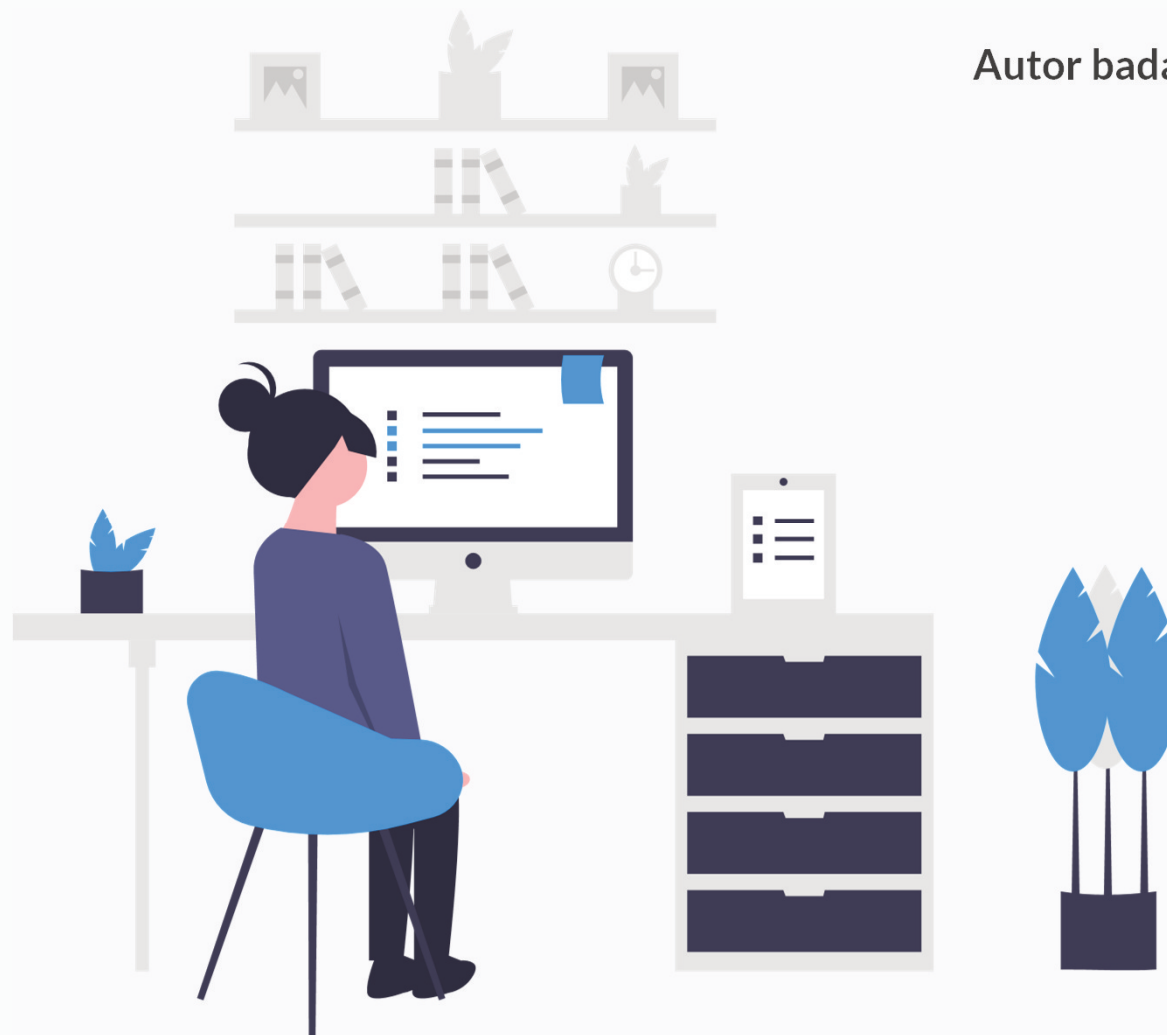


Raport Praca zdalna

31.03.2020 r.

Autor badania i raportu:



All rights reserved | © 2020 Copyrights by
Concept Intelligence Sp. z o.o.



Dlaczego powstało badanie oraz raport?

Marcin Majchrzak - właściciel i CEO Concept Intelligence sp. z o.o.

W obecnym momencie zdominowanym przez walkę z koronawirusem większość firm, żeby jakkolwiek funkcjonować musiała przestawić swoje zasoby ludzkie na pracę w trybie zdalnym. Nie byłoby w tym nic dziwnego gdyby nie fakt, że do tej pory w trybie zdalnym zazwyczaj pracowała wybrana garstka pracowników i to tylko po otrzymaniu niezbędnych zgód i zdobyciu zaufania swojego przełożonego. Znaczna większość pracowników nigdy do tej pory nie miała okazji pracować w trybie zdalnym, a z drugiej strony firmy same w sobie nie były przygotowane do uruchomienia pracy w trybie zdalnym na tak dużą skalę jak ma to miejsce obecnie.

Taka sytuacja to idealna okazja do tego żeby sprawdzić jak pracownicy i firmy potrafiły odnaleźć się w nowej sytuacji od strony organizacyjnej oraz z jakimi problemami i wyzwaniem muszą się obecnie mierzyć. W badaniu pracy zdalnej przeprowadzonym w dniach 19-30 marca 2020 (metodą CAWI) przez firmę Concept Intelligence sp. z o.o. wzięło udział 114 respondentów. Respondentów, którzy w znacznej mierze (7 na 10 osób) nie mieli wcześniej żadnego doświadczenia w pracy w trybie zdalnym.

Jakie wnioski płyną z wyników zgromadzonych w badaniu? Przede wszystkim firmy muszą zastanowić się dlaczego wcześniej tak długo zwlekały z wprowadzeniem lub choćby przetestowaniem trybu pracy zdalnej na większej grupie osób. Wyniki badania pokazują, że pracownik, który posiada choćby 1 tydzień doświadczenia o 10% lepiej ocenia efektywność swojej pracy w trybie zdalnym. Z drugiej strony tylko 4% pracowników posiada wymagany zestaw umiejętności do pracy w trybie zdalnym (doświadczenie + przeszkolenie).

Wyniki badania również czarno na białym pokazują jakie obszary w pierwszej kolejności powinni poprawić pracodawcy (komunikacja i przepływ informacji pomiędzy współpracownikami, wyposażenie stanowiska pracy, szybkość Internetu, dostęp do dysków sieciowych). Jednak warto też zwrócić uwagę na sytuacje do których będą musieli przyzwyczaić się sami pracownicy pracując w trybie zdalnym a sam pracodawca ma na to nikły wpływ. Mowa tutaj o: braku możliwości idealnego skupienia (przeszkadzajki w domu), braku wydzielonego osobnego pomieszczenia do pracy czy też braku bezpośredniego kontaktu f2f.

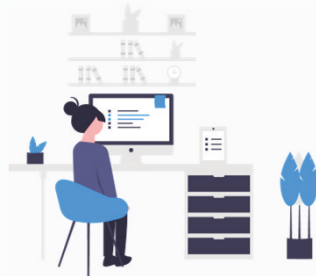


nr strony	nazwa sekcji
6	Uczestnicy badania Przeciętny profil firmy biorącej udział w badaniu
10	Doświadczenie i umiejętności pracy zdalnej Zdobyte w poprzednich lub obecnej firmie
16	Organizacja i wyposażenie stanowiska pracy Ocena procesu i środków technicznych wyposażenia
22	Narzędzia pracy zdalnej Stosowane do zarządzania zadaniami, komunikacji
26	Wyzwania i problemy pracy zdalnej
34	Oddziaływanie pracy zdalnej Wpływ na work-life balance, poziom stresu, komunikację z przełożonym
43	Efektywność pracy zdalnej

Raport

Praca zdalna

Lista pytań w badaniu



Lista pytań

Raport
Praca zdalna



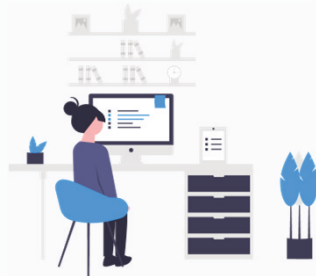
14 pytań

7 pytań otwartych + 7 zamkniętych

Doświadczenie w pracy zdalnej	- Czy pracowałeś kiedyś dłużej niż tydzień w trybie zdalnym? - Czy zostałeś kiedykolwiek przeszkolony do pracy w trybie zdalnym?
Organizacja i wyposażenie stanowiska pracy	- W jaki sposób organizujesz sobie pracę w trybie zdalnym? - Czy posiadasz odpowiednie wyposażenie do pracy zdalnej (komputer, mikrofon, słuchawki, biurko, fotel)?
Narzędzia pracy zdalnej	- Jakich narzędzi używasz do komunikacji zdalnej? - Jakich narzędzi używasz do organizacji pracy (zarządzania zadaniami) w trybie zdalnym?
Wyzwania i problemy pracy zdalnej	- Jakie są wg Ciebie największe problemy podczas pracy w trybie zdalnym? - Czego najbardziej Ci brakuje podczas pracy w trybie zdalnym? - Co poprawiłbyś w pierwszej kolejności w pracy zdalnej? - Jeżeli masz jeszcze jakieś inne przemyślenia, uwagi o które nie zapytaliśmy w ankiecie, prosimy wpisz je poniżej
Oddziaływanie pracy zdalnej	- Czy obecna forma pracy zdalnej pozwala Ci na zachowanie równowagi praca-dom? - Jak często otrzymujesz feedback od bezpośredniego przełożonego? - Czy praca w trybie zdalnym powoduje u Ciebie większy stres?
Efektywność pracy zdalnej	- Czy bazując na własnym przykładzie jesteś w stanie stwierdzić, że praca w trybie zdalnym jest efektywna?

