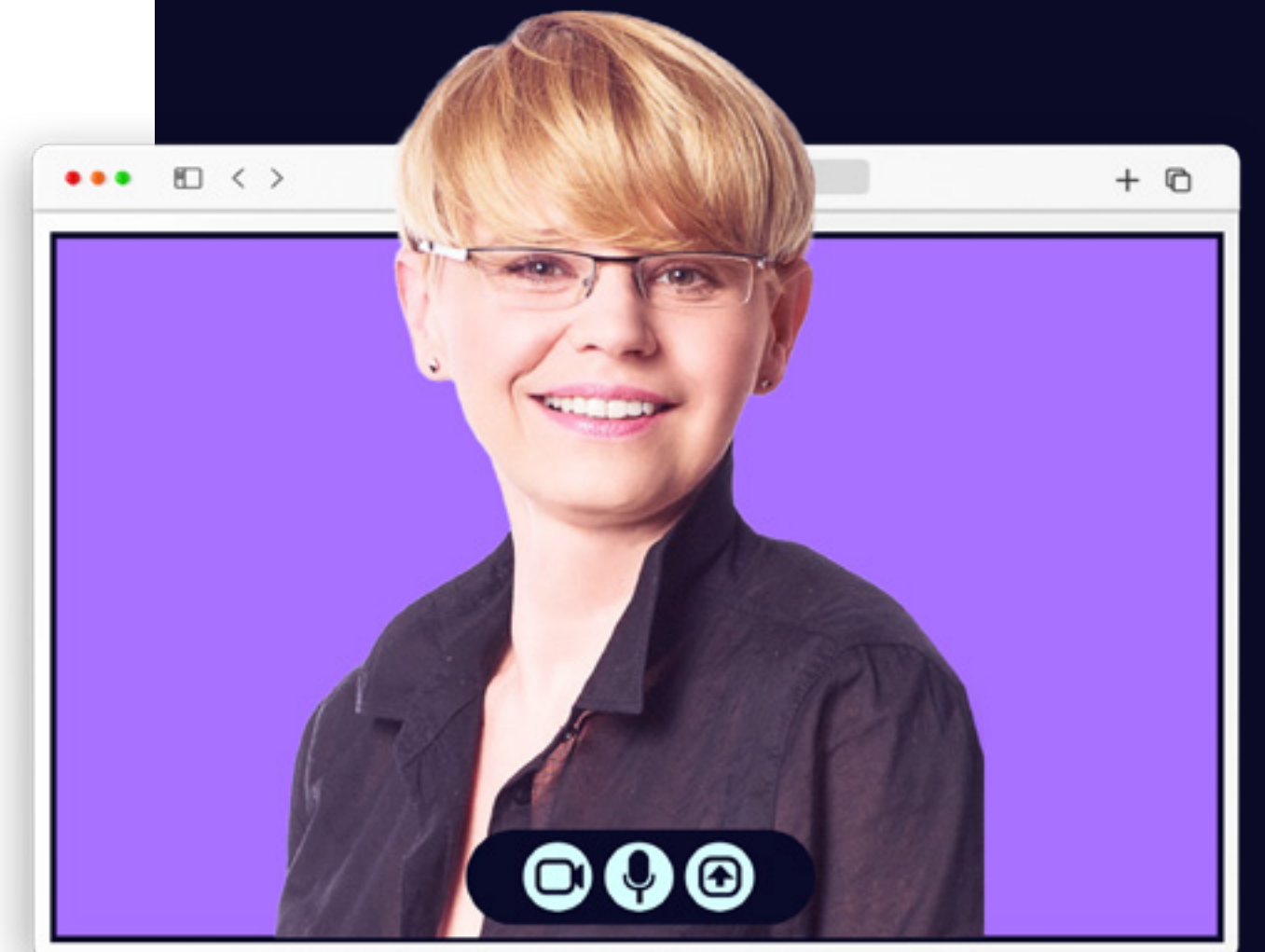
## Łączenie potrzeb rozproszonych

Dbanie o *well-being* powinno opierać się na zaufaniu do pracownika i wspieraniu go przez tworzenie środowiska pracy dopasowanego do potrzeb. Dlatego tak bardzo podoba mi się filozofia *smart work*, w której miejsce wykonywania pracy dostosowujesz do czynności: praca samodzielna z domu, szkolenie w biurze, burza mózgów na powietrzu. Rolą pracodawcy jest stworzenie na to przestrzeni, co wymaga przeorganizowania biura, bo potrzebujemy mniej biurek, a więcej miejsca do pracy kreatywnej, warsztatowej czy eventów.

