

RAD OD KUĆE



Talentor

We find talent.®

Prednosti i nedostatci

Rad od kuće

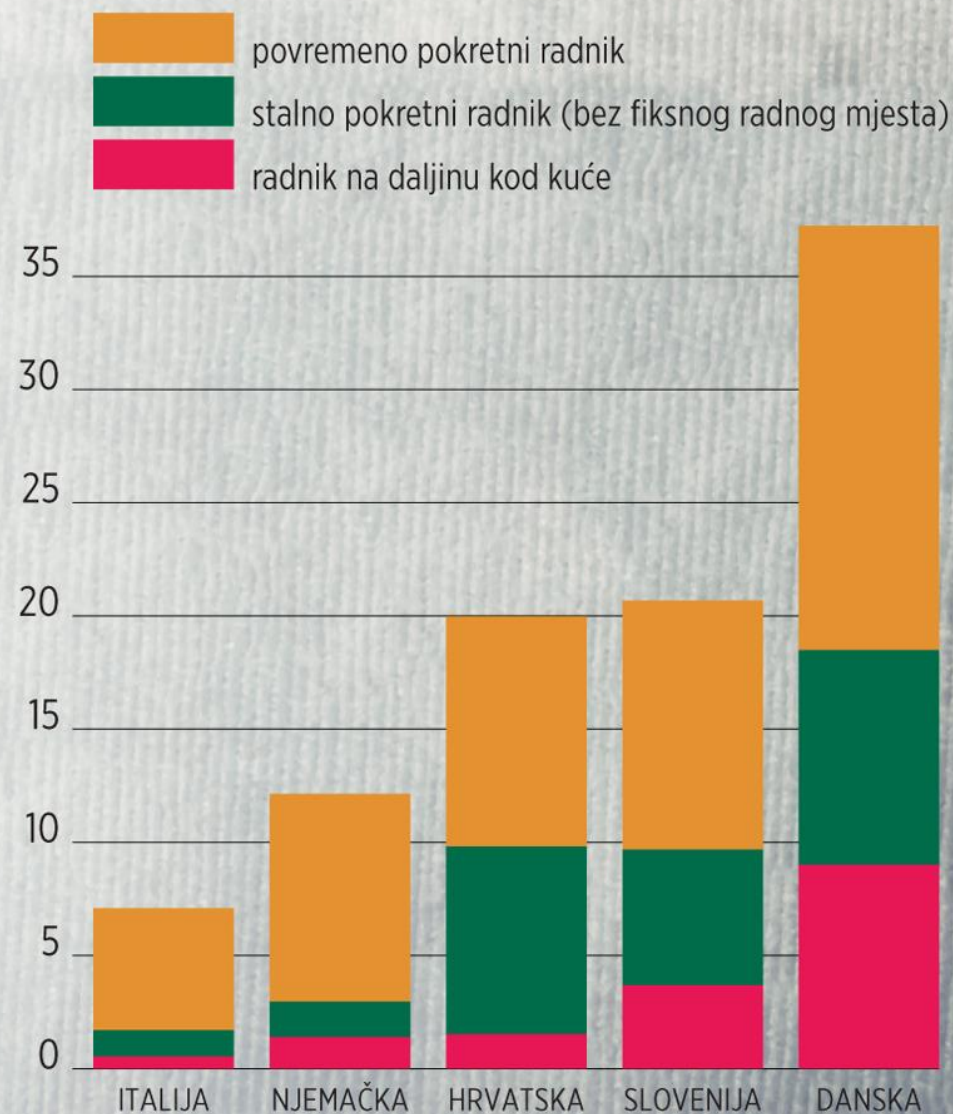
- „Izdvojeno mjesto rada” - obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (Zakon o radu, 2014)
- Ovisnost o informacijskoj tehnologiji
 - Veliki napredak u software-u
 - Osnova: laptop, Internet, telefon
- *više od 100 milijuna ljudi u svijetu raditi izvan ureda*
- Predrasude: rad od kuće je zapravo izlika za zabušavanje

- Zanimanja:
 - portir, vozač, stjuardesa, medicinska sestra
 - računalni programer, telefonski prodavač, akviziter, konzultant, agent za podršku korisnicima, računovođa, prevoditelj, novinar, menadžer društvenih mreža, administrativni poslovi ...
- Hrvatske tvrtke:
 - INA FORa – FlexiTime; FlexiPlace
 - Infoarena, organizacija kongresnih aktivnosti
 - Ericsson Nikola Tesla (teleworking)
 - Microsoft Hrvatska (virtualni ured)

