

Blaski i cienie pracy zdalnej i hybrydowej na uczelniach. Raport z badania.

mgr **Maria Cywińska**

dr hab. **Katarzyna Górak-Sosnowska**, prof. SGH

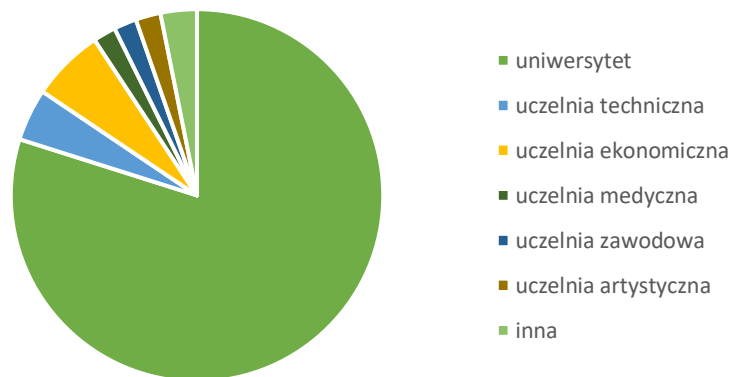


SGH

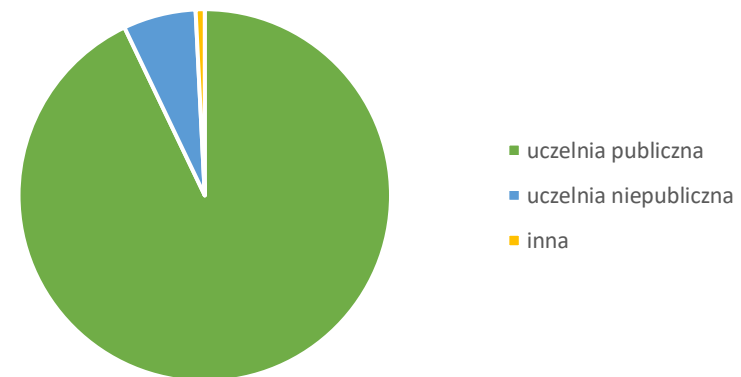


Badanie

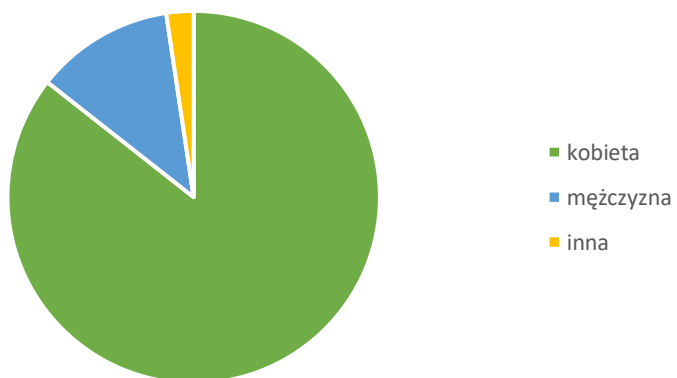