Pracodawcy muszą zadbać o wspólny czas i przestrzeń, żeby zespoły mogły spotykać się „na żywo”, niezależnie od wybranej formuły pracy. Dzięki temu mamy szansę na budowanie relacji i doświadczenie

tego, że jesteśmy #razem. To kluczowe dla budowania kultury organizacyjnej. Dla nas taką rolę spełniają cykliczne *Office Weeks*. Niezwykle istotną rolę w radzeniu sobie z wyzwaniami pracy zdalnej odgrywają managerowie, dlatego pracodawcy powinni pomagać im w rozwijaniu kompetencji niezbędnych do zarządzania zespołami rozproszonymi.

I wreszcie - wycofanie się do świata online może źle wpływać na samopoczucie, dlatego tak ważne jest budowanie świadomości pracowników w zakresie dbania o zdrowie i zapewnienie im wsparcia. Dostęp do pomocy psychologicznej dla tych, którzy tego potrzebują, jest dowodem na to, że można na nas liczyć jako na pracodawcę.



PEOPLE PARTNER RINGIER AXEL SPRINGER TECH

**Magdalena Kędra**



**61%** badanych zaznacza, że po przejściu na pracę zdalną/hybrydową **czuje więcej swobody**, a **42%** ma więcej czasu dla siebie