Prethodna istraživanja

- Cisco - 60% ispitanika: jednako produktivno kod kuće ili na putovanju kao i u uredu
- Ctrip – 13% povećanje performansa, 50% manje otkaza
- Mobilni radnici – EU 17%, RH 20%
 - Najviše: Danska, Švedska, Nizozemska, Velika Britanija i Francuska
 - Najmanje: Italija, Grčka, Češka, Poljska i Slovačka
- Women in Adria

RAD NA DALJINU I RAD S INFORMATIČKIM TEHNOLOGIJAMA (T/ICT) U EU



Istraživanje tvrtke Talentor Hrvatska

Svrha i cilj

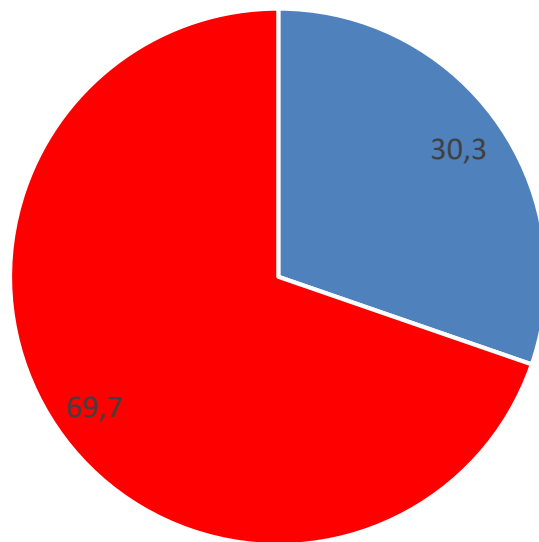
- Ispitati:

1. Fleksibilno radno vrijeme ili rad od kuće?
2. Tko? (spol, radna pozicija, veličina tvrtke, struktura kućanstva, dob djece, industrija)
3. Zadovoljstvo poslom te ravnotežom poslovnog i privatnog života
4. Procjena količine radnih zadataka koja bi se mogla obavljati od kuće
5. Savjesnost i usmjerenost na djelovanje
6. Potreba za kontrolom zaposlenika
7. Prednosti i nedostaci rada od kuće
8. Što sprječava uvođenje rada od kuće

Metodologija i rezultati

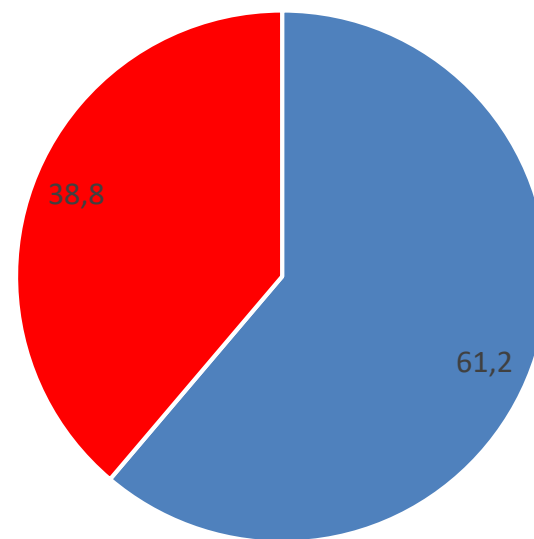
- Uzorak – 2 uzorka: zaposlenici i rukovoditelji
- N (zaposlenici) = 357, N (rukovoditelji) = 179
- Dob (zaposlenici) = 39 godina, staž (zaposlenici) = 14.6 godina
- Dob (rukovoditelji) = 44,39 godina, staža (rukovoditelji) = 20,07
- Upitnik za zaposlenike i Upitnik za rukovoditelje
 - Demografski podatci
 - Opća pitanja o radu od kuće
 - Upitnik navika (savjesnost i usmjerenost na djelovanje) i Upitnik stavova (potreba za kontrolom zaposlenika)

- Imate li na svom radnom mjestu mogućnost korištenja rada od kuće?



