**Typowe i nietypowe problemy w pracy zdalnej w polskich firmach**

**Organizacja i dostępność sprzętu to obszary, które w pracy poza biurem najbardziej wymagają usprawnień. Takie wnioski zawiera raport pt. „Które obszary w firmach są kluczowe dla efektywności pracy zdalnej” opracowany przez psychologów organizacji z Instytutu Gaussa na podstawie badań Hinter.ai, przeprowadzonych w trakcie trwającej pandemii koronawirusa SARS-Co-V-2. Hinter.ai to narzędzie, które wykorzystując wiedzę i doświadczenie pracowników, zapewnia wsparcie w zarządzaniu zespołami podczas pracy zdalnej.**

Badanie zostało przeprowadzone w 7 organizacjach z różnych branż, wzięło w nim udział 1240 pracowników, którzy w czasie epidemii koronawirusa pracowali zdalnie. Ta nowa sytuacja wymaga od menadżerów wyjątkowo uważnego wsłuchania się w opinie zespołu. Jednak jest to bardzo trudne kiedy pracownicy odczuwają niepokój związany z nową rzeczywistością, obawiają się o przyszłość i własną karierę. W większych firmach na przeszkodzie stoi także brak możliwości szybkiej analizy danych.

**Po pierwsze – organizacja**

Pracownicy, którzy wypełnili ankiety największą liczbę koniecznych usprawnień w pracy zdalnej wskazali w takich obszarach jak organizacja (163), dostępność sprzętu (156) i jakość łączy oraz oprogramowania (105). Zdaniem firm, które wzięły udział w badaniu angażowanie pracowników do projektów związanych z wdrażaniem usprawnień, pozwala wykorzystać ich doświadczenie zdobyte w danej organizacji. To pozytywnie wpływa na liczbę i jakość wykonywanych zadań oraz redukuje poziomu stresu pracowników.

– Bardzo interesujące dla nas było wskazanie driverów, czyli dźwigni, które najlepiej usprawniają pracę zdalną. Istotny okazał się driver odpowiedzialny za poziom stresu odczuwalny przez pracowników. Okazało się, że wpływ na to ma między innymi organizacja pracy przez przełożonego. Każdy z menadżerów otrzymał raport dla swojego działu, dzięki czemu będzie wiedział, na których obszarach się skupić i o czym rozmawiać z pracownikami – mówi **Agnieszka Dej**, HR Manager Continental Opony Polska.

W aż 6 na 7 badanych firm takim driverem okazało się dostarczanie sprzętu do pracy zdalnej, w 5 – opracowane standardy takiej pracy. Zdaniem ekspertów z Instytutu Gaussa opracowanie standardów jest dużo trudniejsze. Aby były użytecznym narzędziem powinny uwzględniać całą organizację, ale też jej poszczególne części.

Z raportu wynika, że częstymi źródłem stresu w pracy poza biurem są **obecność innych osób** i **nieodpowiednio przygotowane miejsce**, w którym pracownik wykonuje zadania. Były to największe problemy w trzech badanych firmach. Kluczowe wydaje się tu postawienie na edukację pracowników w tym zakresie. Kolejne trzy aspekty poziomu stresu pracowników dotyczą niejasnego sposobu podejmowania decyzji, niewłaściwej organizacji pracy przez przełożonego i braku stałego dostępu do pomocy technicznej.

**Bezcenne dane w kilka minut**

Narzędzie Hinter.ai przeznaczone jest dla firm zatrudniających powyżej 50 pracowników. Podstawowe funkcjonalności można przetestować bez ponoszenia kosztów.Poruszanie się po platformie jest intuicyjne, a wypełnienie ankiety zajmuje pracownikowi kilka minut. Zebrane przez system dane są następnie analizowane przez algorytmy oraz dodatkowo weryfikowane przez ekspertów. Raport z wnioskami, a także konkretne wskazówki menedżerowie otrzymują w ciągu tygodnia od przeprowadzenia badania.

– Platforma Hinter.ai, posiadająca m.in. moduł badawczy *Analiza Pracy Zdalnej* jest niezbędnym narzędziem dla firm, które mają na celu rozwój i usprawnianie organizacji. Nie da się tego zrobić sprawnie, nie uwzględniając głosów ludzi, którzy pracują w danej organizacji. W szybkim czasie, bo badanie trwa zaledwie tydzień, dzięki anonimowym ankietom można zgromadzić bardzo wartościowe dane i właściwie ustawić priorytety. Ich poznanie i zrozumienie pomaga poznać oczekiwania pracowników związane, w tym przypadku, z pracą zdalną – mówi **Bartosz Michałek**, współtwórca Hinter.ai.

– Myślę, żeto bardzo dobre dla zarządów, które chcą się wsłuchać w głos swoich pracowników i poprawić efektywność działania, kulturę organizacji, a przede wszystkim warunki pracy. W przyszłości praca zdalna, zadaniowe podejście i ocena skuteczności pracy będą miały większe znaczenie niż praca przez 8 godzin dziennie w konkretnym miejscu – mówi **Aneta Gawrońska**, członek zarządu Managementservice Klęka Sp. z o.o. z grupy The Nature Network.

Cały raport na bazie analizy pracy zdalnej do pobrania tu: [TUTAJ](https://hinter.ai/raport-od-czego-zalezy-praca-zdalna-w-polsce/).

(ten link wstawiono pod TUTAJ): <https://hinter.ai/raport-od-czego-zalezy-praca-zdalna-w-polsce/>

**Więcej informacji:**

Radosław Pupiec

Menedżer Projektów, Clear Communication Group

radoslaw.pupiec@clearcom.pl

517 595 218