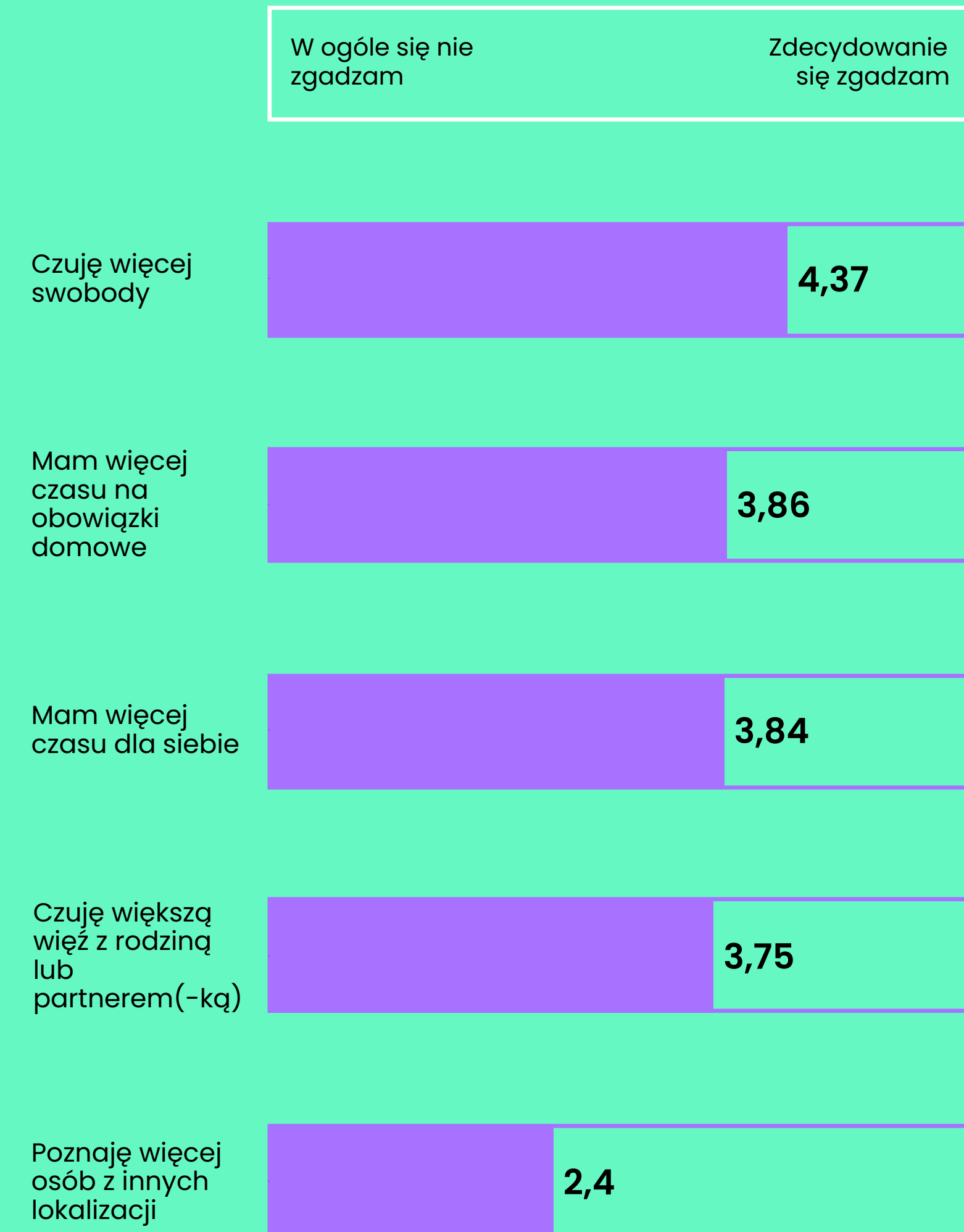




## Jakie dostrzegamy zjawiska pozytywne?

Praca zdalna i hybrydowa **generuje dużo pozytywnych zjawisk**. Kropka. W zasadzie tyle mogłoby zakończyć dywagacje na ten temat, zwłaszcza gdy spojrzymy na wnioski z badania.

Z odpowiedzi, które oceniali ankietowani, **tylko jedna** nie uzyskała średniej ważonej powyżej 3,00 („poznaję więcej znajomych”), a wszystkie pozostałe oscylowały bardzo **blisko wyniku 4,00 w pięciostopniowej skali** (jedna z nich nawet mocno go przekroczyła: „czuję więcej swobody” - **4,37**).