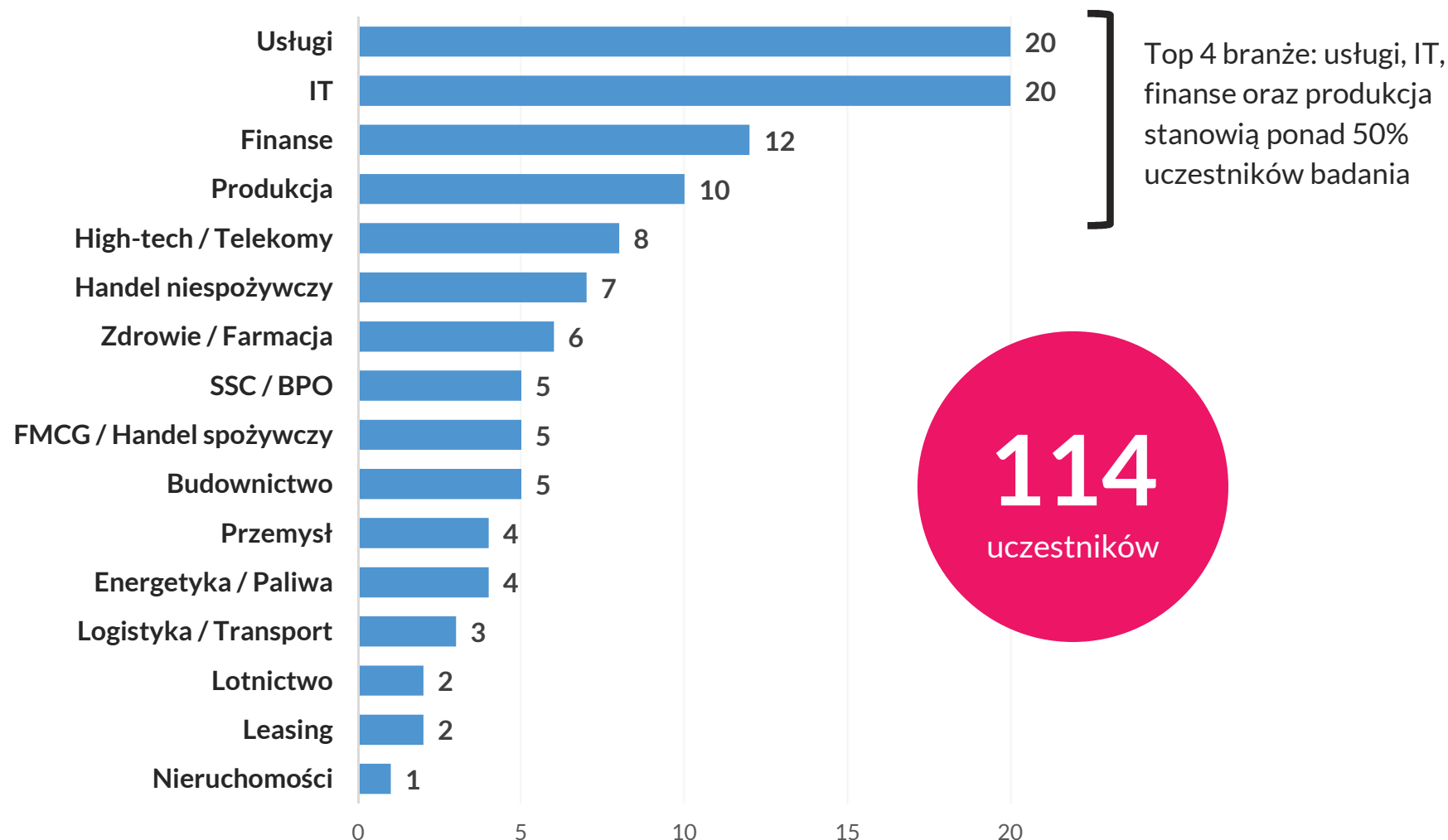
Raport Praca zdalna

Uczestnicy badania





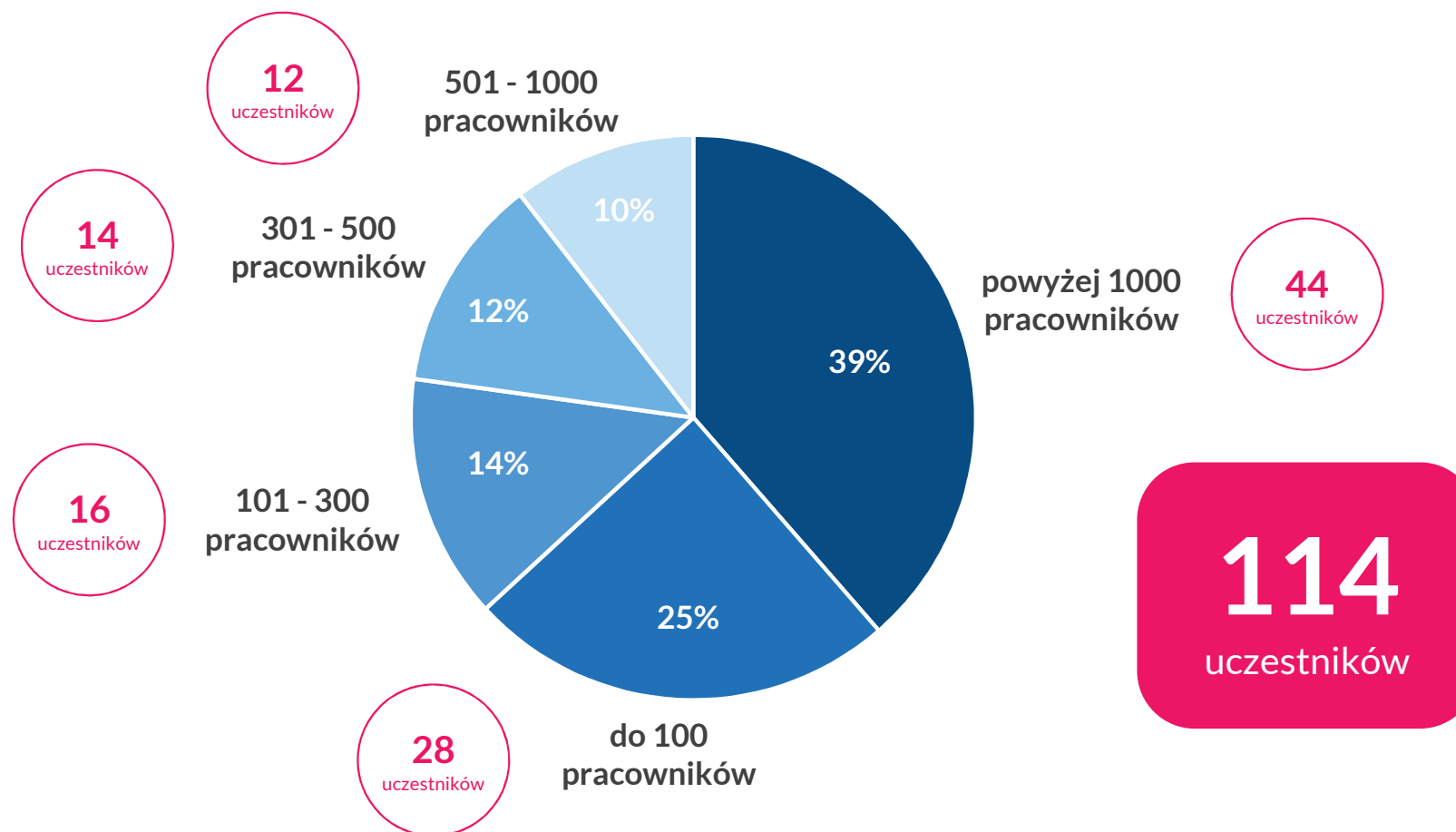
Uczestnicy badania według branży





Uczestnicy badania według liczby pracowników

Ponad 60% uczestników badania stanowią pracownicy firm bardzo dużych zatrudniających ponad 1 000 pracowników oraz najmniejszych do 100 pracowników.



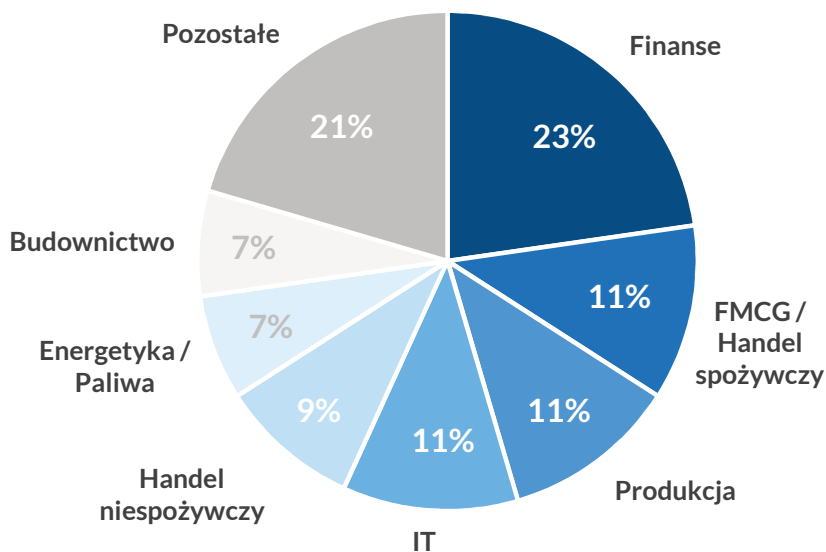


Uczestnicy badania według liczby pracowników

TOP 3

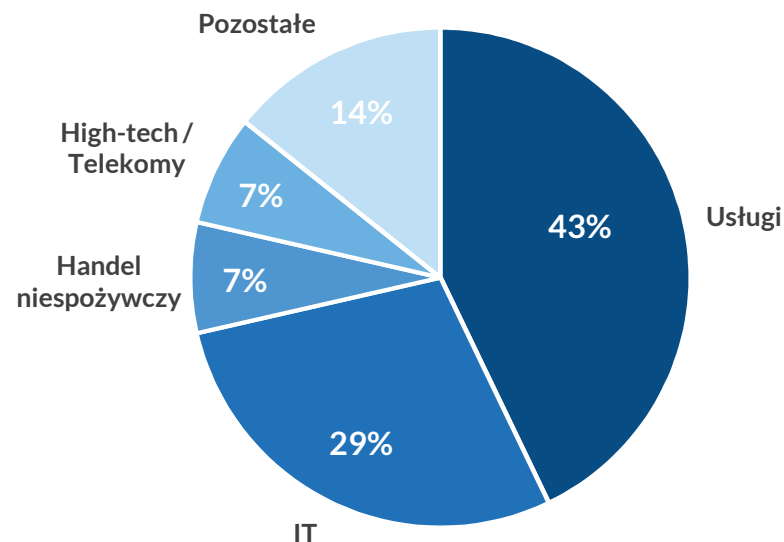
>1 000 pracowników

44 uczestników



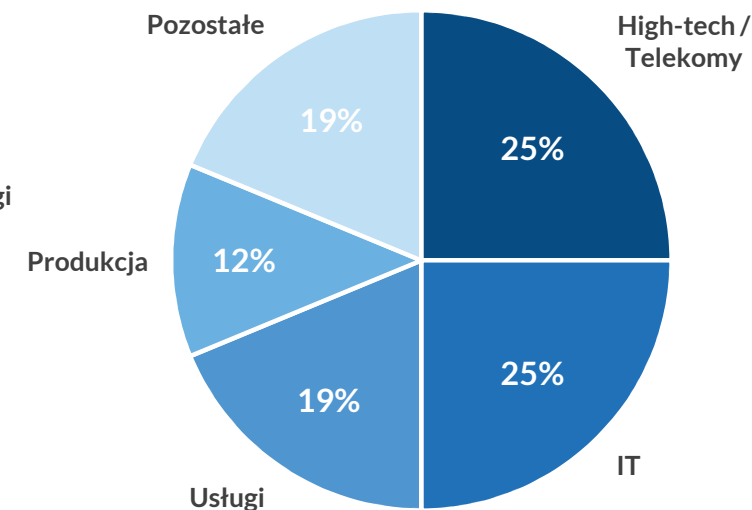
< 100 pracowników

28 uczestników



101 – 300 pracowników

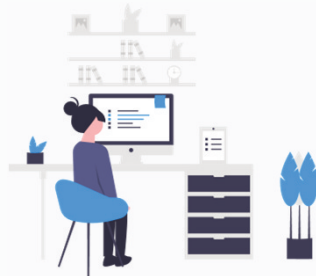
16 uczestników



Raport

Praca zdalna

Doświadczenie i umiejętności pracy zdalnej

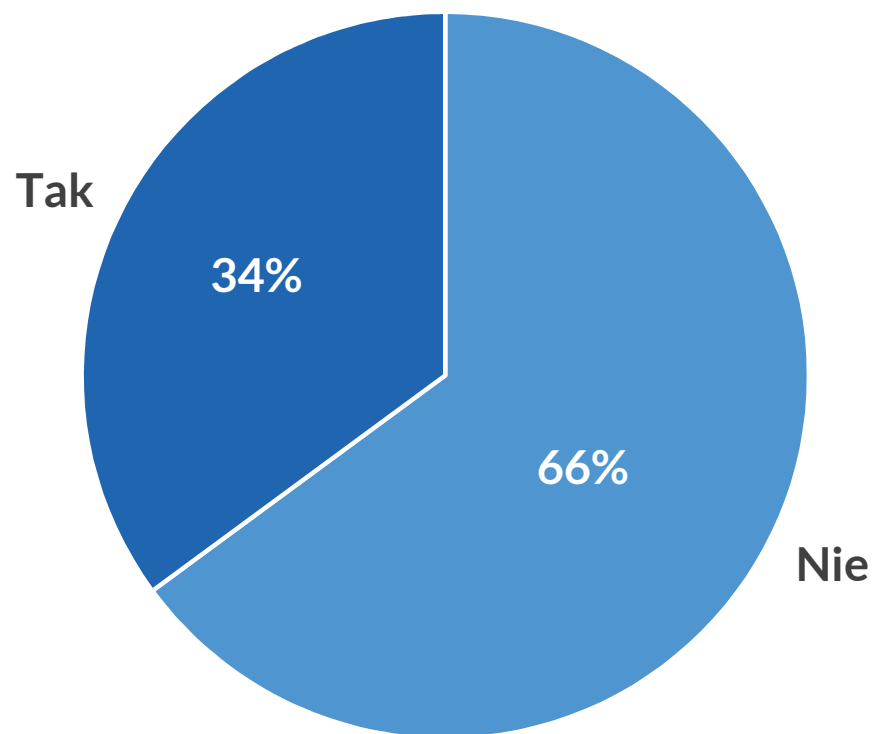




Czy pracowałeś kiedyś dłużej niż tydzień w trybie zdalnym?

66% uczestników badania nigdy nie miało możliwości pracy w trybie zdalnym dłużej niż tydzień

7 na 10 osób
nie ma żadnego
doświadczenia w
pracy zdalnej!



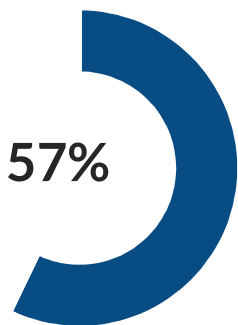


Czy pracowałeś kiedyś dłużej niż tydzień w trybie zdalnym?

Praca zdalna najbardziej popularna jest wśród takich branż jak: handel niespożywczy, IT oraz usługi. Na drugim biegunie są firmy high-tech/telekomy, zdrowie/farmacja oraz finanse, które bardzo rzadko korzystają z tej formy pracy.

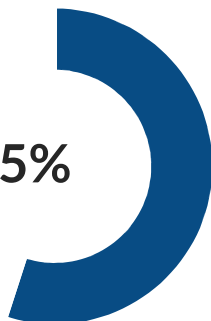
Zestawienie powstało na podstawie odpowiedzi „Tak” na pytanie w nagłówku slajdu i przy liczbie min. 6 odpowiedzi.