Rodzaj uczelni



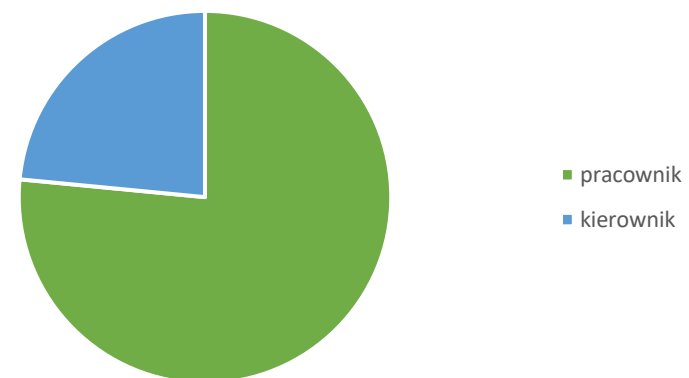
Rodzaj uczelni



Płeć

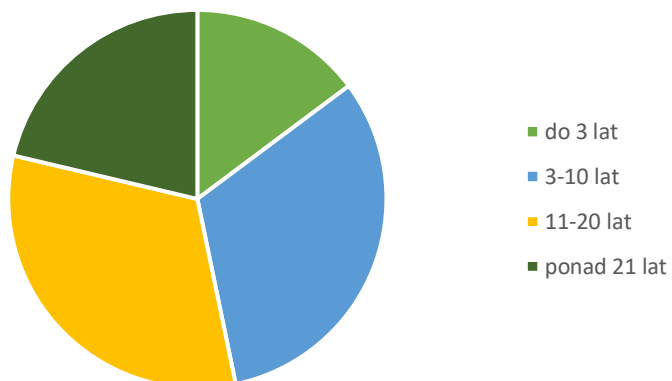


Typ stanowiska

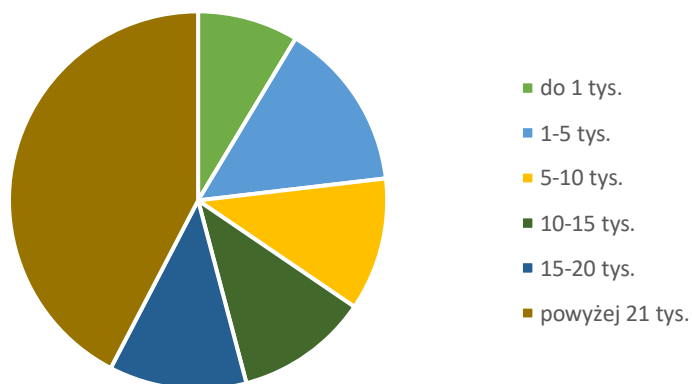


Badanie

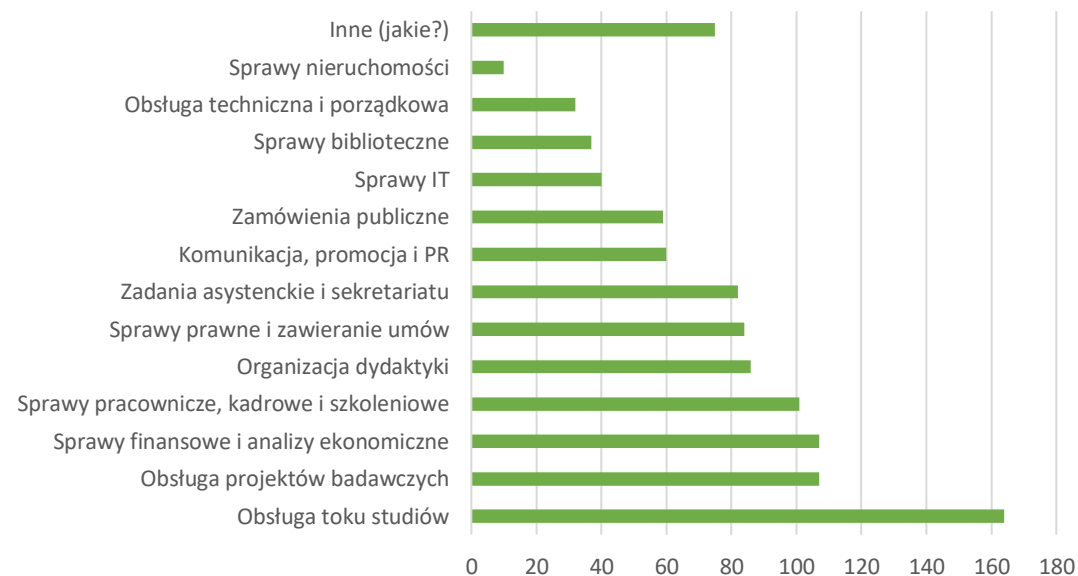
Staż pracy na uczelni



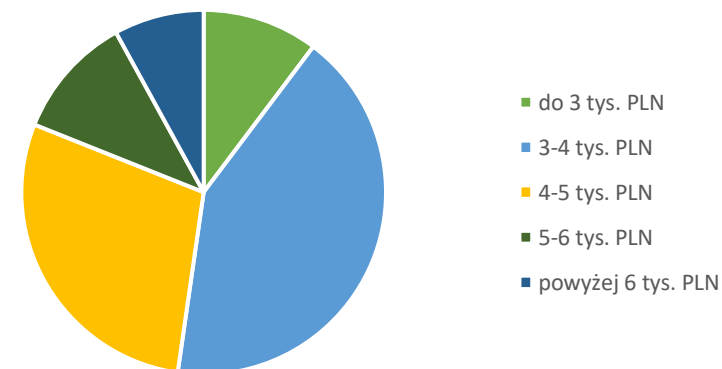