■ DA ■ NE

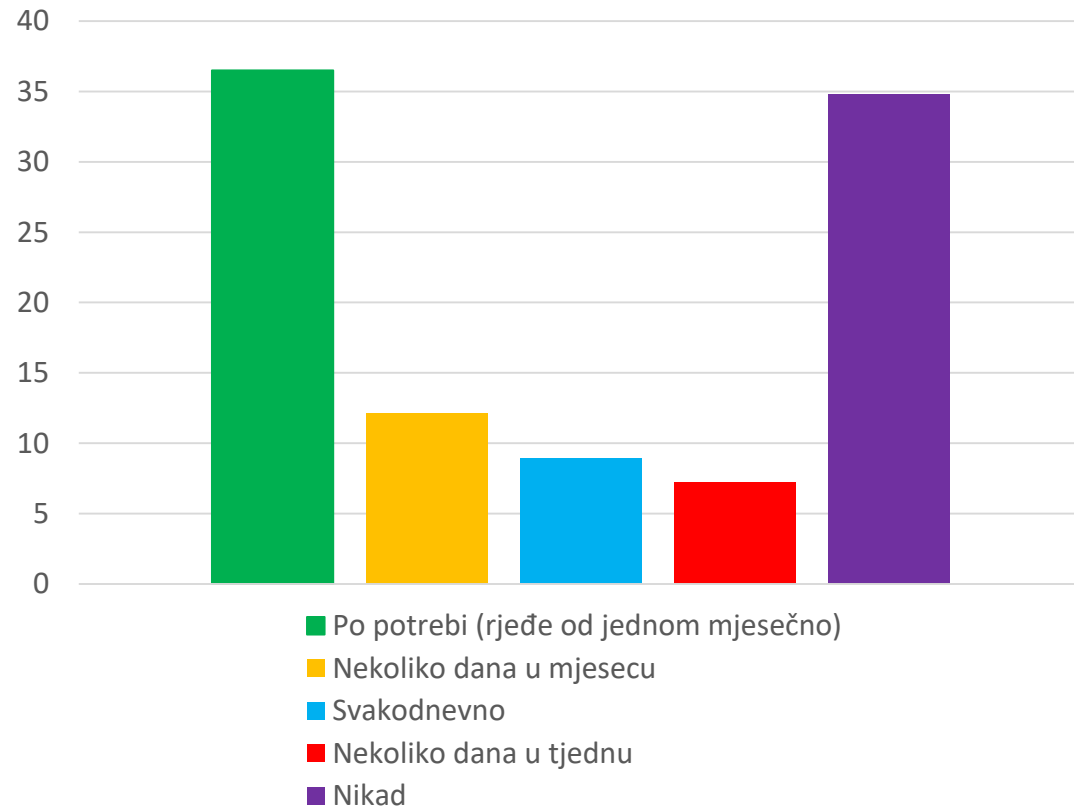
- Biste li rađe koristili rad od kuće ili imali fleksibilno vrijeme dolaska i odlaska s radnog mjesta?