Handel
niespożywczy



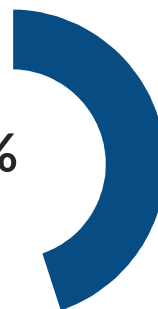
57%

IT



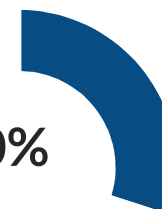
55%

Usługi



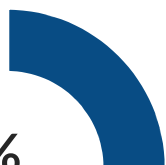
45%

Produkcja



30%

High-tech /
telekomy



25%

Zdrowie /
farmacja



17%

Finanse



8%

Tylko 1 osoba na 10
pracuje zdalnie w
branży finansowej!

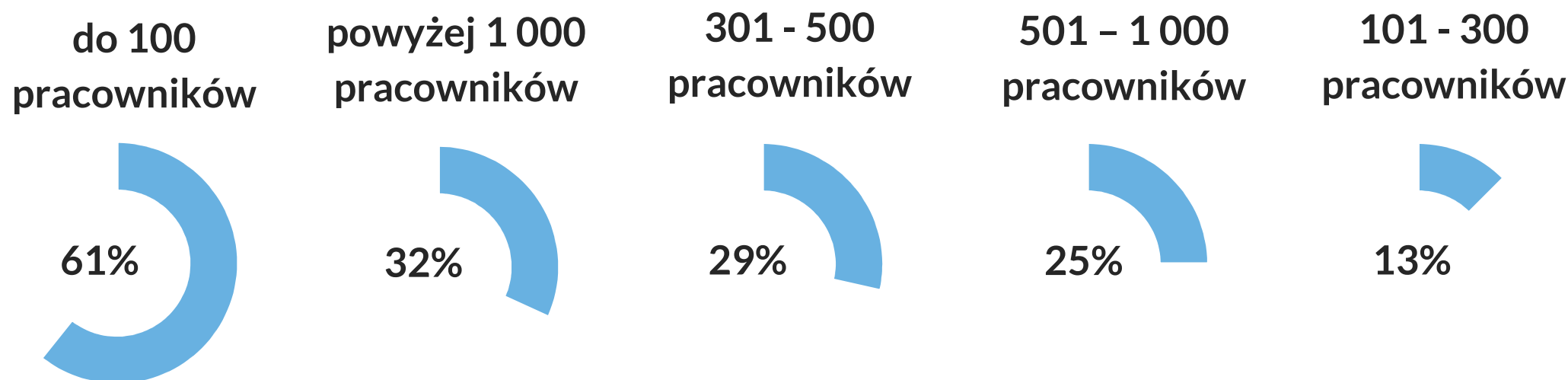


Czy pracowałeś kiedyś dłużej niż tydzień w trybie zdalnym?

Praca zdalna najbardziej popularna jest wśród małych firm zatrudniających do 100 pracowników.

W pozostałych firmach z reguły zdalnie pracuje 15- 30% osób.

Zestawienie powstało na podstawie odpowiedzi „Tak” na pytanie w nagłówku slajdu.



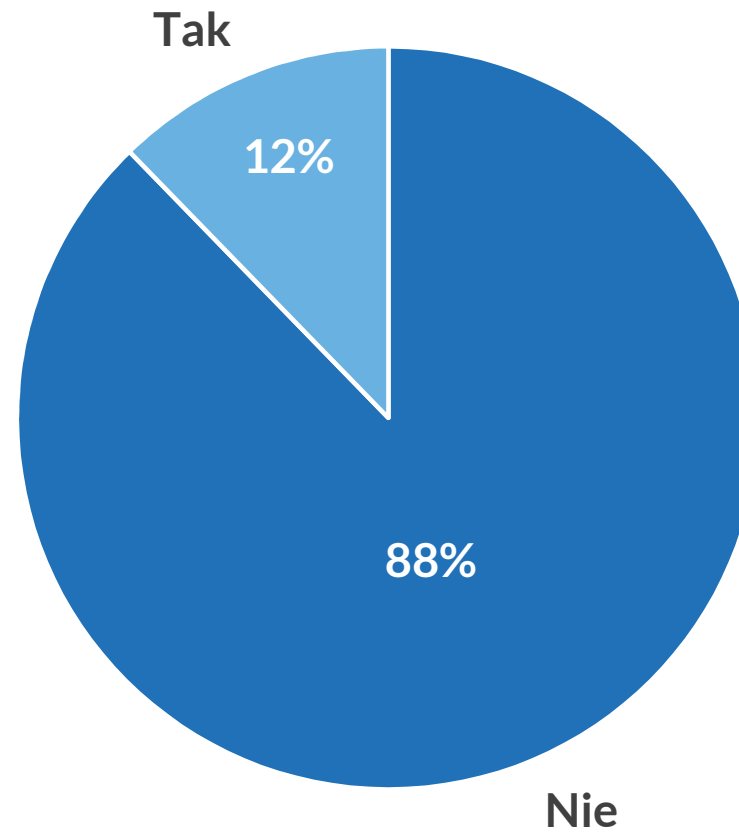
6 na 10 osób pracuje zdalnie w firmach zatrudniających do 100 pracowników!



Czy zostałeś kiedykolwiek przeszkolony do pracy w trybie zdalnym?

Prawie 90% uczestników badania nigdy nie zostało przeszkolonych do pracy w trybie zdalnym.

Tylko 1 osoba na 10
była kiedykolwiek
przeszkolona z pracy w
trybie zdalnym!



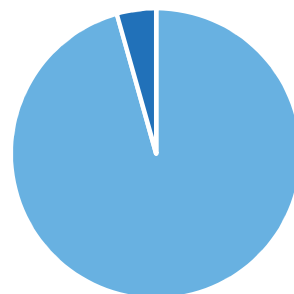


Podsumowanie sekcji doświadczenie i umiejętności

Przygotowanie do pracy zdalnej od strony zdobytego min. tygodniowego doświadczenia oraz przeszkolenia (łącznie spełnione oba warunki w odpowiedzi na pytania dotyczące doświadczenia oraz przeszkolenia) posiada tylko 5 na 114 osób.

% uczestników badania
przygotowanych do pracy w
trybie zdalnym

4%



% uczestników badania
nieprzygotowanych do pracy
w trybie zdalnym

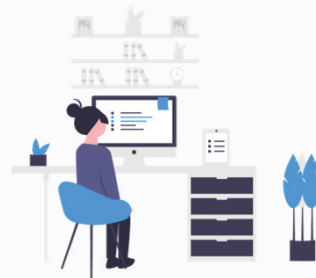
96%

Jedynie 4 osoby na 100 są przygotowane
do pracy w trybie zdalnym!

Raport

Praca zdalna

Organizacja i wyposażenie stanowiska pracy

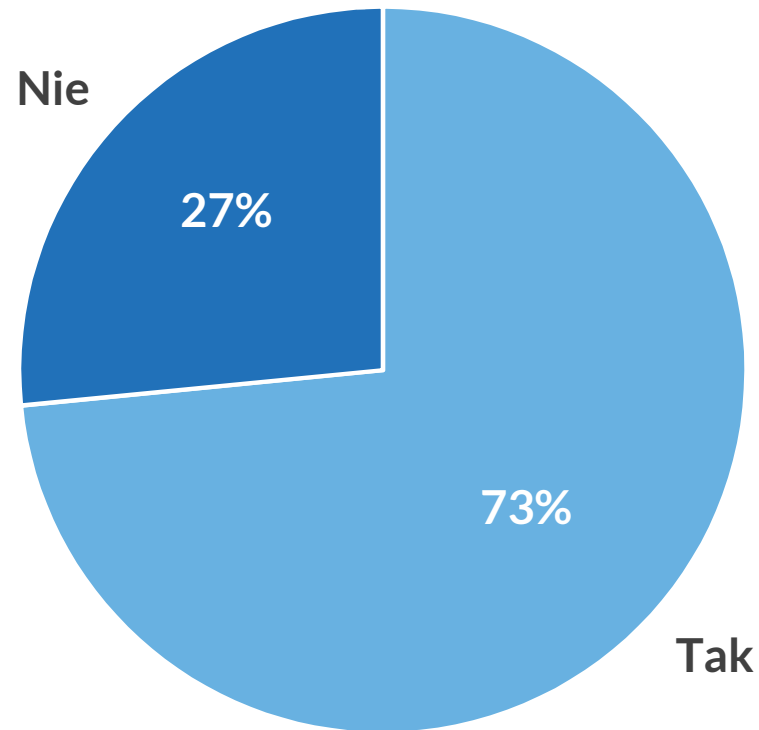




Czy posiadasz odpowiednie wyposażenie do pracy zdalnej (komputer, mikrofon, słuchawki, biurko, fotel)?

Prawie 30% uczestników badania nie posiada odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy zdalnej.

3 osoby na 10
nie posiadają w domu
odpowiedniego
wyposażenia stanowiska
pracy!

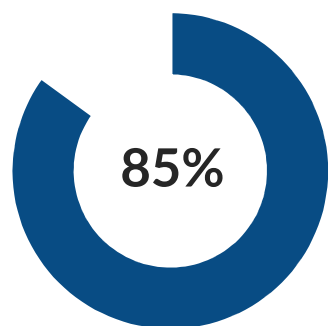




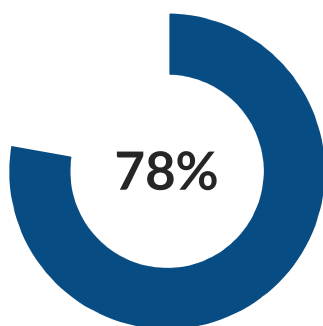
Czy posiadasz odpowiednie wyposażenie do pracy zdalnej (komputer, mikrofon, słuchawki, biurko, fotel)?

Odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy posiada niemal 9 na 10 osób z branży IT, 8 na 10 z produkcji, 7 na 10 z takich branż jak: handel niespożywczy, usługi oraz zdrowie farmacja, 6 na 10 z takich branż jak high-tech/telekomy i finanse. Zestawienie powstało na podstawie odpowiedzi „Tak” na pytanie w nagłówku slajdu i przy liczbie min. 6 odpowiedzi.

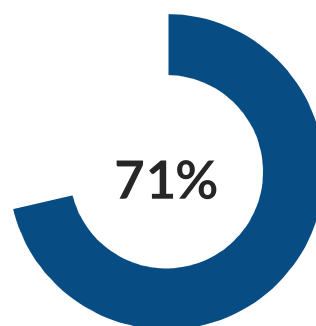
IT



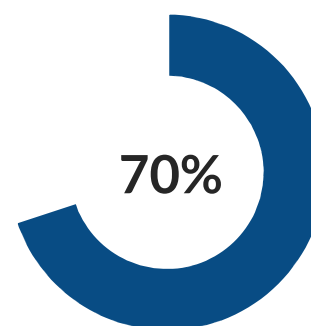
Produkcja



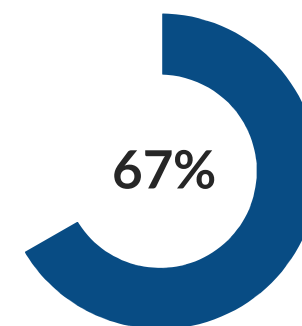
Handel
niespożywczy



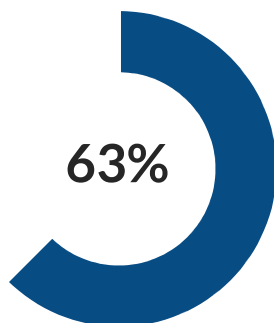
Usługi



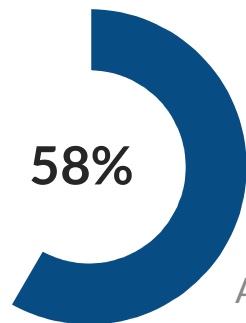
Zdrowie /
farmacja



High-tech /
telekomy



Finanse



9 na 10 osób z branży IT
posiada odpowiednie
wyposażenie stanowiska
pracy!

Jednak w finansach i
high-tech / telekomach
jest to już tylko
6 osób na 10!



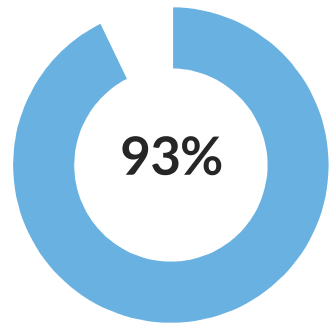
Czy posiadasz odpowiednie wyposażenie do pracy zdalnej (komputer, mikrofon, słuchawki, biurko, fotel)?

Odpowiednie wyposażenie stanowiska pracy posiadają pracownicy firm zatrudniających od 301 do 500 pracowników.

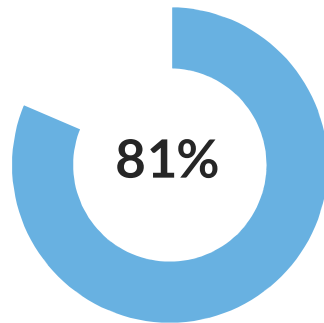
Pozostałe firmy mają w tym zakresie więcej lub mniej do nadrobienia.