Liczba studentów w uczelni



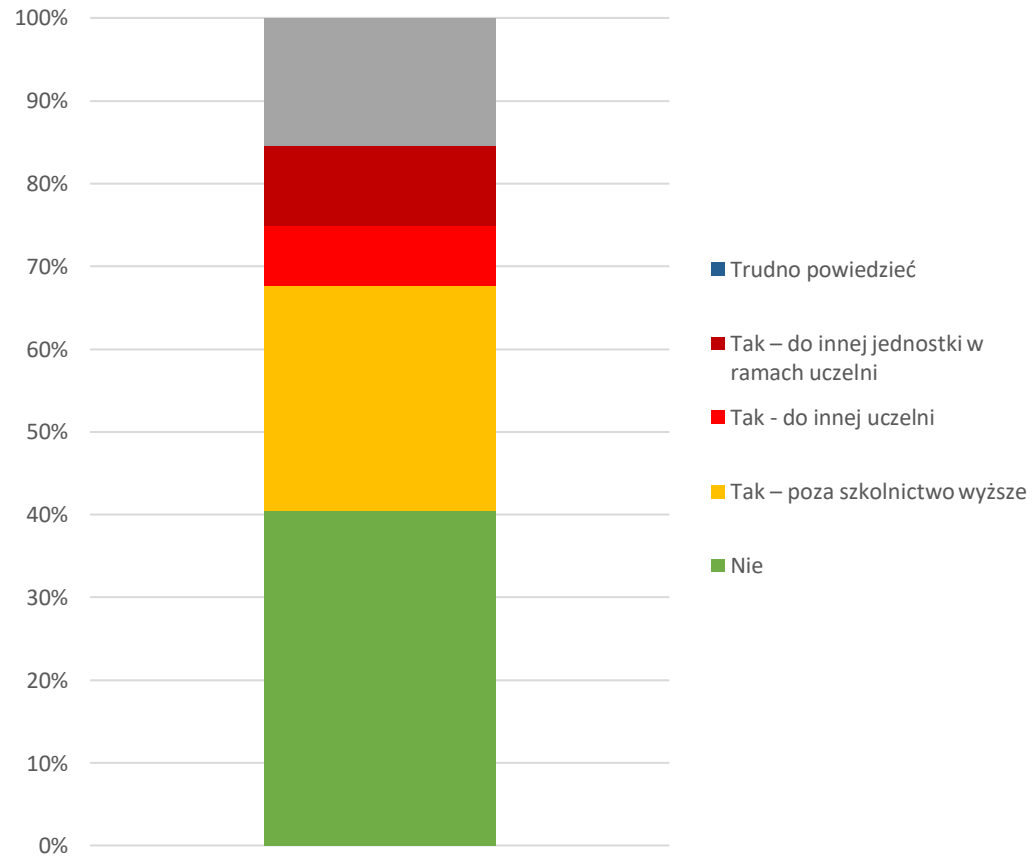
Wykonywane zadania



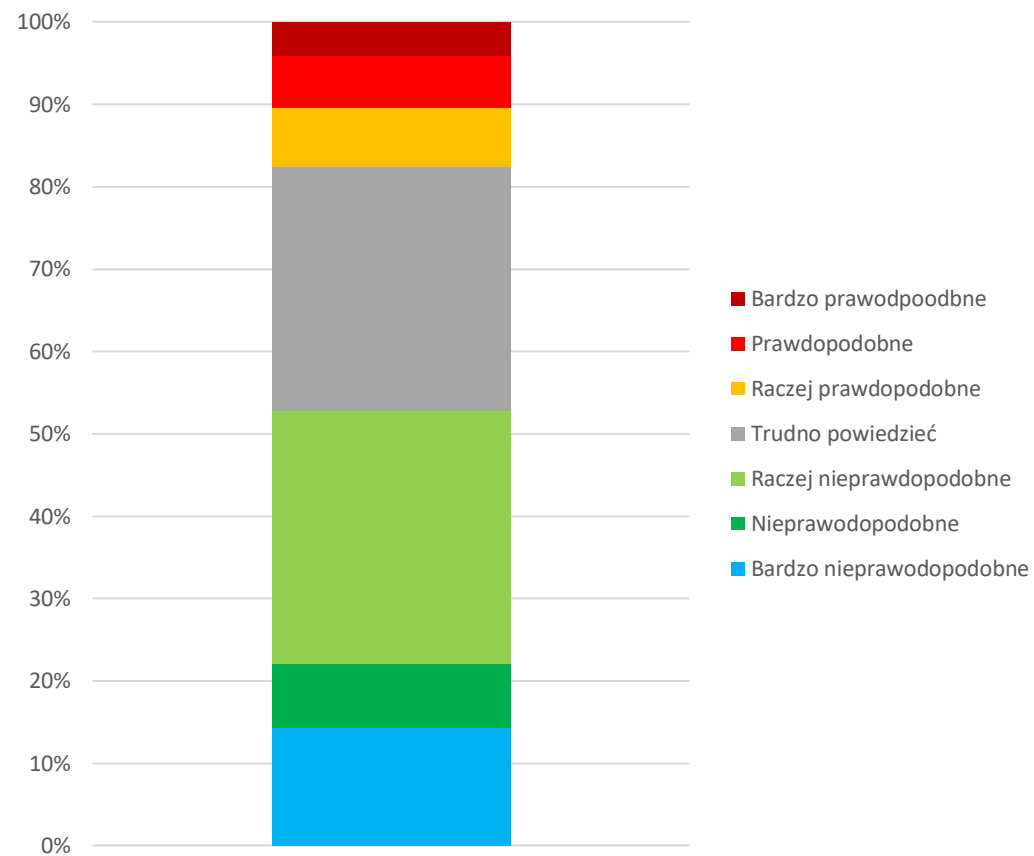
Zarobki netto



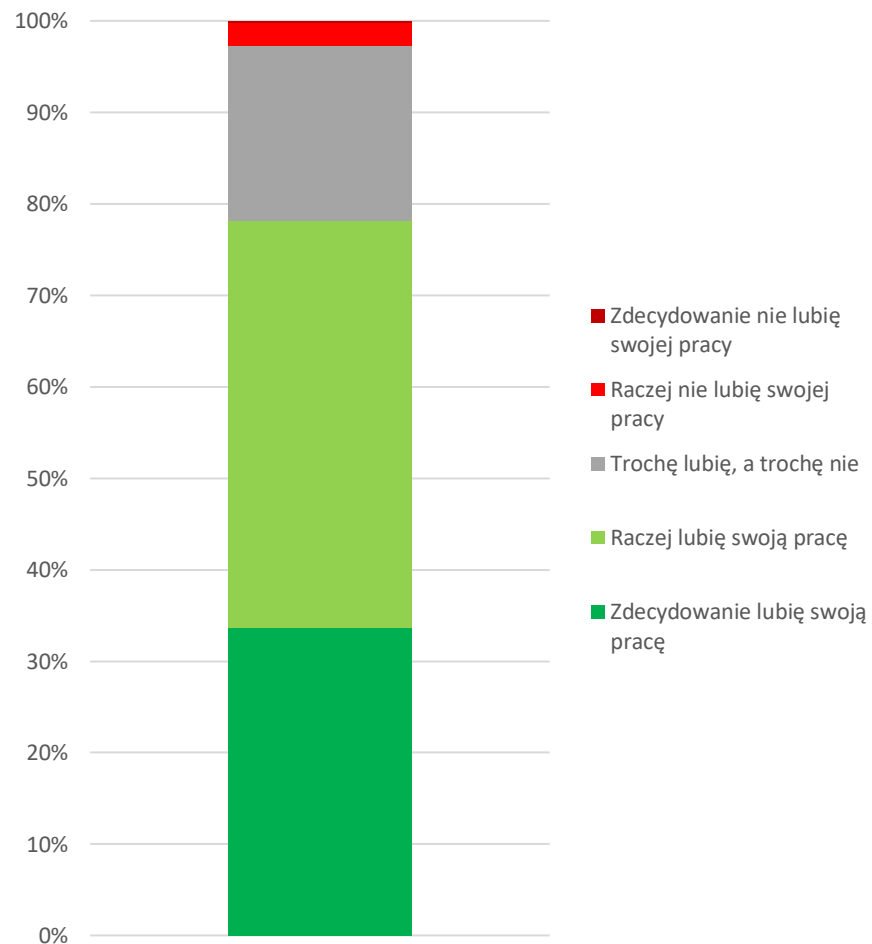
Czy rozważałeś zmianę pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