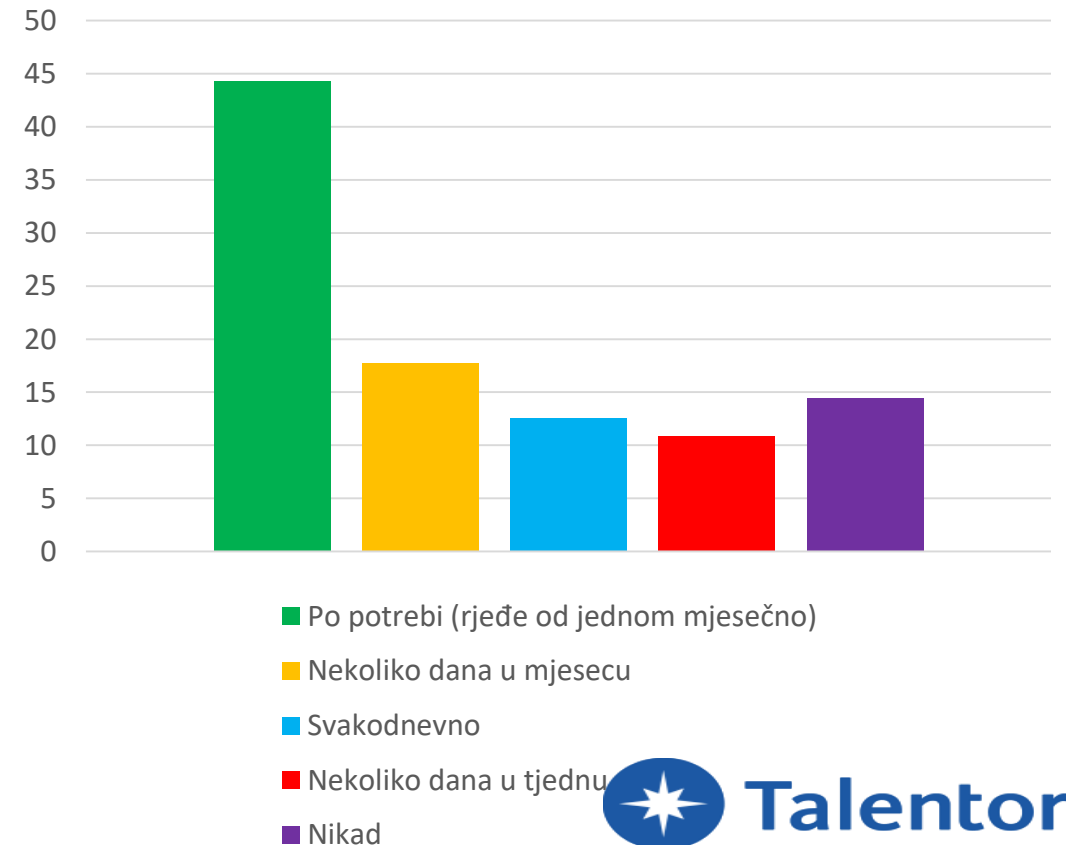
■ Povremeni rad od kuće

■ Fleksibilno vrijeme dolaska i odlaska s radnog mjesta

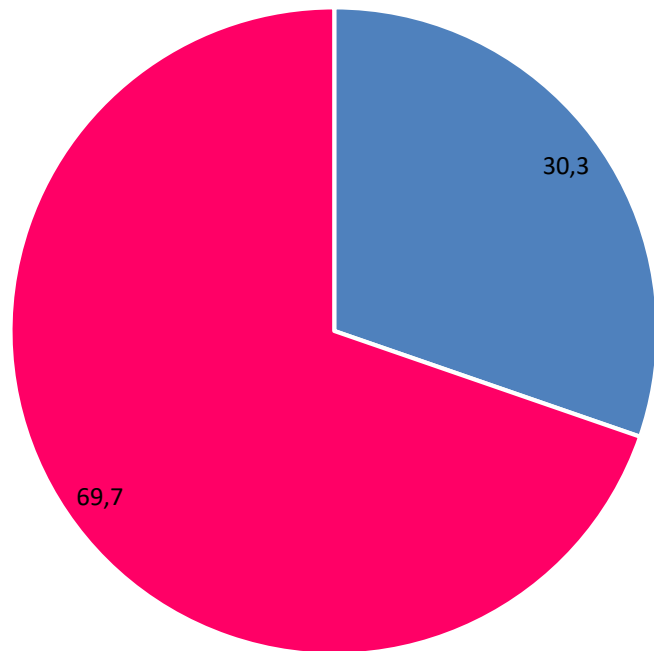
- U kojoj mjeri koristite mogućnost rada od kuće?



- Pružate li u svojoj organizaciji mogućnost rada od kuće?