Zestawienie powstało na podstawie odpowiedzi „Tak” na pytanie w nagłówku slajdu.

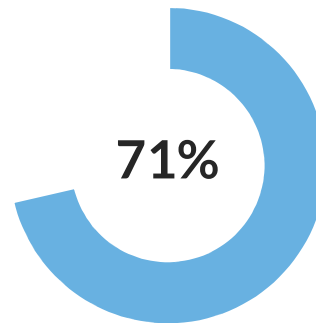
301 - 500
pracowników



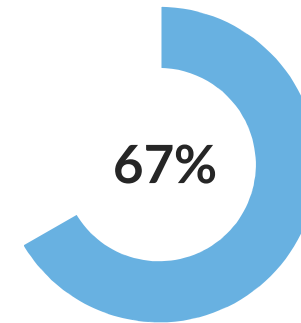
powyżej 1 000
pracowników



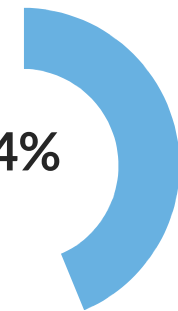
do 100
pracowników



501 – 1 000
pracowników



101 - 300
pracowników



**5 na 10 osób w firmach zatrudniających
101 – 300 pracowników nie posiada odpowiedniego
wyposażenia stanowiska pracy zdalnej!**



W jaki sposób organizujesz sobie pracę w trybie zdalnym?

Zdecydowana większość odpowiedzi na pytanie otwarte była bardzo do siebie zbliżona. Na slajdzie zaprezentowanych jest przykładowych kilka wypowiedzi obrazujących jak pracownicy organizują sobie pracę w trybie zdalnym.

Przygotowane osobne stanowisko do pracy; wstaję jak do pracy, ubieram jak do pracy, przygotowuję śniadanie i herbatę i zasiadam przy stanowisku pracy (bo zwykle śniadanie też jem w pracy). Pracuję tak, jakbym była w biurze, robię przerwy, chodzę po pokoju gdy rozmawiam przez telefon (namiastka przejścia do innego biura). Gdy kończę pracę, odchodzę od "stanowiska".

Rozpaczynam pracę o godzinie tak jak w biurze i pracuję do godziny "X", tak jak w biurze. Cały dzień pracuję i nie rozpraszam domową atmosferą. Siadam i robię z przerwami na kawę. Nawet śniadanie jem przed monitorem jak w pracy:) W tym czasie "mnie nie ma".

8-16 dzień jak co dzień. Tyle tylko, że nie muszę jechać pół miasta do firmy. Dwie godziny z życia więcej.

Pracuję tak samo jak w biurze (tj. nie siedzę w piżamie, przed pracą jem śniadanie itd. obiad mam gotowy w lodówce itd.), ustalanie zadań w trello, raportowanie zrealizowanych i zaplanowanych zadań do managera.

Pracuje tak samo jakbym była w biurze

Nie potrzebowałam organizacji. Pracodawca sam ułożył grafik, przywiózł sprzęt. W zasadzie pracuję na identycznych zasadach.



Podsumowanie sekcji organizacja i wyposażenie

27% osób nadal nie posiada odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy zdalnej.
Uczestnicy badania nie widzą różnicy pomiędzy organizacją pracy w biurze i domu.

**1 osoba na 3 nie posiada w domu
odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy!**

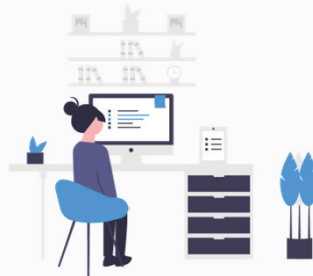
Organizacja pracy
w domu

=

Organizacja pracy
w biurze

Raport Praca zdalna

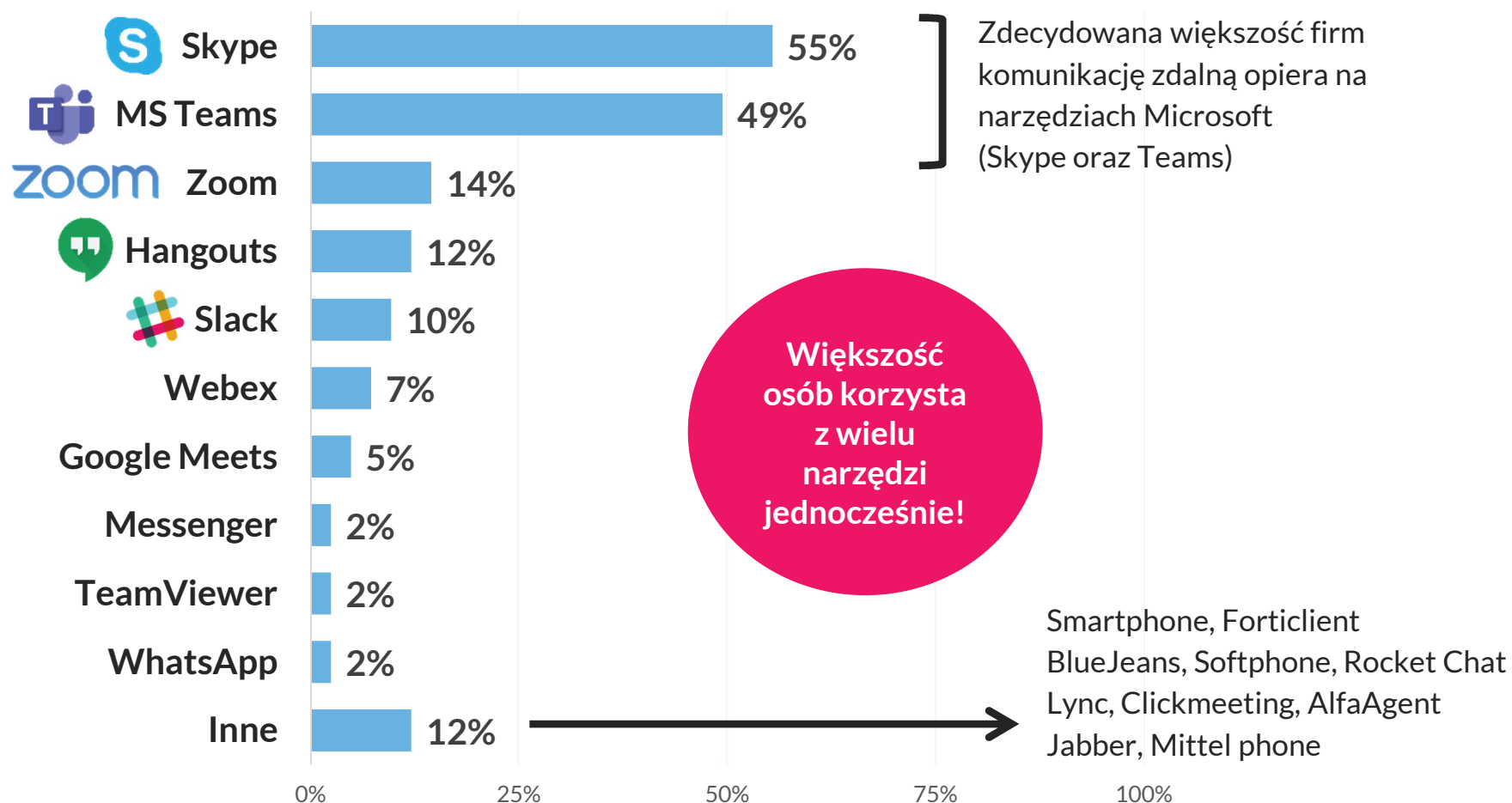
Narzędzia pracy zdalnej





Jakich narzędzi używasz do komunikacji zdalnej?

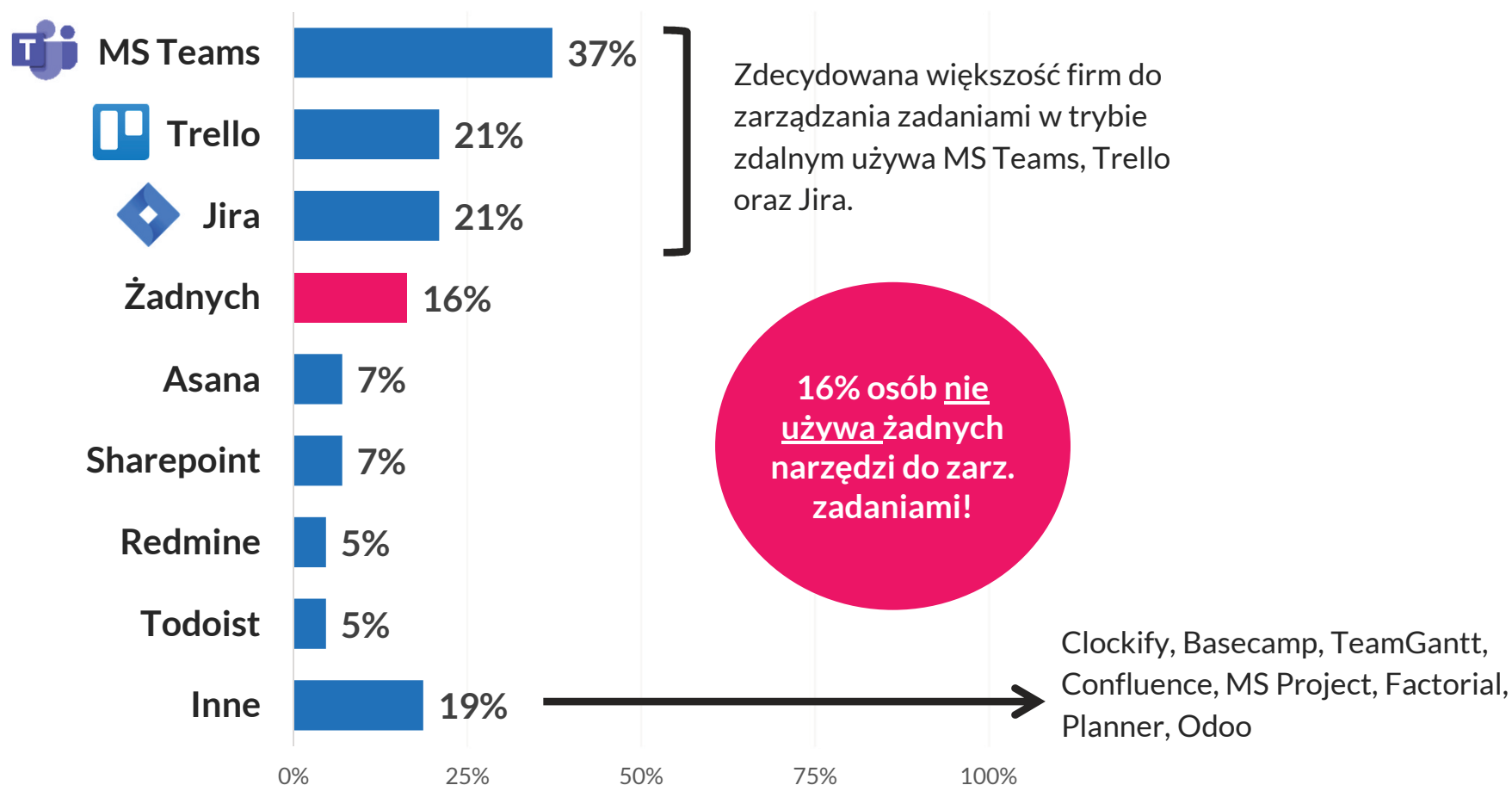
Z analizy wyłączone zostały narzędzia podstawowe takie jak (komputer, laptop, telefon komórkowy). Ponieważ wiele firm używa więcej niż 1 narzędzia do komunikacji w trybie zdalnym suma odpowiedzi jest większa niż 100%.





Jakich narzędzi używasz do organizacji pracy (zarządzania zadaniami) w trybie zdalnym?

Z analizy wyłączone zostały narzędzia podstawowe takie jak (programy pocztowe typu Outlook, kalendarze google, notatniki, Excel).
Ponieważ wiele firm używa więcej niż 1 narzędzia do organizacji pracy w trybie zdalnym suma odpowiedzi jest większa niż 100%.





Podsumowanie sekcji narzędzia pracy zdalnej

Najczęściej wskazywane narzędzia do komunikacji w trybie zdalnym to Skype i MS Teams. W zarządzaniu zadaniami oprócz MS Teams najczęściej wykorzystuje się również Trello oraz Jira. Rynek ww. narzędzi został podzielony w głównej mierze pomiędzy firmy **Microsoft** (Skype, MS Teams) oraz **Atlassian** (Trello, Jira, Confluence).