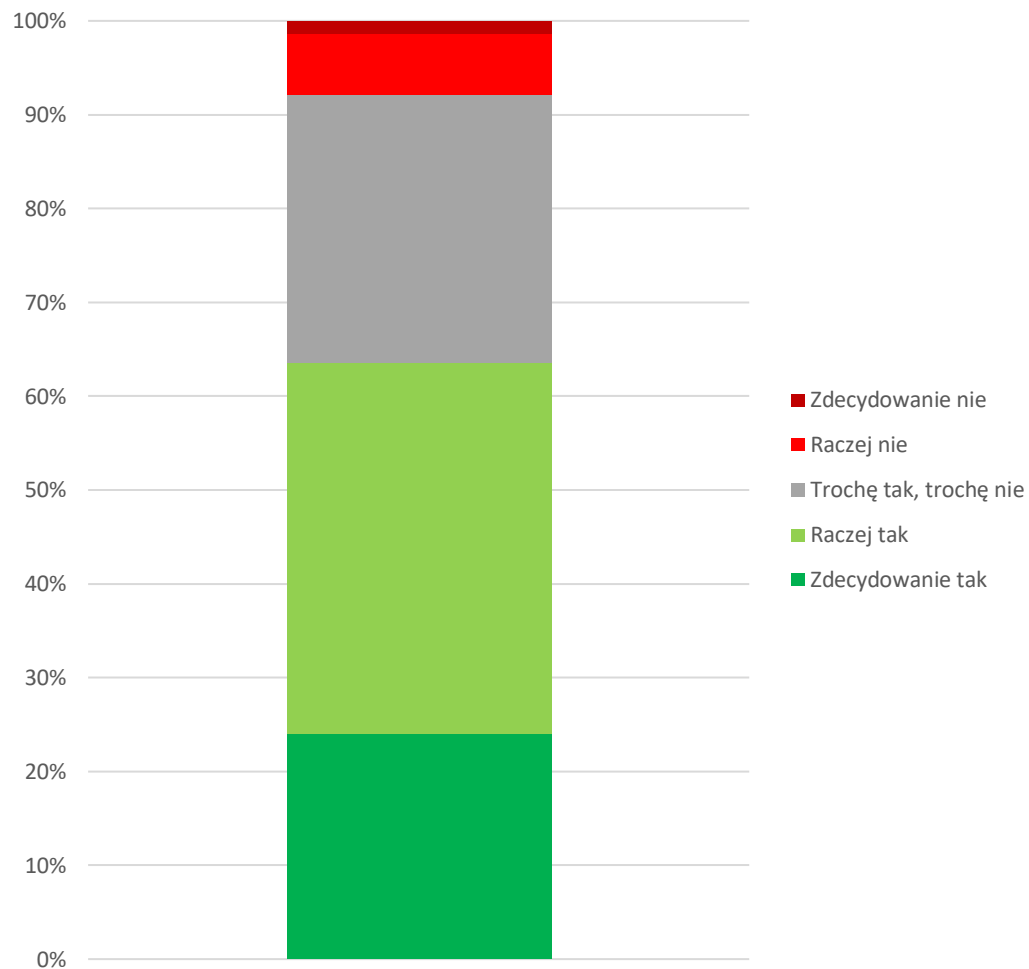
Jak bardzo prawdopodobne jest, że z własnej woli odejdiesz z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy?



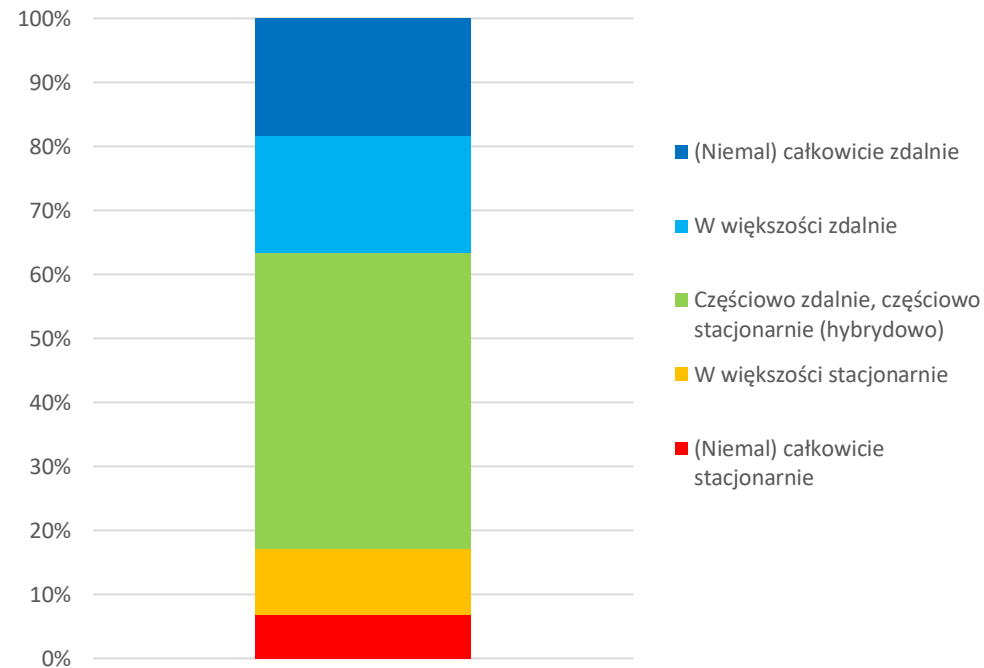
Ogólnie rzecz biorąc



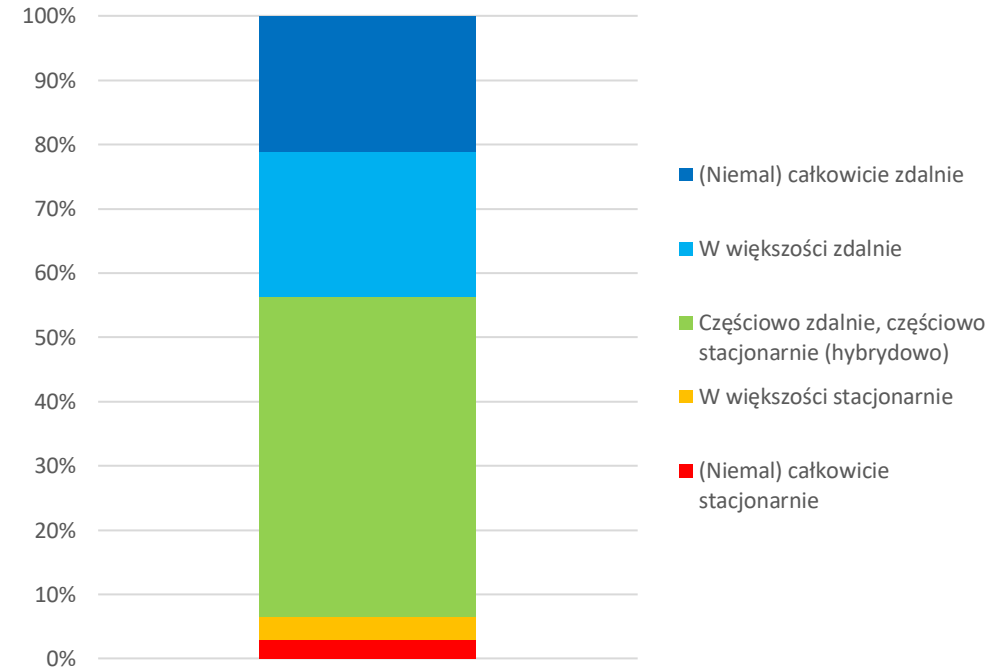
W sumie jestem zadowolony z mojej pracy



W czasie wzmożonej pandemii (od marca 2020 r. do września 2021 r.) przez większość czasu pracowałeś:



W czasie wzmożonej pandemii (od marca 2020 r. do września 2021 r.) Twój zespół przez większość czasu pracował



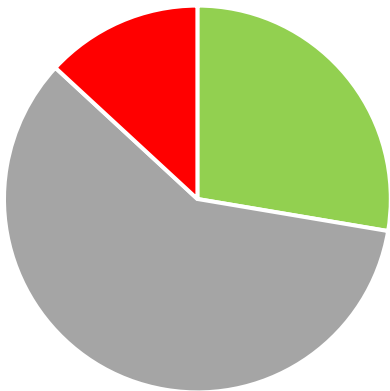
Blaski i cienie takiej organizacja pracy?