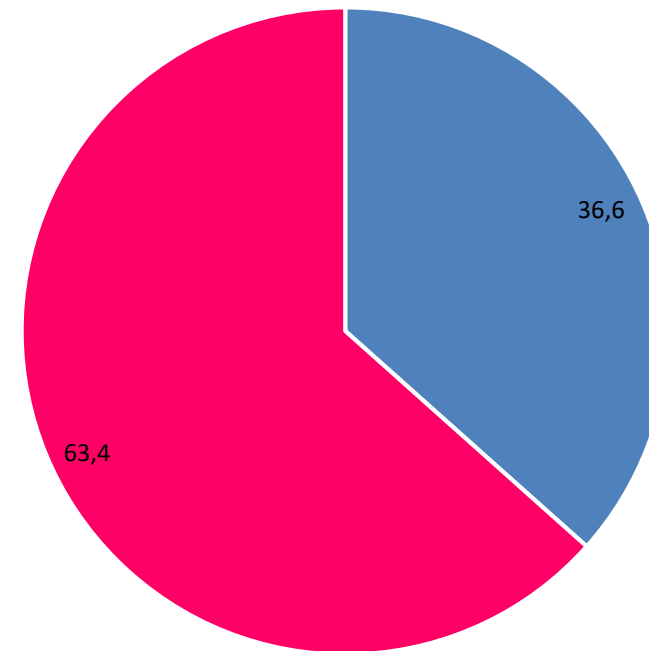


Spol – Zaposlenici



■ Muški ■ Ženski

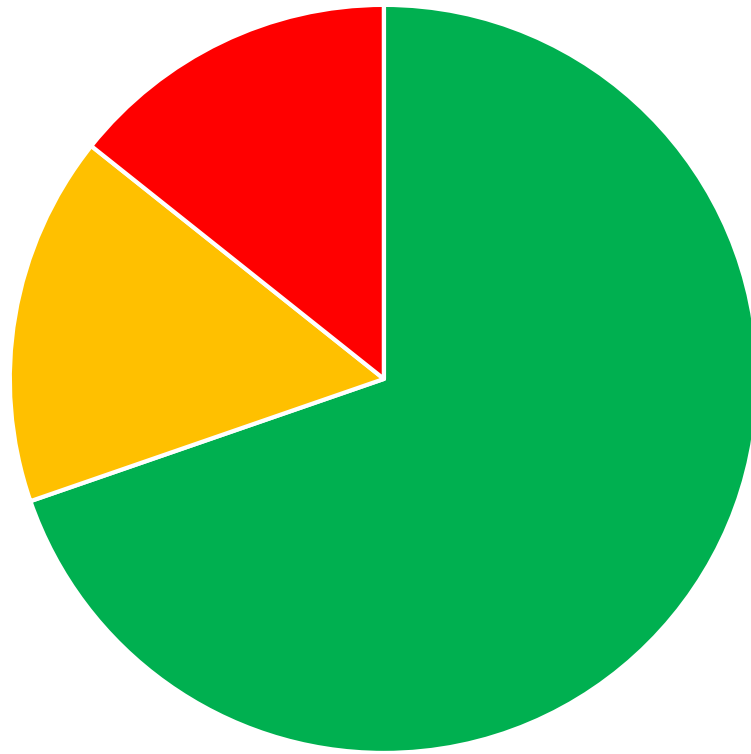
Spol – Rukovoditelji



■ Muški ■ Ženski

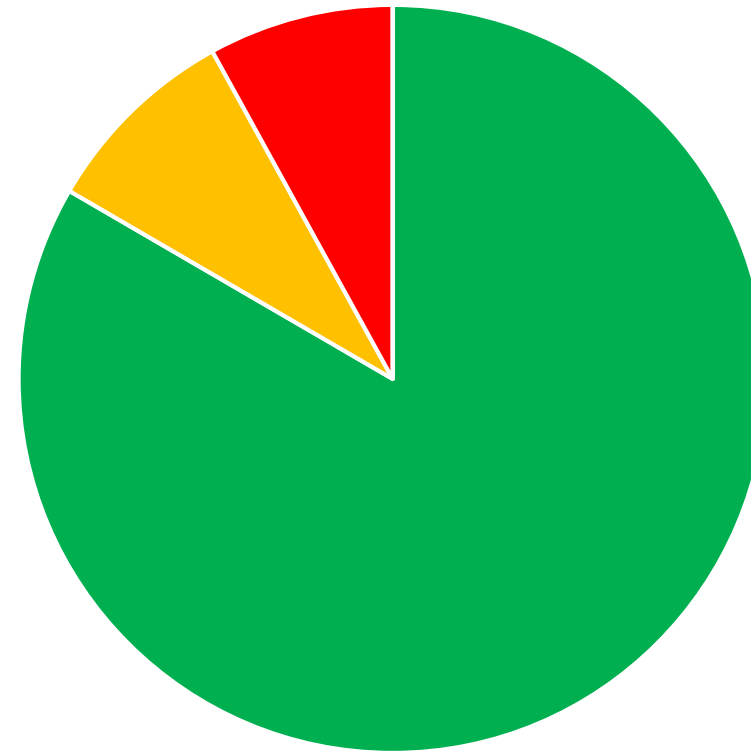
U oba uzorka sudjelovalo je statistički znatno više žena nego muškaraca.