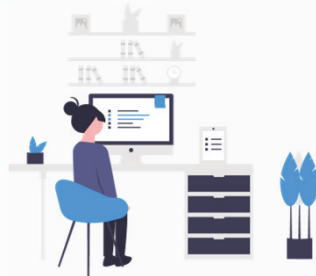


Najbardziej uniwersalnym
narzędziem wskazanym przez
uczestników jest MS Teams

Raport

Praca zdalna

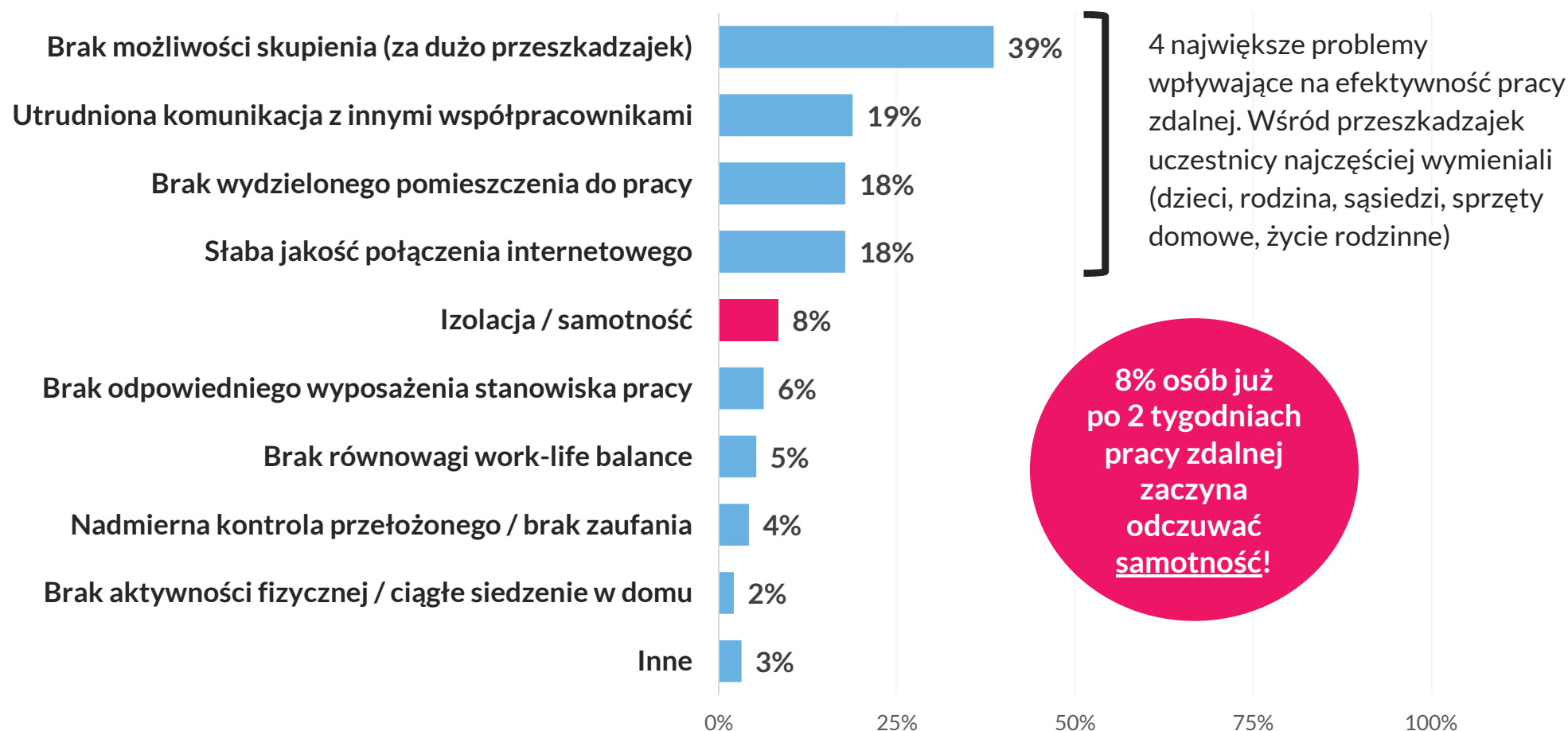
Wyzwania i problemy pracy zdalnej





Jakie są wg Ciebie największe problemy podczas pracy w trybie zdalnym?

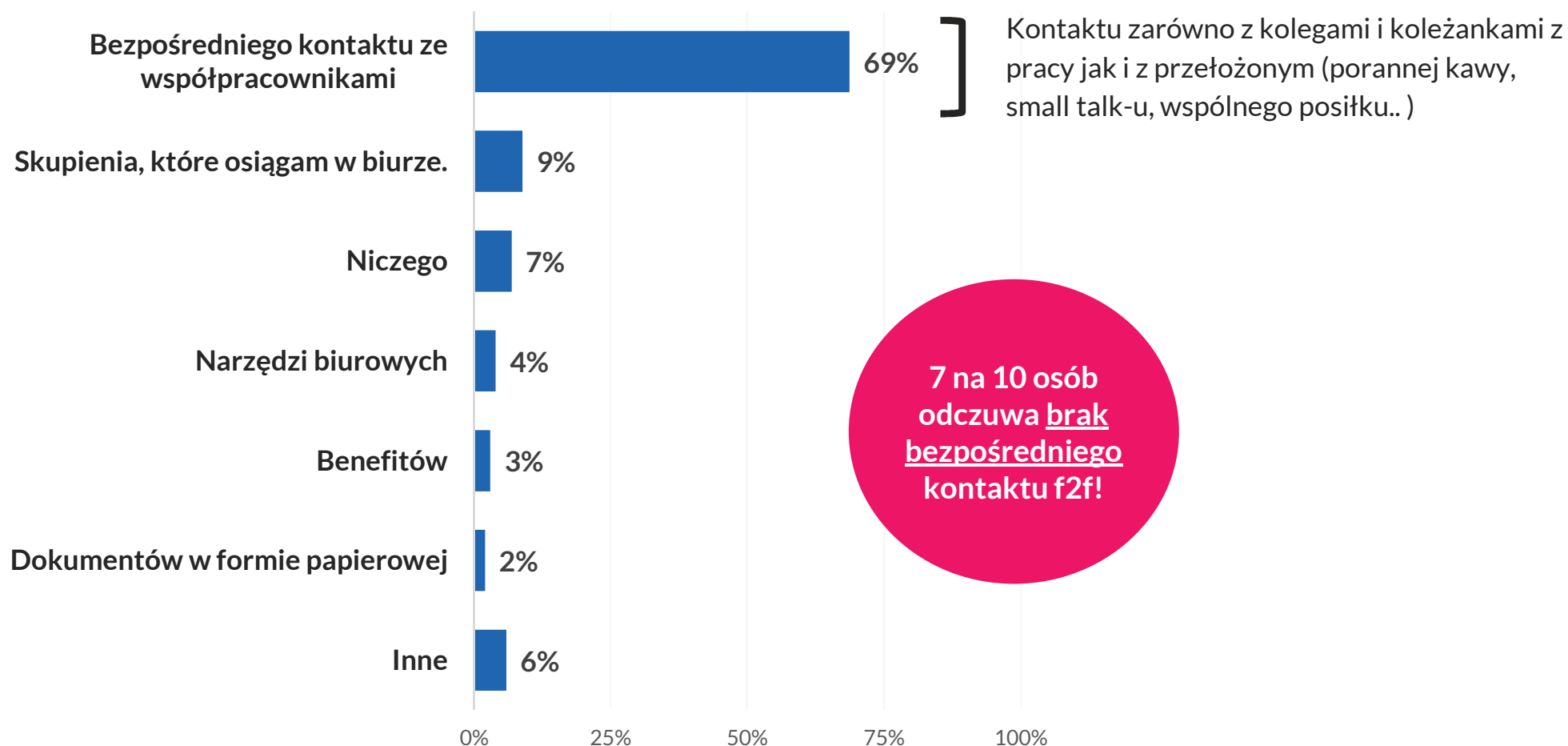
Uczestnicy mogli wskazać kilka problemów stąd suma odpowiedzi jest większa niż 100%.





Czego najbardziej Ci brakuje podczas pracy w trybie zdalnym?

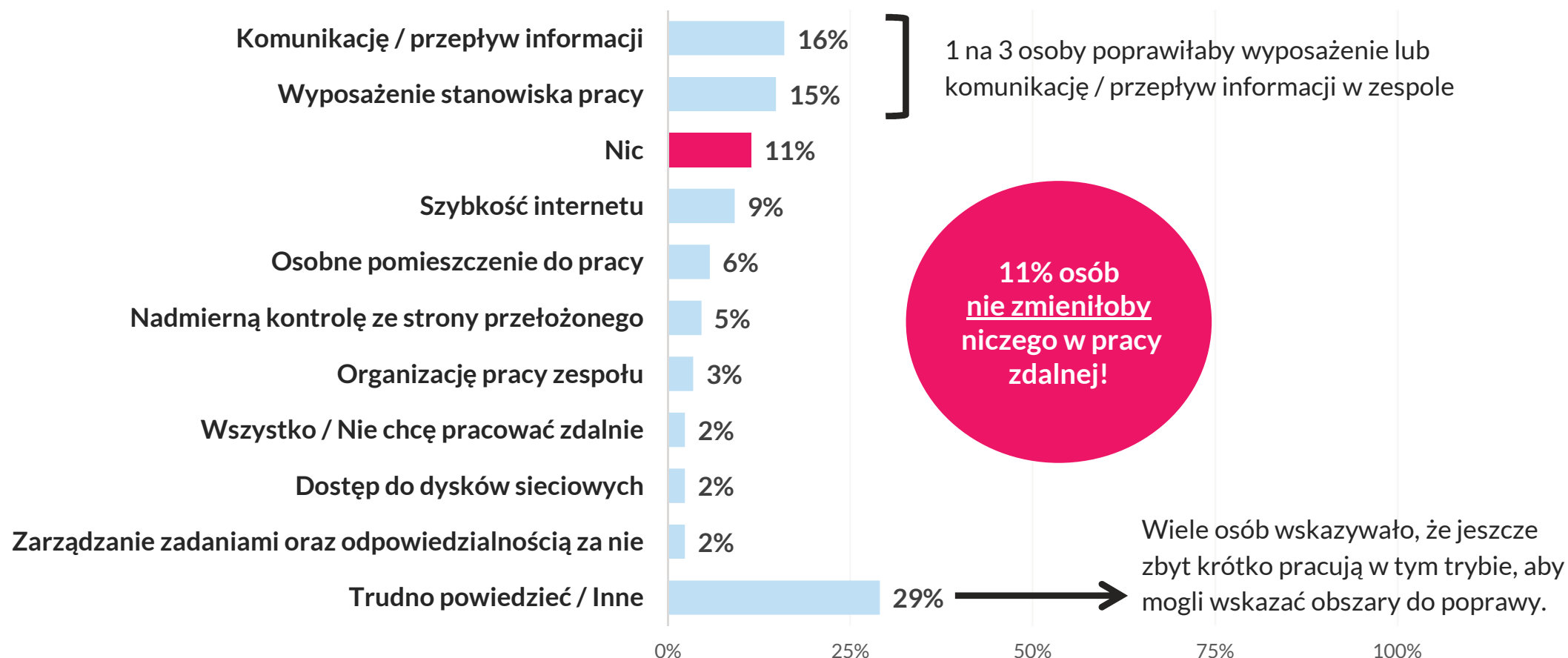
Uczestnicy badania odpowiadając na ww. pytanie byli bardzo zgodni.





Co poprawiłbyś w pierwszej kolejności w pracy zdalnej?

Oprócz wyposażenia oraz komunikacji / przepływu informacji uczestnicy badania zwracają uwagę również na szybkość Internetu oraz odizolowanie miejsca pracy od życia rodzinnego.





Jakie masz inne uwagi, przemyślenia dotyczące pracy zdalnej?

Najciekawsze przykłady pomysłów i spostrzeżeń w odpowiedzi na ww. pytanie otwarte.

Obawiam się, że praca w trybie zdalnym, nawet jeśli jest efektywna, nie zawsze jest tak odbierana przez przełożonych. Obawiam się, że w sytuacji patowej, praca zdalna może być wykorzystana jako ogniwo zapalne do ewentualnych zwolnień.

Praca zdalna to przyszłość każdej firmy. Ja pracując zdalnie jestem o wiele bardziej efektywna i mniej zestresowana. Teraz oczywiście stresuje mnie fruwająca zaraza, ale poza tym same plusy.

Prawda jest taka że pracując zdalnie i nie mając dzieci oraz zwierząt ma się czas na wykonanie nawet większej ilości zadań niż w biurze.

Kuriozalnie, będąc w biurze, często przeszkadzają nam nawyki innych pracowników: głośne radio, głośne rozmowy, brak możliwości otwarcia okna, gdy potrzebujemy powietrza (a koleżanka wiecznie chora i się nie zgadza). W zdalnej pracy sami decydujemy o własnym komforcie

Praca zdalna wymaga większej samodyscypliny i warunków umożliwiających pracę wyłączającą się ze środowiska domowego. Pracodawcy powinni płacić ekwiwalent za brak konieczności zapewnienia stałego stanowiska w biurze ale zapewniając tzw. hot desk czyli biurka rotacyjne.