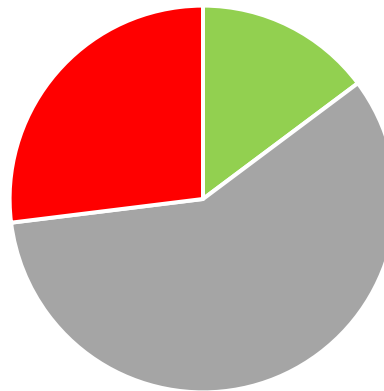
- Mniej dystraktorów
- Praca stacjonarna nie ma sensu na moim stanowisku pracy, tracę czas na dojazdy mogąc dużą część obowiązków wykonywać zdalnie
- Mniej czasu marnowało się na dojazdy, biurowe spotkania, więcej czasu poświęcało się samej pracy
- Chodzenie w kapciach, wysypianie się i wstawanie o godzinie 11.00
- Było więcej pracy, a trudniej było narzucić sobie właściwą organizację pracy i o czasie odejść od komputera - przez co w efekcie każdy z nas w dziale pracował dłużej niż 8 godzin
- Praca biurowa możliwa jest do wykonania na każdym, odpowiednio zabezpieczonym komputerze. Uciążliwe było jedynie przesyłanie - w czasie dyżurów - skanów oryginalnej dokumentacji.
- Zadania musiały zostać tak czy inaczej zrobione, natomiast odpadał czas na przygotowanie się do pracy (prysznic, ubiór), dojazd do pracy, powrót z pracy. Zdalna praca pomaga łączyć życie zawodowe z prywatnym. Człowiek jest szczęśliwszy, więc i bardziej efektywny.
- Nie każdy rozumiał ideę pracy zdalnej bądź miał możliwości takiej pracy. Jeszcze innym siadło na psychę
- W domu przebywało dziecko które też miało lekcje online
- Mniejsza kontrola = mniejsza motywacja pracowników
- Część pracowników uważała, że praca zdalna to urlop

Z perspektywy czasu, jak oceniasz efektywność pracy zdalnej (w czasie wzmożonej pandemii)? Pytanie dotyczy pracy zdalnej i pracy w trybie hybrydowym