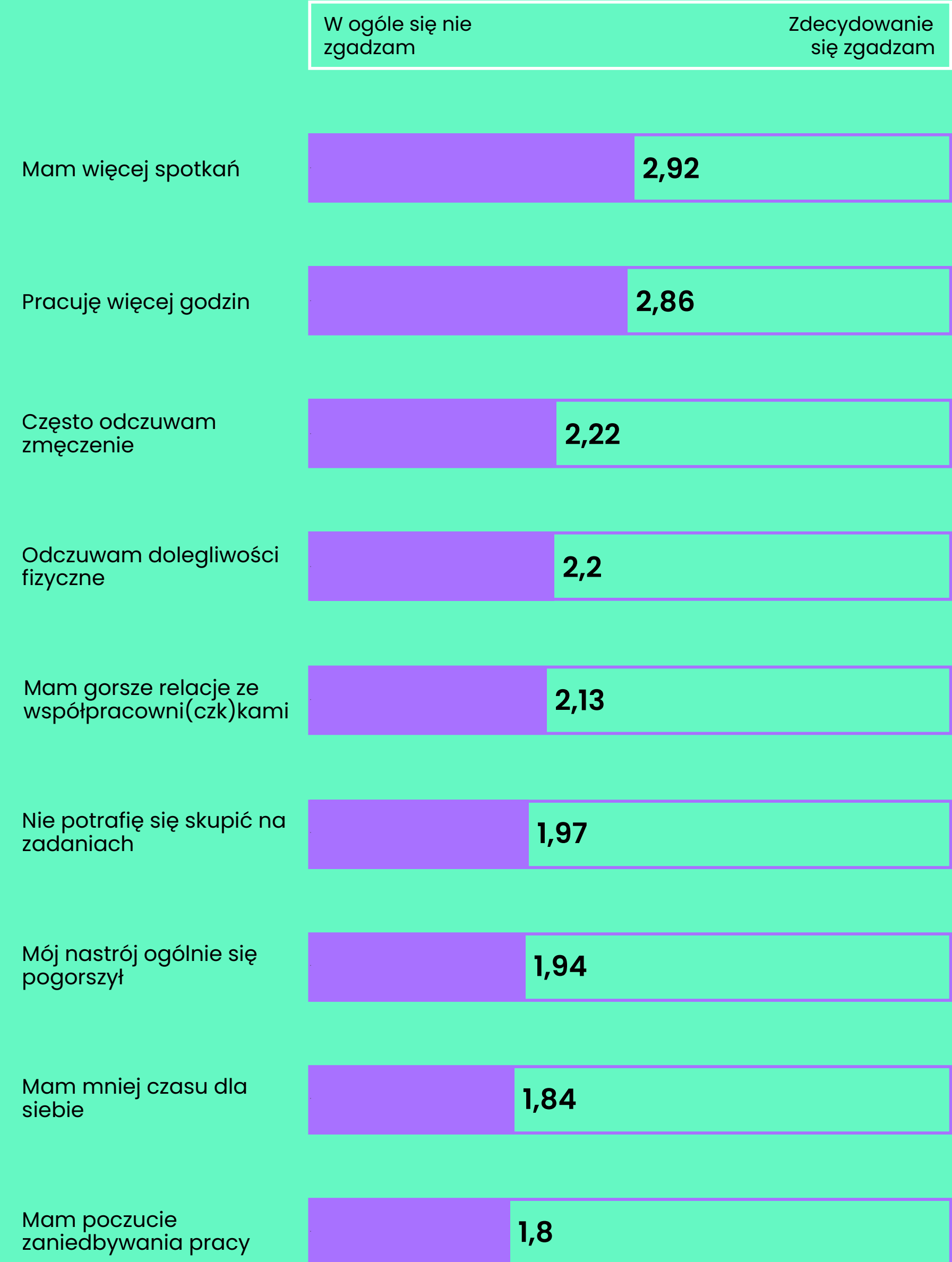
LICZBA ODPOWIEDZI: 1135



## Jakie dostrzegamy zjawiska negatywne?

W przypadku zjawisk negatywnych, z rozmysłem zaproponowaliśmy więcej opcji do oceny. Mając pewne przypuszczenia co do opinii specjalistów(-ek) IT na tematy związane z pracą zdalną i hybrydową, chcieliśmy jak najszerszej zbadać, czy poszczególne zjawiska występują w codzienności pracujących spoza biura.

Nasze podejrzenia były słuszne - pracujący w branży tech znacząco wskazują, że negatywne zjawiska **występują u nich rzadko lub bardzo rzadko**. Najwyższe średnie ważone uzyskano w przypadku odpowiedzi: „**mam więcej spotkań**” (2,96) i „**pracuję więcej godzin**” (2,86). Pozostałe odpowiedzi oscylują blisko noty 2,00/5, co jasno pokazuje, że niektóre negatywne zjawiska albo specjalnie nie doskwierają pracownikom(-czkom) branży lub nawet w ogóle nie występują.



LICZBA ODPOWIEDZI: 1135



## Gdy plusy przestaniają minusy

Praca zdalna jest wielowymiarowa, dlatego trudno jest jednoznacznie ją ocenić. Dla niektórych jest spełnieniem marzeń, dla innych - największym koszmarem. Wiele już zostało powiedziane o oszczędności czasu na dojazdach oraz związanym z tym pozytywnym wpływie na środowisko. Inni cenią możliwość równoległego wrzucenia prania do pralki albo przygotowania lepszej jakości lunchu we własnej kuchni.

Z pewnością do korzyści należy również swoboda pracy z różnych miejsc, dzięki czemu „po godzinach” można czuć się jak na wakacjach. A jeśli pracujemy w dogodnych dla nas warunkach i mamy zapewnioną ciszę i spokój, to z pewnością może pozytywnie wpłynąć na naszą kreatywność czy poziom skupienia.

Jednak wiele osób przyzna, że świat nie zawsze jest taki różowy. Nasza osobowość ciągnie nas do ludzi, bo warunki w domu nie są takie idealne (tak, płacz

i wierzenie w tle wciąż są standardem). Rozpraszacze są na wyciągnięcie ręki, bo internet nie jest stabilny, a każdą rozmowę trzeba zainicjować - nie dzieją się „przy okazji”, więc wiele informacji nam umyka. Proces szkolenia trwa dłużej, bo trzeba nauczyć się nowej formy komunikacji, która zajmuje więcej czasu. Do tego trudno jest „wyjść z pracy”, przestaje się czuć kulturę firmy, a często też w domu nie mamy wystarczającej samodyscypliny do produktywnej pracy.

Wiele i wielu z nas pracuje efektywnie w pełni zdalnie od dłuższego czasu i wie, że przestawienie się na taki model jest możliwe, o ile przygotuje się odpowiednie warunki i ma się właściwe podejście. Wtedy preferencja zależy przede wszystkim od naszej osobowości.



HEAD OF PEOPLE & CULTURE NO FLUFF JOBS

**Paulina Król**



## Wydawca:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI  
WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT:



+30 000



+65 000

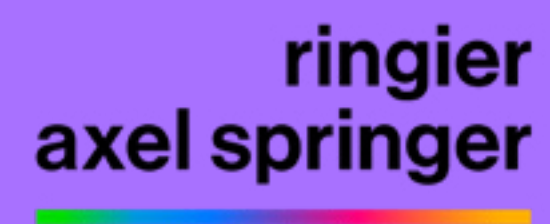


+3 200



+5 300

## Partner raportu:



## Autorki i autorzy raportu:

Autor badania i raportu

**Marek Jarząbek**

Redaktorka i korektorka

**Ania Żbikowska**

Designerka i designer

**Natalia Albecka-Eikmann**

**Michał Rogoziński**

🗨 Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[napisz do nas!](#)

[marketing@nofluffjobs.com](mailto:marketing@nofluffjobs.com)



**NO** <sup>TM</sup>  
**FLUFF**  
**JOBS**