Jakie masz inne uwagi, przemyślenia dotyczące pracy zdalnej?

Najciekawsze przykłady pomysłów i spostrzeżeń w odpowiedzi na ww. pytanie otwarte.

Praca zdalna w moim przypadku jest bardziej produktywna. Praca w biurze wiąże się też z gorszymi warunkami do koncentracji, np.: w przypadkach gdy na tej samej powierzchni biurowej znajduje się więcej pracowników (dodatkowy hałas, osoby które podchodzą w celu skonsultowania się w danej sprawie itp.)

Mam nadzieję, że taka masowa praca zdalna do jakiej jesteśmy teraz zmuszeni zmieni podejście do niej w wielu firmach i otworzy pracodawców na taką możliwość. Przy odpowiedniej organizacji jest to dobra forma pracy, pozwala zachować work-life balance, czasem jest też potrzebna gdy się źle czujemy lub po prostu potrzebujemy odpocząć od ludzi z pracy ;)

Praca zdalna, to taka sama praca jak praca z biura i powinna być tak samo płacona. Niestety niektórzy pracodawcy chcą wykorzystać sytuację, oczekują pracy na 100% za którą chcą zapłacić tylko np. 60% (bo reszta firmy jest na postojowym). Trzeba pamiętać, że jak firma ma postój, to nie jest tak, że wszystkie działy nie mają pracy (finanse nadal muszą wyliczyć wynagrodzenia, raportować do Centrali, liczyć podatki, składać deklaracje itp. itd.). Taki wyzysk należy piętnować.

Podczas pracy zdalnej jako zespół lepiej wykorzystujemy czas, ponieważ nie poświęcamy czasu na wzajemne nakręcanie emocjami w sytuacjach, które nas frustrują. Zauważyłam, że w trybie zdalnym podchodzimy bardziej pragmatycznie.



Jakie masz inne uwagi, przemyślenia dotyczące pracy zdalnej?

Najciekawsze przykłady pomysłów i spostrzeżeń w odpowiedzi na ww. pytanie otwarte.

Taki tryb pracy musi być najpierw przygotowany a później wdrożony a nie test na żywym organizmie.

Oszczędzam mnóstwo czasu na dojazdy. Spotkania video też są krótsze niż te standardowe. Będąc sama w pokoju zamiast z kilkoma osobami w biurze mogę lepiej się skupić i znacznie lepiej wykorzystuję czas pracy.

Problem pracy zdalnej jest jej ocena przez przełożonych. Nie widzą Cię za biurkiem to uważają że nie pracujesz a w moim przypadku praca zdalna jest dużo bardziej efektywna.

Uważam, że moja jednostka nie była przygotowana na podjęcie właściwego trybu pracy w sytuacji kryzysowej. Podejrzewam, że dotknęło to sporej liczby przedsiębiorstw.

Praca zdalna wymaga samodyscypliny.

Trudniej jest planować przerwy w pracy.



Podsumowanie sekcji wyzwania i problemy

Praca zdalna wymusza na pracownikach wykorzystanie warunków domowych jakie aktualnie posiadają. Mogą one powodować mniejszy komfort pracy i pracownik niewiele będzie mógł z tym zrobić. Większe pole manewru posiadają Pracodawcy, którzy mogą wpływać na takie aspekty pracy zdalnej: jak komunikacja, wyposażenie stanowiska pracy, szybkość Internetu czy dostęp do dysków sieciowych.

Co pracodawca powinien poprawić?

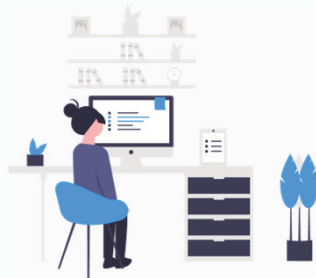
- Komunikację i przepływ informacji pomiędzy współpracownikami
- Wyposażenie stanowiska pracy
- Szybkość Internetu
- Dostęp do dysków sieciowych

Z czym muszą pogodzić się pracownicy pracując zdalnie?

- Brakiem możliwości idealnego skupienia (przeszkadzajki w domu)
- Brakiem wydzielonego osobnego pomieszczenia do pracy
- Brakiem bezpośredniego kontaktu f2f

Raport Praca zdalna

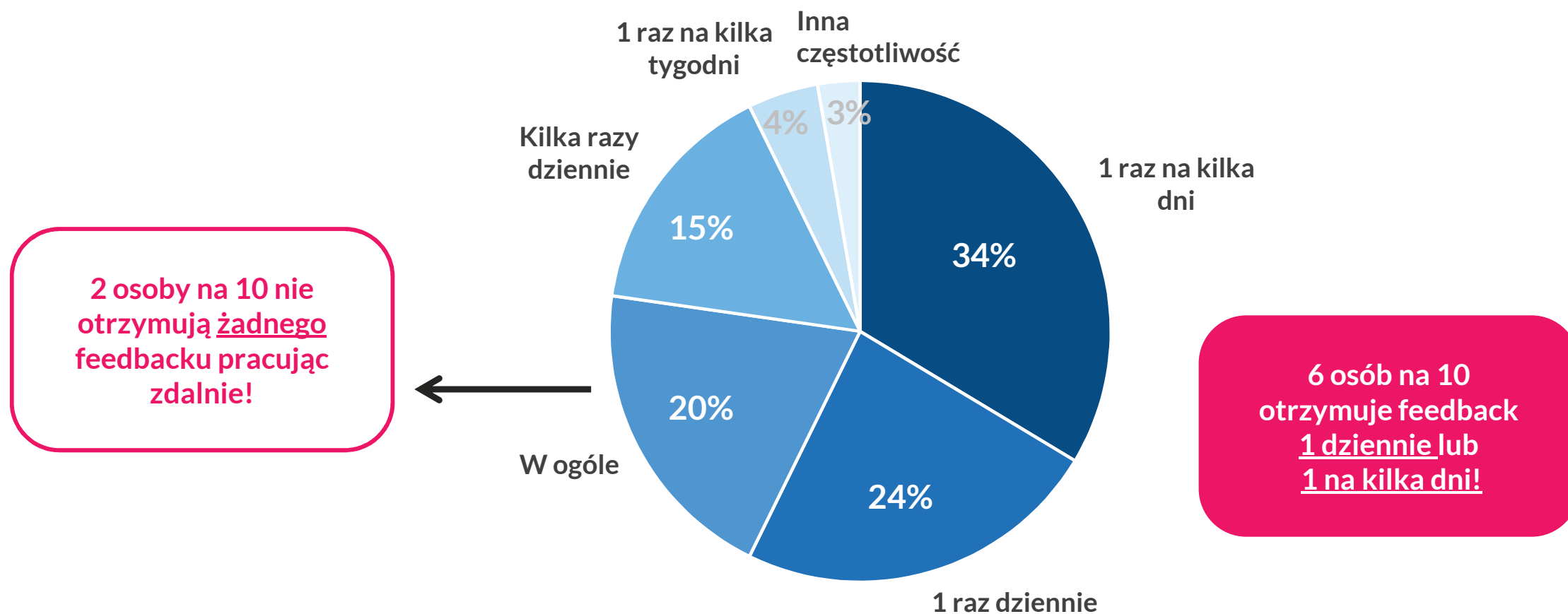
Oddziaływanie pracy zdalnej





Jak często otrzymujesz feedback od bezpośredniego przełożonego?

Na podstawie poniższych danych można stwierdzić, że pracodawcy w większości mają zaufanie do swoich pracowników i nie kontrolują ich nadmiernie podczas pracy w trybie zdalnym.

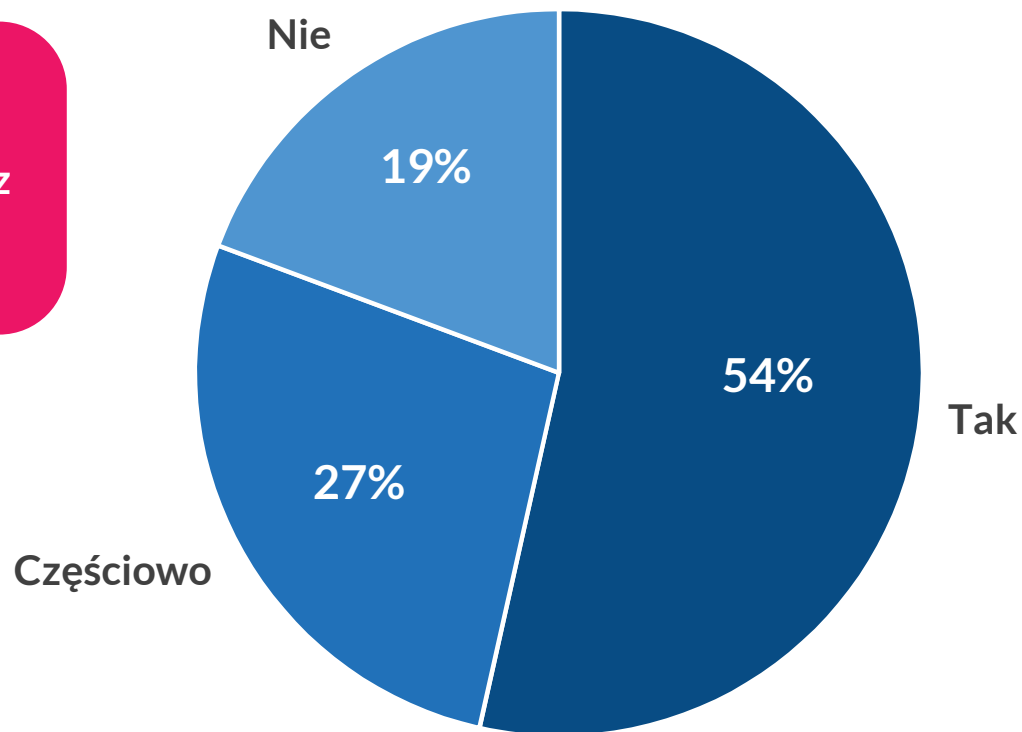




Czy obecna forma pracy zdalnej pozwala Ci na zachowanie równowagi praca-dom?

Uczestnicy badania odpowiadając na ww. pytanie podzielili się niemal po równo w odpowiedziach. Na chwilę obecną niemal 50% osób nie ma zachowanej równowagi praca-dom pracując w trybie zdalnym.

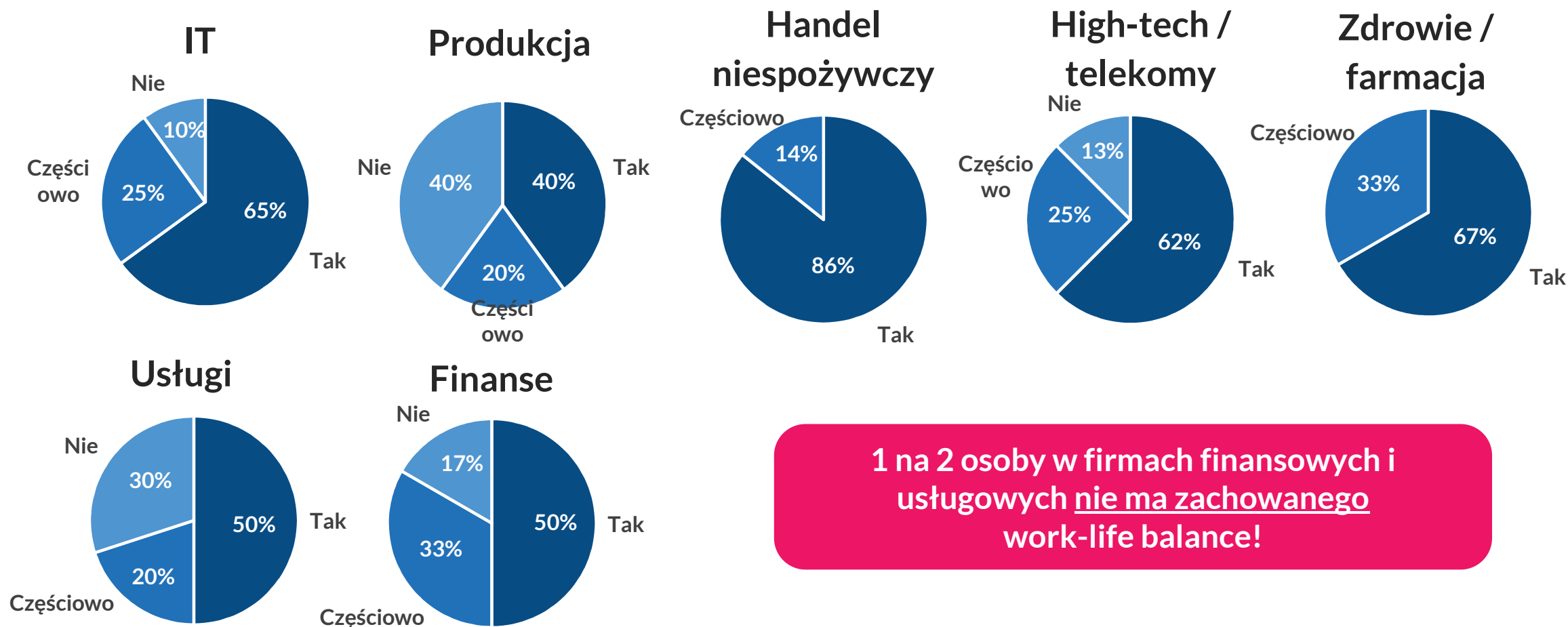
1 na 2 osoby
zgłasza zastrzeżenia
dot. work-life balance z
powodu trybu pracy
zdalnej!