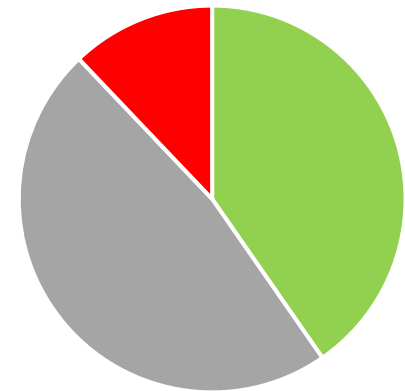
mój zespół



zespół, którym kieruję



ja

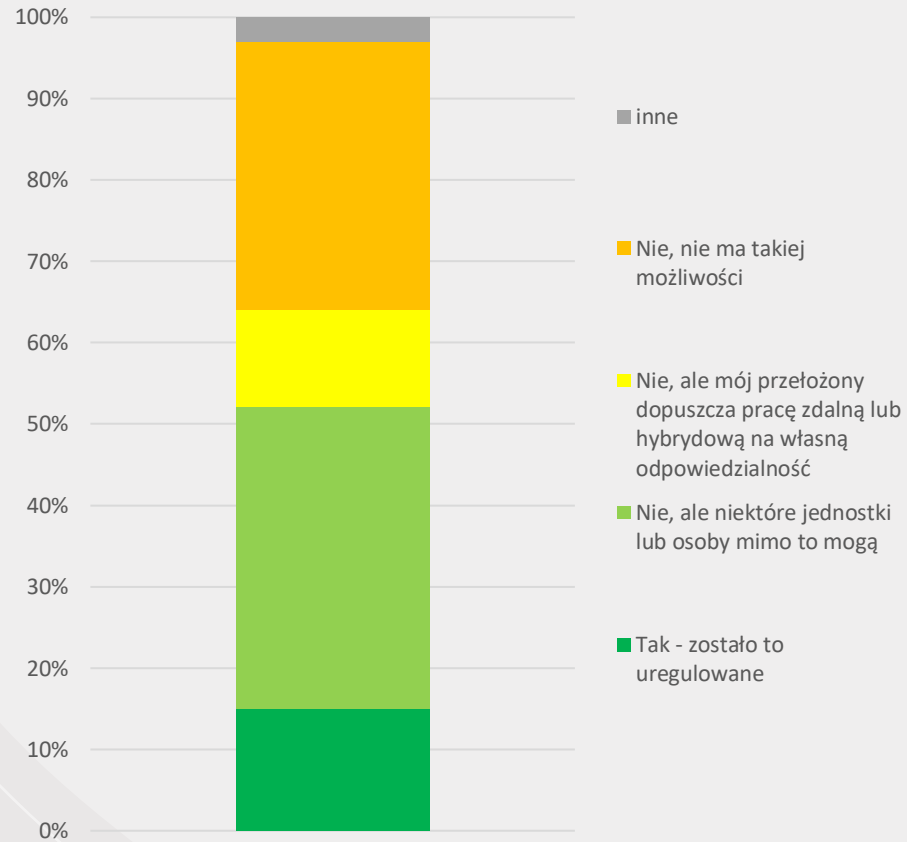


■ Wyższa niż stacjonarna ■ Porównywalna ■ Niższa niż stacjonarna

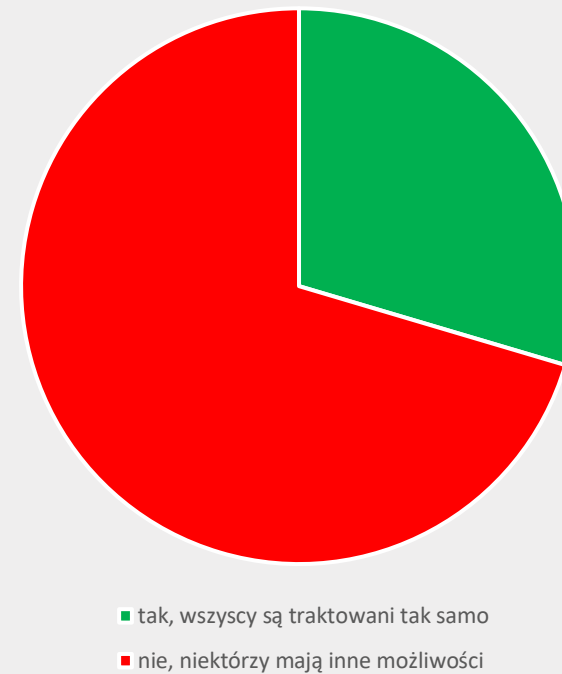
■ Wyższa niż stacjonarna ■ Porównywalna ■ Niższa niż stacjonarna

■ Wyższa niż stacjonarna ■ Porównywalna ■ Niższa niż stacjonarna

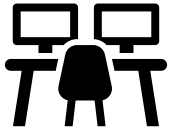
Czy na Twojej uczelni pracownicy szeroko rozumianej administracji mogą obecnie pracować zdalnie lub hybrydowo?



Czy wszyscy pracownicy szeroko rozumianej administracji mają takie same możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej?



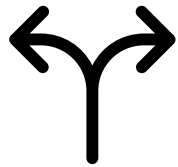
Z czego to wynikało?



- Zgodnie z wewnętrznymi przepisami uczelnia wróciła do pracy stacjonarnej
- Ze zróżnicowanego charakteru zadań.
- Zależy to od decyzji bezpośrednich przełożonych.



- Zapewne z tego jak wysoko pracownik administracji jest w hierarchii.
- Z upodobań kierownika jednostki, z sytuacji rodzinnych (ale niestety nie dotyczy to wszystkich w równym stopniu), praca zdalna nawet z innego miasta
- Z widzimisię kierownictwa

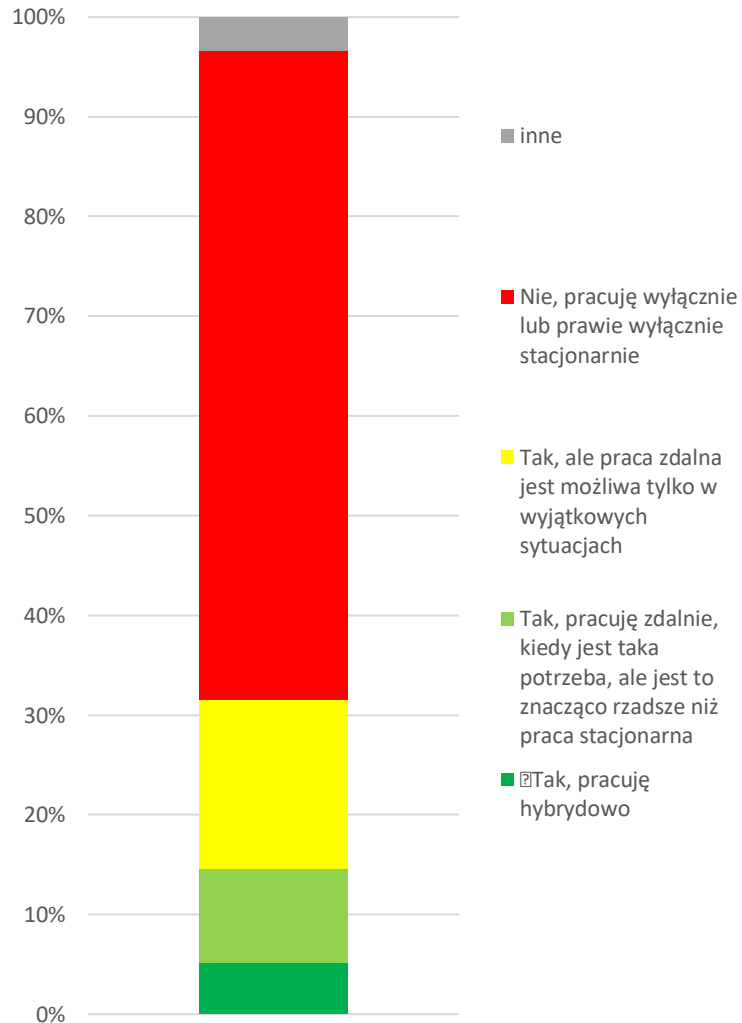


- Indywidualna, nieoficjalna decyzja rektora w stosunku do wybranych biur.
- Z układów.
- Z podejścia przełożonych i zaufania (lub jego braku) do pracowników