Czy obecna forma pracy zdalnej pozwala Ci na zachowanie równowagi praca-dom?

Równowaga praca-dom najlepiej jest zachowana w handlu niespożywczym, zdrowiu/farmacji, IT oraz high-tech /telekomach. Nie zmienia to jednak faktu, że nadal daleko wszystkim firmom do optymalnego stanu równowagi praca-dom.



N = 114

1 na 2 osoby w firmach finansowych i usługowych nie ma zachowanego work-life balance!



Czy obecna forma pracy zdalnej pozwala Ci na zachowanie równowagi praca-dom?

W obecnym momencie pracownicy mają wątpliwości czy praca zdalna pozwala im na zachowanie równowagi praca-dom. Jedynie pracownicy firm zatrudniających od 301 – 500 pracowników nie zgłaszają problemów z ww. aspektem.



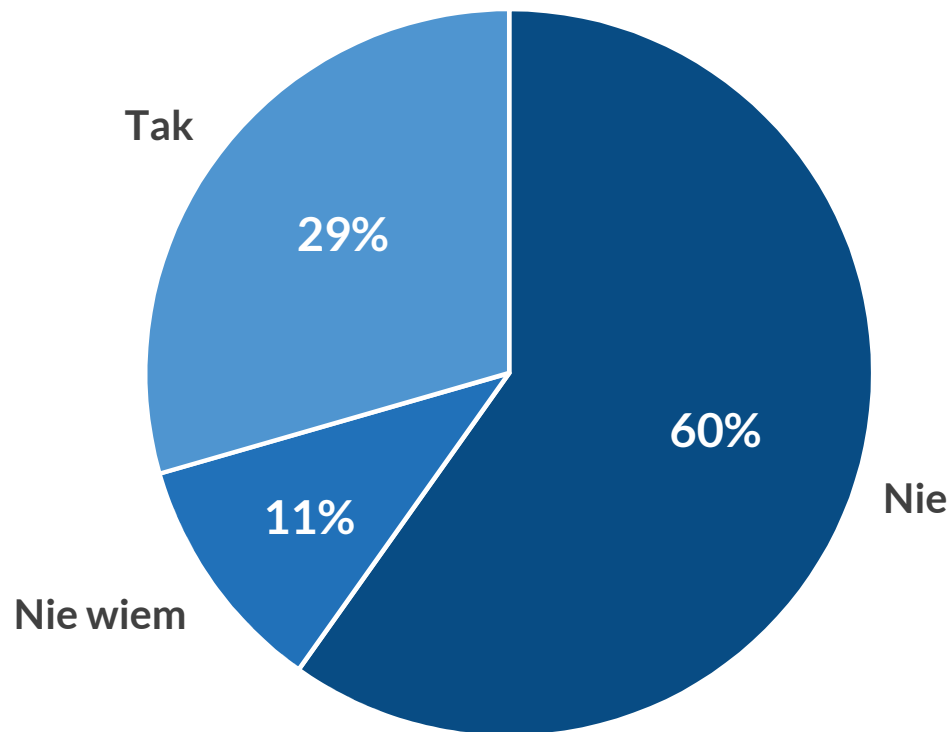
**6 na 10 osób w firmach zatrudniających
Powyżej 1 000 pracowników nie ma zachowanego
work-life balance!**



Czy praca w trybie zdalnym powoduje u Ciebie większy stres?

Tylko 60% osób stwierdza, że praca zdalna nie zwiększa u nich poziomu stresu w porównaniu z pracą w siedzibie firmy.

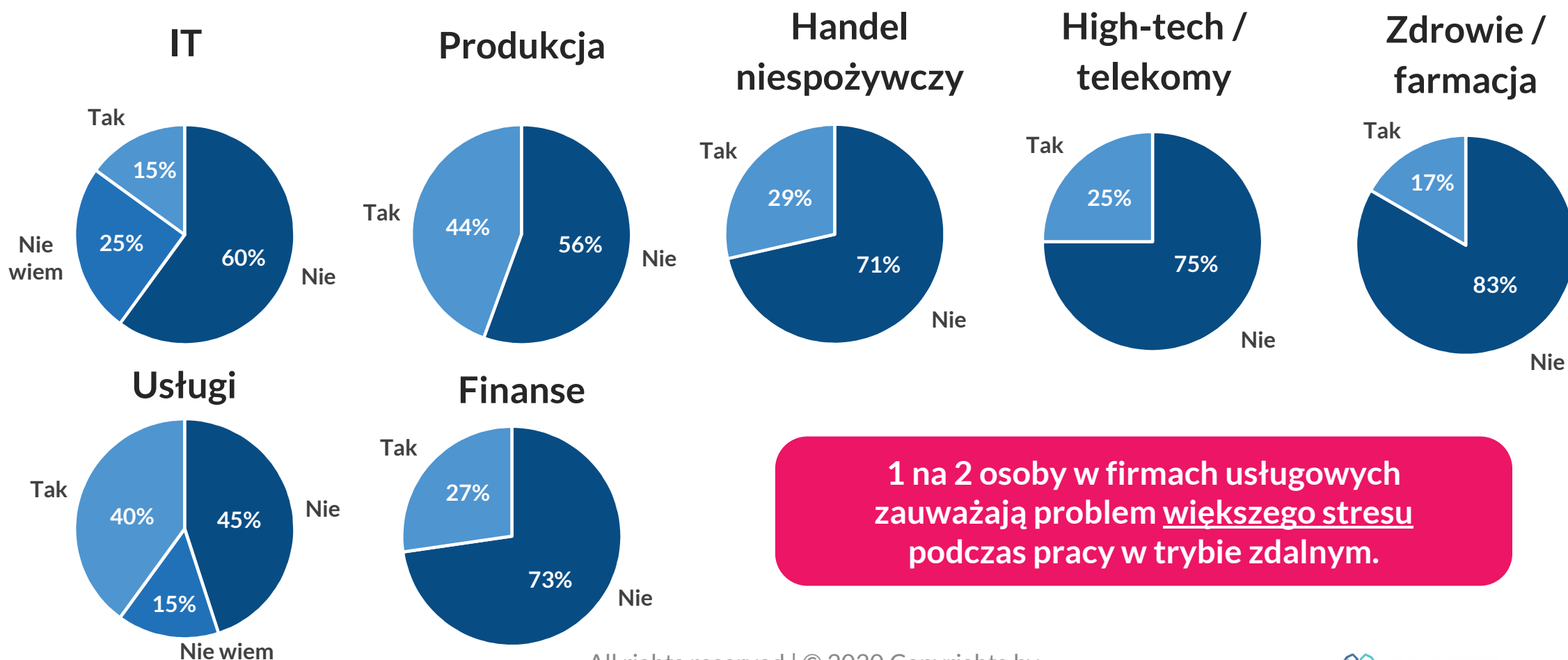
4 osoby na 10
mogą odczuwać
większy stres podczas
pracy w domu zamiast
w biurze!





Czy praca w trybie zdalnym powoduje u Ciebie większy stres?

Poza branżą Zdrowie/farmacja pozostałe branże powinny zastanowić się z czego wynika większy stres oraz jak go zminimalizować do poziomu akceptowalnego przez pracownika.



N = 112

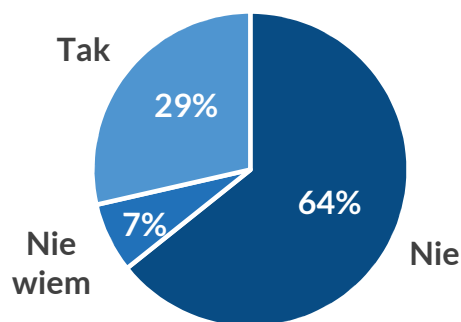
**1 na 2 osoby w firmach usługowych
zauważają problem większego stresu
podczas pracy w trybie zdalnym.**



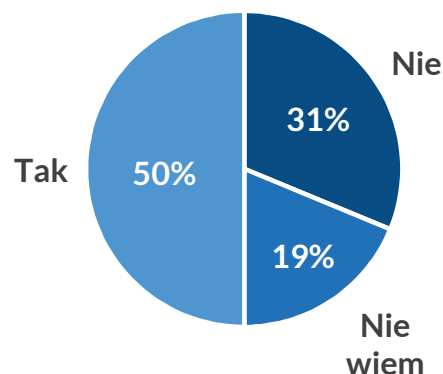
Czy praca w trybie zdalnym powoduje u Ciebie większy stres?

W obecnym momencie pracownicy mają duże wątpliwości czy praca zdalna nie powoduje u nich większego stresu. Jedynie pracownicy firm od 301 do 1 000 mają z tym znacznie mniejszy problem niż pozostałe firmy.

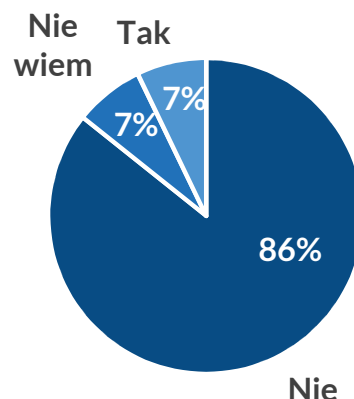
do 100
pracowników



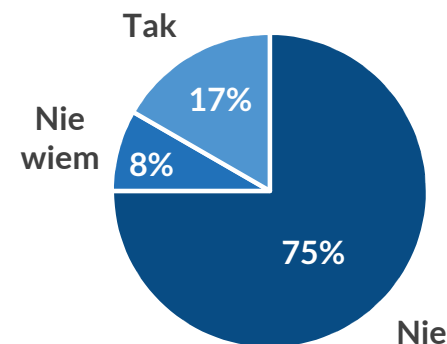
101 - 300
pracowników



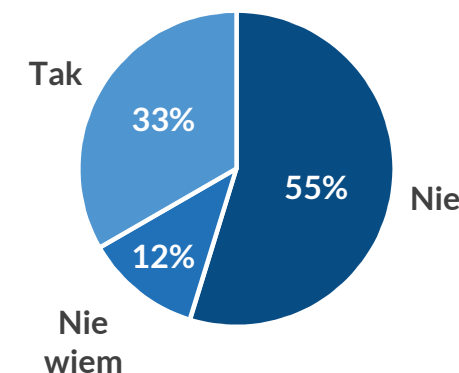
301 - 500
pracowników



501 - 1 000
pracowników



powyżej 1 000
pracowników



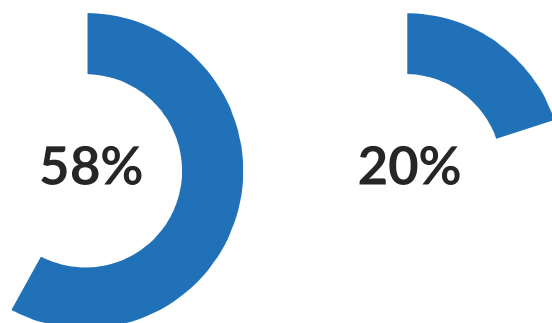
**7 na 10 osób w firmach zatrudniających
pomiędzy 101 – 300 pracowników odczuwa
zwiększony poziom stresu!**



Podsumowanie sekcji oddziaływanie pracy zdalnej

Nowa forma pracy zdalnej raczej nie spowodowała nadmiernej kontroli ze strony przełożonych. Co innego możemy natomiast powiedzieć o równowadze praca-dom oraz poziomie stresu, co do których pracodawcy powinni jak najszybciej zastanowić się nad działaniami naprawczymi, żeby uniknąć długoterminowych konsekwencji związanych ze spadkiem efektywności pracowników i zwiększeniem niezadowolenia z pracy.