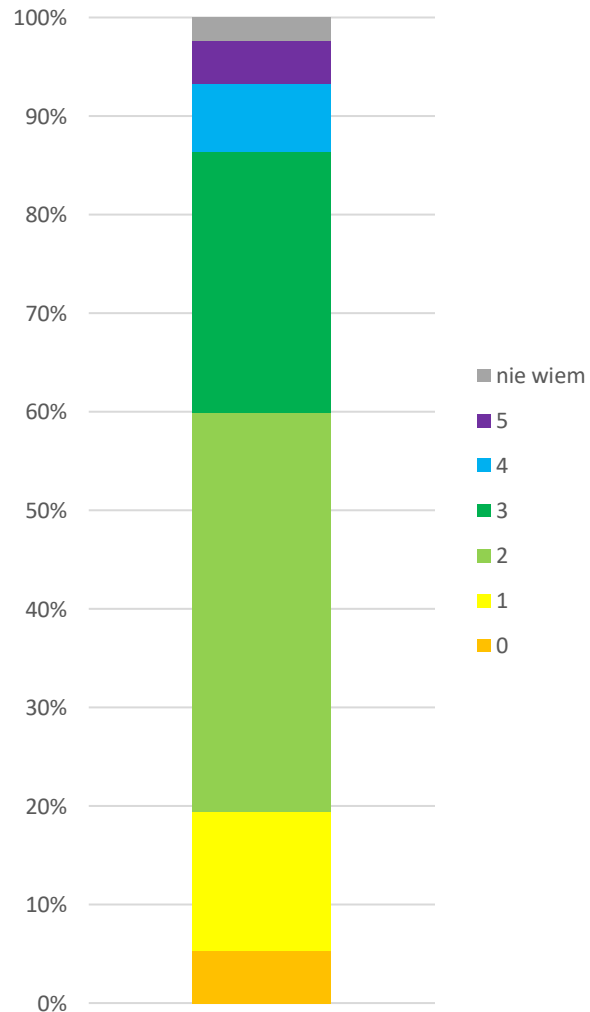


- Z nierównego traktowanie poszczególnych jednostek
- To bardzo dobre pytanie, ale nie znam na nie odpowiedzi.
- Niestety nie znam tej odpowiedzi. Ale czuję się z tego powodu nierówno traktowana

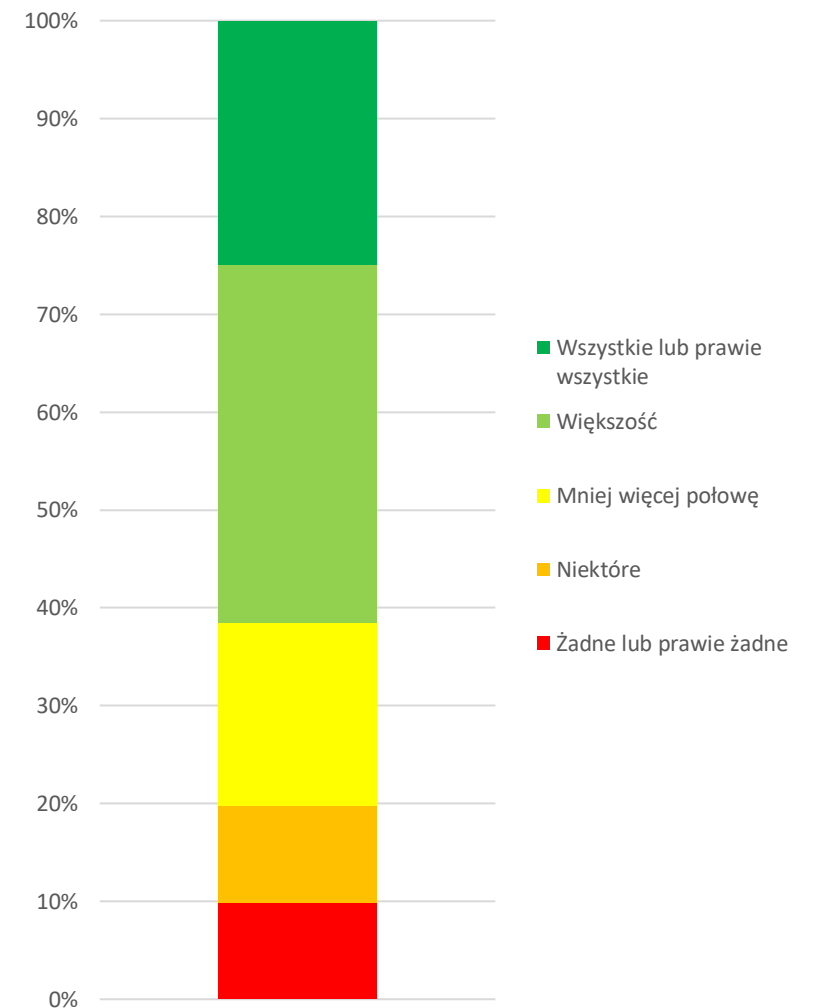
Czy obecnie zdarza Ci się pracować zdalnie lub hybrydowo?



Gdyby zależało to od Ciebie, ile dni w tygodniu chciałbyś pracować zdalnie?



Jaką część swoich obowiązków możesz wykonywać zdalnie?



Z czego to wynika i jakie działania są potrzebne, żeby to się zmieniło?



- Zmiana postrzegania pracy zdalnej przez władze uczelni.
- Zgodnie z informacją są potrzebne rozwiązania w dokumentach prawnych ogólnopolskich (rozporządzenie, Kodeks pracy) i uczelnianych (Regulamin pracy)
- Zgoda przełożonych, bo sprzęt już mamy.



- Wszystko mam w systemach, więc nie wiem, co należałoby zmienić
- Z mojego stanowiska, z braku elektronicznego obiegu dokumentów
- Pełna digitalizacja i obieg elektroniczny dokumentacji