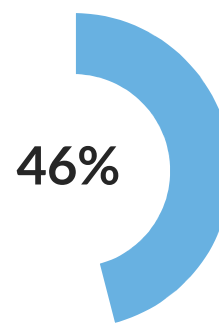
Feedback



6 na 10 pracowników nie ma problemów z feedbackiem rozumianym jako nadmierna kontrola

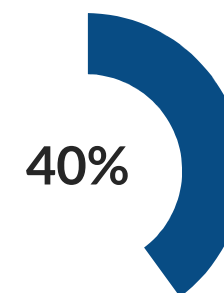
2 na 10 pracowników nie otrzymuje w ogóle feedbacku od swojego przełożonego

Równowaga praca-dom



5 na 10 pracowników nie ma zachowanej równowagi praca-dom

Stres

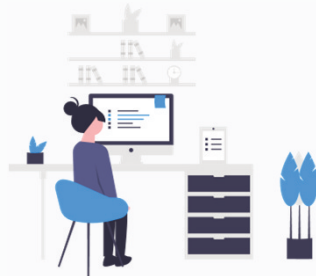


4 na 10 pracowników odczuwa większy stres pracując w trybie zdalnym

Raport

Praca zdalna

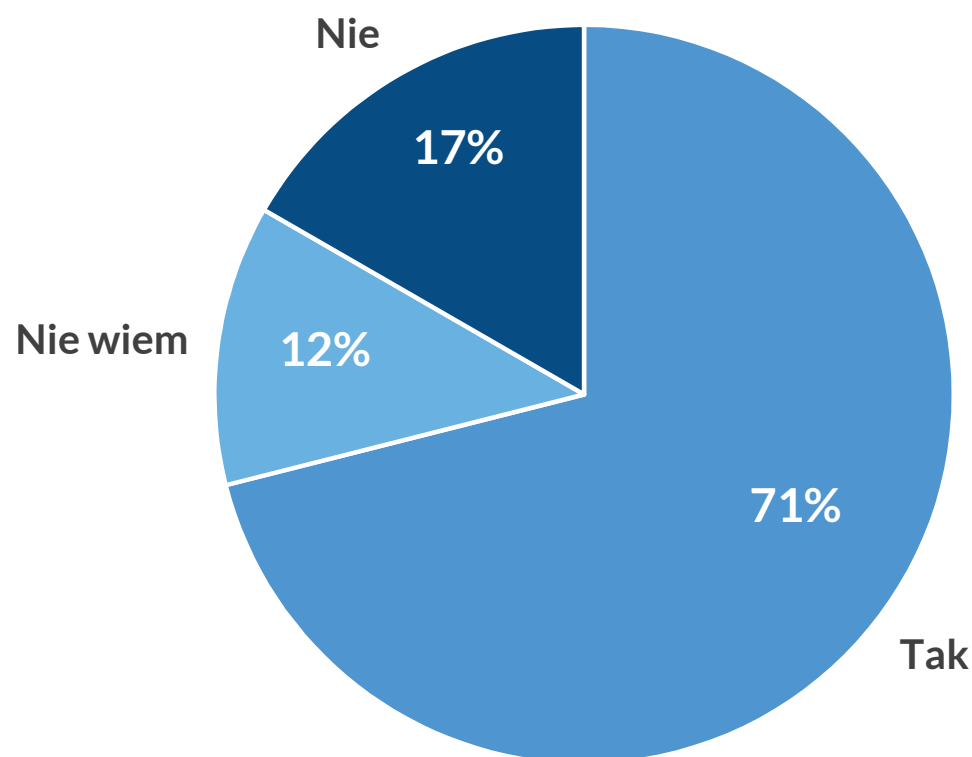
Efektywność pracy zdalnej





Czy bazując na własnym przykładzie jesteś w stanie stwierdzić,
że praca w trybie zdalnym jest efektywna?

Pomimo niewielkiego doświadczenia w pracy zdalnej i braku wymaganego przeszkolenia pracownicy uważają,
że praca w trybie zdalnym jest efektywna.



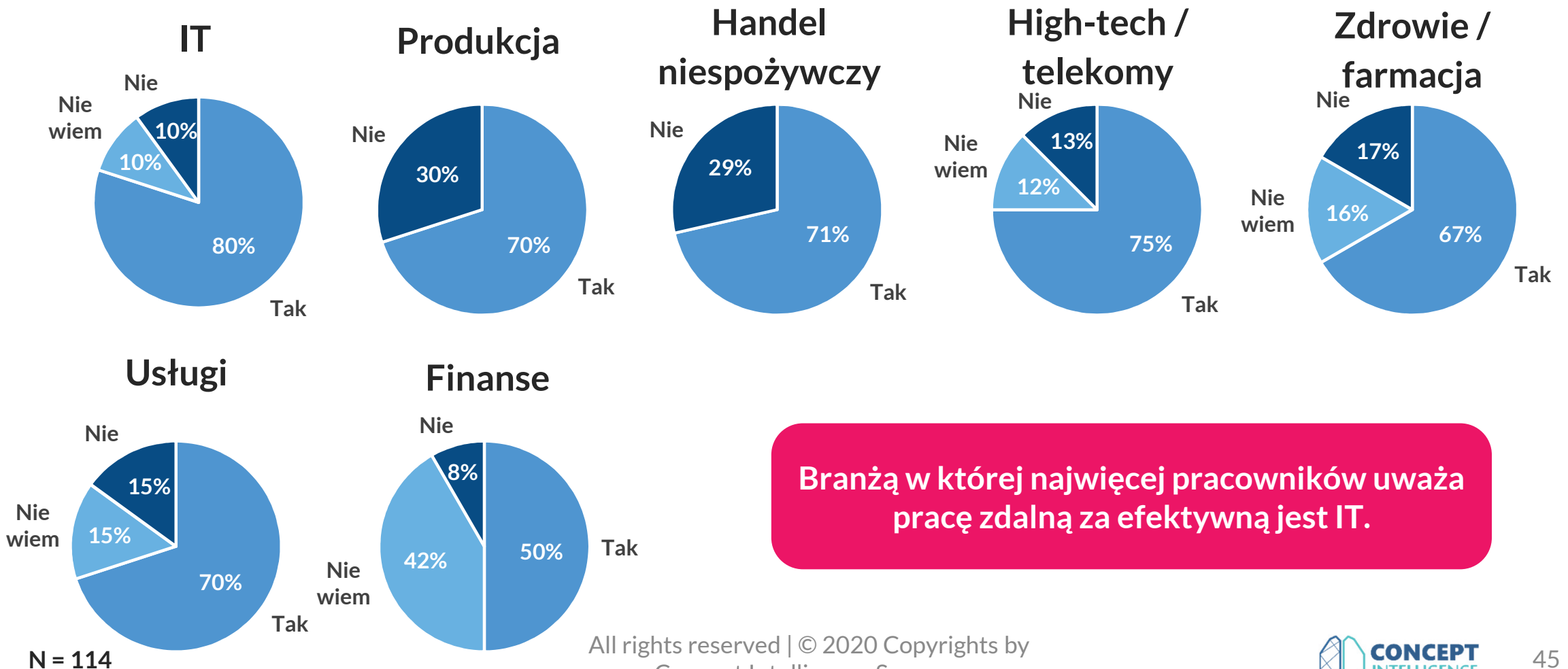
7 osób na 10
uważa, że praca w
trybie zdalnym jest
efektywna!

Efektywność pracy zdalnej



Czy bazując na własnym przykładzie jesteś w stanie stwierdzić, że praca w trybie zdalnym jest efektywna?

Pracownicy większości branż podobnie ocenili efektywność pracy zdalnej na poziomie 70-80%. Jedynie w branży Finanse duża liczba respondentów nie potrafi jeszcze precyzyjnie odpowiedzieć na to pytanie.



Efektywność pracy zdalnej

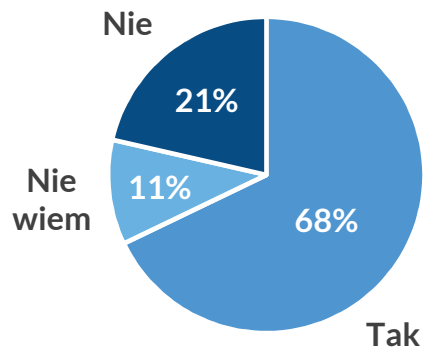
Raport
Praca zdalna



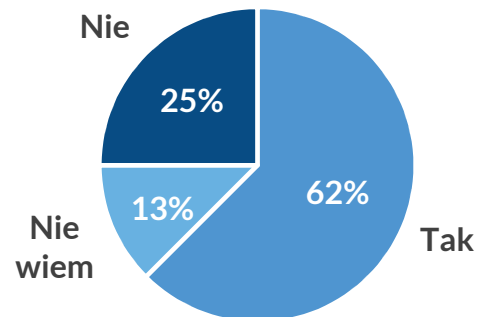
Czy bazując na własnym przykładzie jesteś w stanie stwierdzić,
że praca w trybie zdalnym jest efektywna?

W zależności od wielkości firmy można zaobserwować rozbieżności pomiędzy subiektywną oceną efektywności pracy zdalnej przez pracowników. 40% różnicy pomiędzy wynikiem najgorszym a najlepszym skłania do głębszego zastanowienia i wykonania analiz pogłębionych tego obszaru.

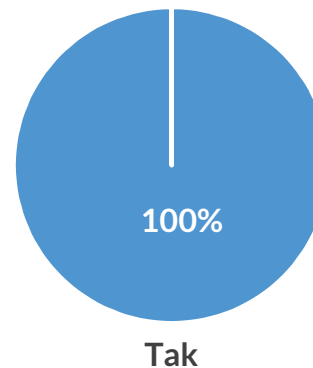
do 100
pracowników



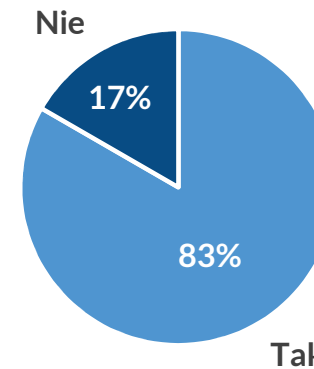
101 - 300
pracowników



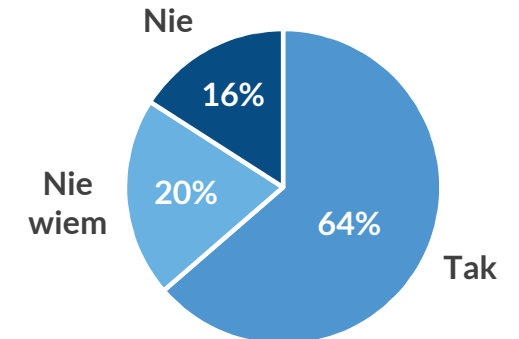
301 - 500
pracowników



501 - 1 000
pracowników



powyżej 1 000
pracowników



**Pracownicy firm od 301 – 1 000 uważają w
największym stopniu pracę zdalną za efektywną.**



Podsumowanie sekcji efektywność pracy zdalnej

Osoby, które posiadają co najmniej 1 tydzień doświadczenia w pracy zdalnej o 10% częściej oceniają swoją pracę w trybie zdalnym jako efektywną.

Osoby nieposiadające
doświadczenia w pracy zdalnej

Ocena
efektywności

68%

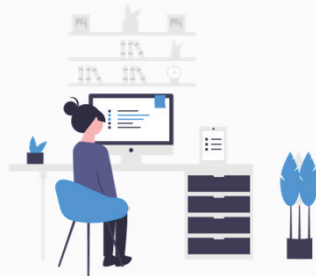
Osoby posiadające minimum 1 tydzień
doświadczenia w pracy zdalnej

78%

+ 10%

Raport Praca zdalna

O autorach badania i raportu





Kilka słów o Concept Intelligence sp. z o.o.



Jako Concept Intelligence sp. z o.o. już od ponad 2 lat wspieramy firmy w skutecznym budowaniu zadowolonych i zaangażowanych zespołów. Stworzyliśmy i ciągle doskonalimy nasze autorskie narzędzie harmonyteam służące do diagnozowania w ustrukturyzowany sposób potrzeb pracowników oraz reagowania na nie w sposób szybki i precyzyjny. Dzięki unikalnemu podejściu do analizy danych i dostarczaniu wyników bezpośrednio do managerów zespołów liniowych, znacząco wspieramy budowanie ich świadomości w obszarach zarządzania zadowoleniem i zaangażowaniem pracowników. Dodatkowo dzięki mini cyklom badań kształtujemy w całej organizacji odpowiednie nawyki. Nasze podejście charakteryzują dwa słowa bottom-up co oznacza, że większy i trwalszy efekt przyniesie wdrożenie wielu małych usprawnień realizowanych regularnie przez kadrę managerską, niż 1-ego dużego projektu realizowanego odgórnie i centralnie.



Marcin Majchrzak

[in www.linkedin.com/in/marcin-majchrzak](https://www.linkedin.com/in/marcin-majchrzak)



Dane kontaktowe



Concept Intelligence sp. z o.o.
ul. Domaniewska 47/10
02-672 Warszawa

www.conceptintelligence.pl
www.harmonyteam.pl

 531 403 600

 kontakt@conceptintelligence.pl

 www.linkedin.com/company/concept-intelligence