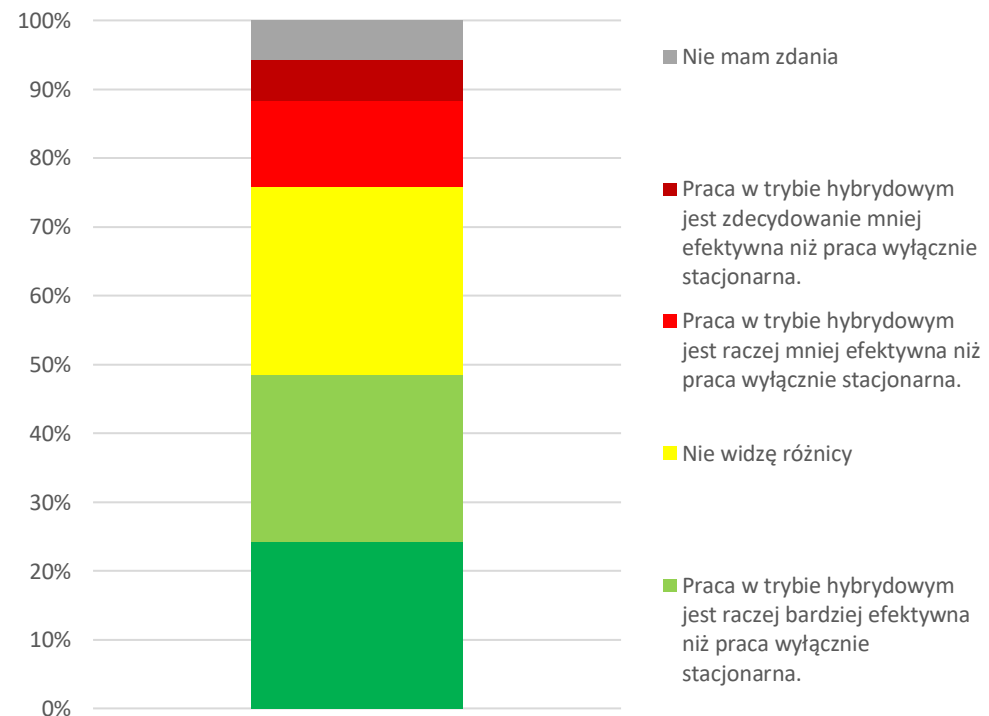


- Wynika to ze specyfiki pracy (niektóre prace wymagają spokoju, dzwoniący telefon i studenci załatwiający swoje sprawy rozprasza ją). Potrzeba dobrej woli przełożonych, ich zaufania i elastyczności
- Wynika to z charakteru mojej pracy i raczej nie ma możliwości zmiany tego

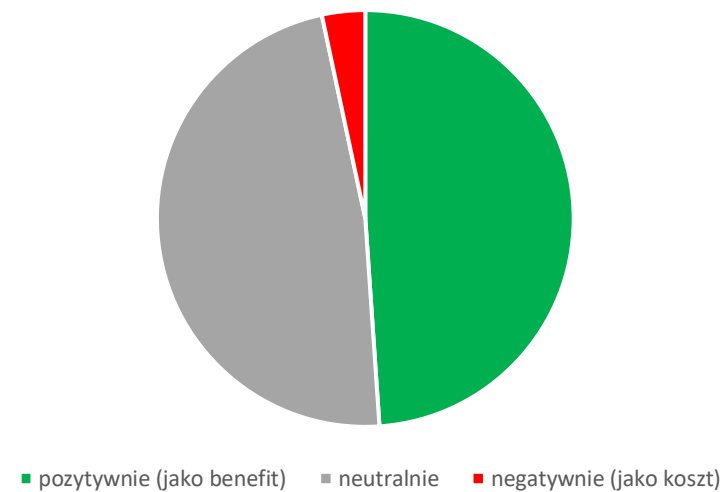


- Wg oficjalnego stanowiska uczelni, konieczne są zmiany w kodeksie pracy na poziomie krajowym. W regulaminie pracy uczelni nie ma w ogóle pracy zdalnej, jednak jakimś cudem nie przeszkadza to wielu pracownikom pracować hybrydowo. Brak równego traktowania pracowników jest rażący i bardzo frustruje.
- Ale kto powiedział, że chciałabym zmiany?:)

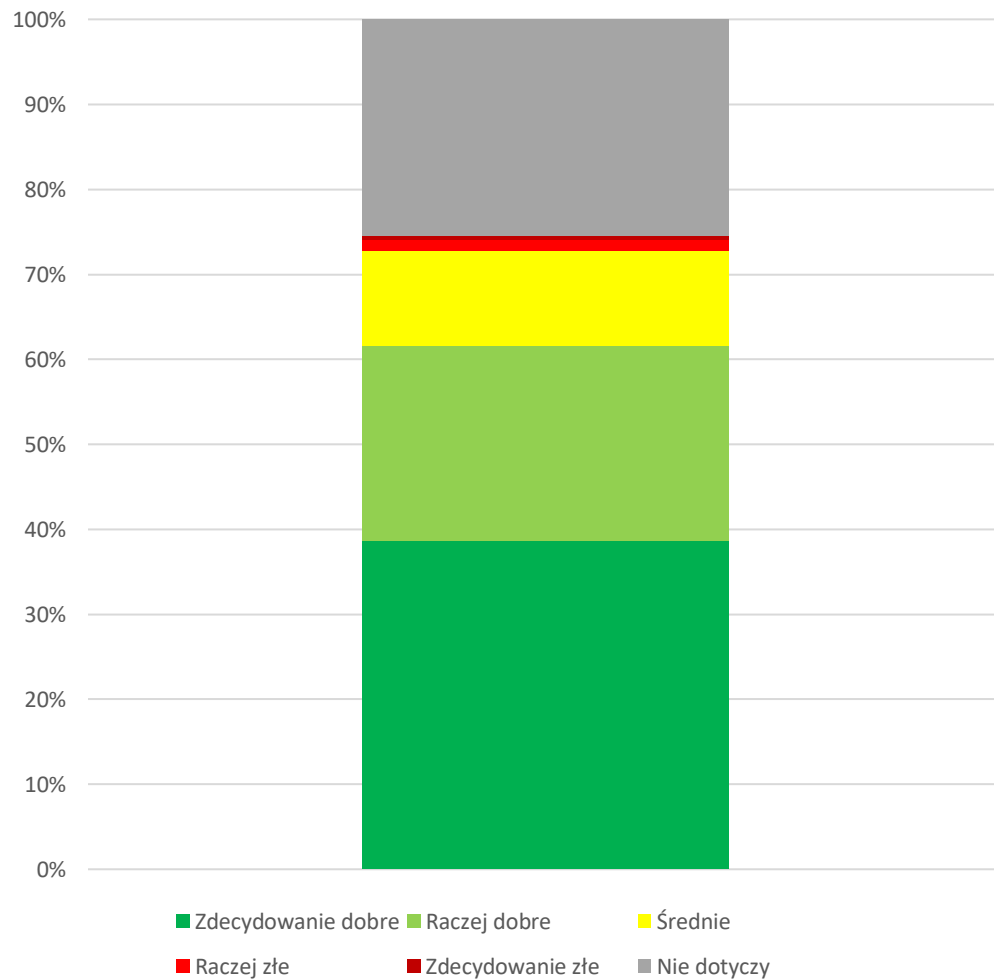
Jak Twoim zdaniem hybrydowy tryb pracy wpływa na efektywność w przypadku administracji uczelni?



Jak oceniasz swoją osobistą możliwość pracy w trybie hybrydowym?



Ogólnie rzecz biorąc jakie są Twoje warunki pracy zdalnej (w domu)?



Jakie narzędzia do pracy zdalnej lub hybrydowej zapewnia Twój pracodawca