Obrazovanje – Zaposlenici



■ VSS i više ■ VŠS ■ SSS ■ NKV

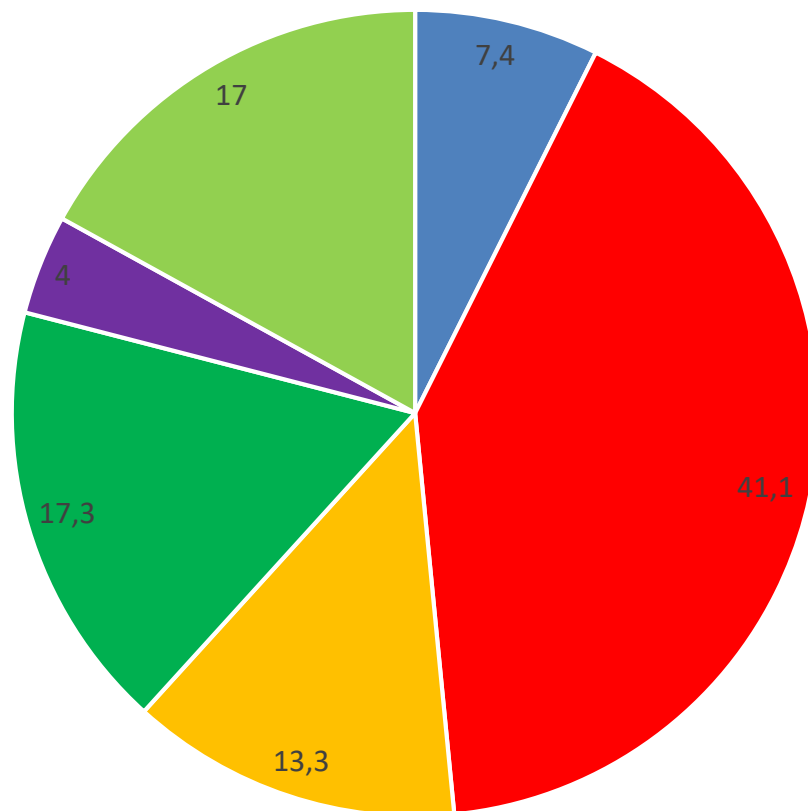
Obrazovanje – Rukovoditelji



■ VSS i više ■ VŠS ■ SSS ■ NKV

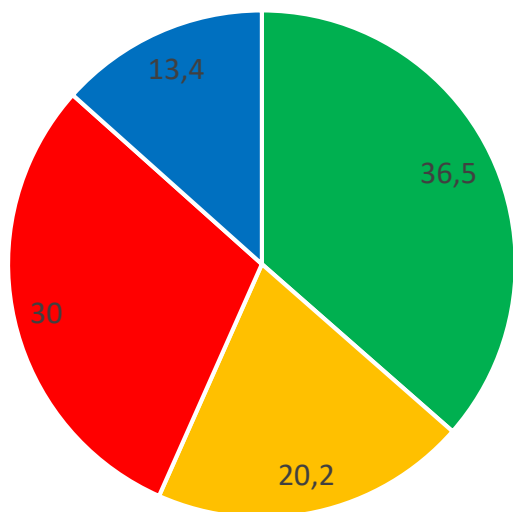
U oba uzorka sudjelovalo je statistički znatno više osoba sa visokom stručnom spremom.

Radna pozicija - zaposlenici



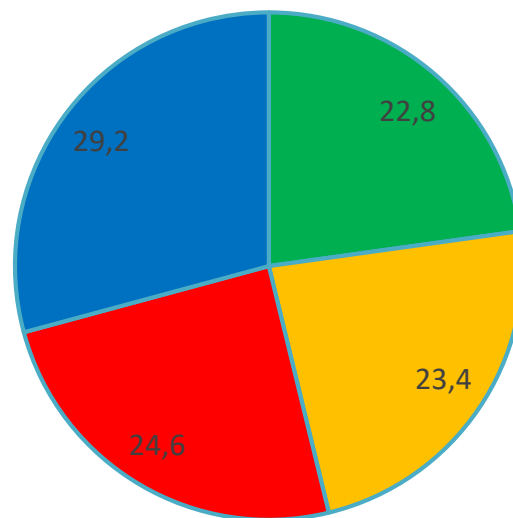
- Početnik/pripravnik
- Specijalist
- Rukovoditelj tima/grupe
- Rukovoditelj odjela
- Član ili predsjednik Uprave/direktor/ravnatelj
- Drugo

Veličina tvrtke – Zaposlenici



- Veliko poduzeće - >250 zaposlenika
- Srednje poduzeće - <250 zaposlenika
- Malo poduzeće - <50 zaposlenika
- Mikro poduzeće - <10 zaposlenika

Veličina tvrtke – Rukovoditelji



- Veliko poduzeće - >250 zaposlenika
- Srednje poduzeće - <250 zaposlenika
- Malo poduzeće - <50 zaposlenika
- Mikro poduzeće - <10 zaposlenika

U uzorku zaposlenika sudjelovalo je znatno više radnika iz velikih i malih poduzeća nego ostalih veličina organizacija.

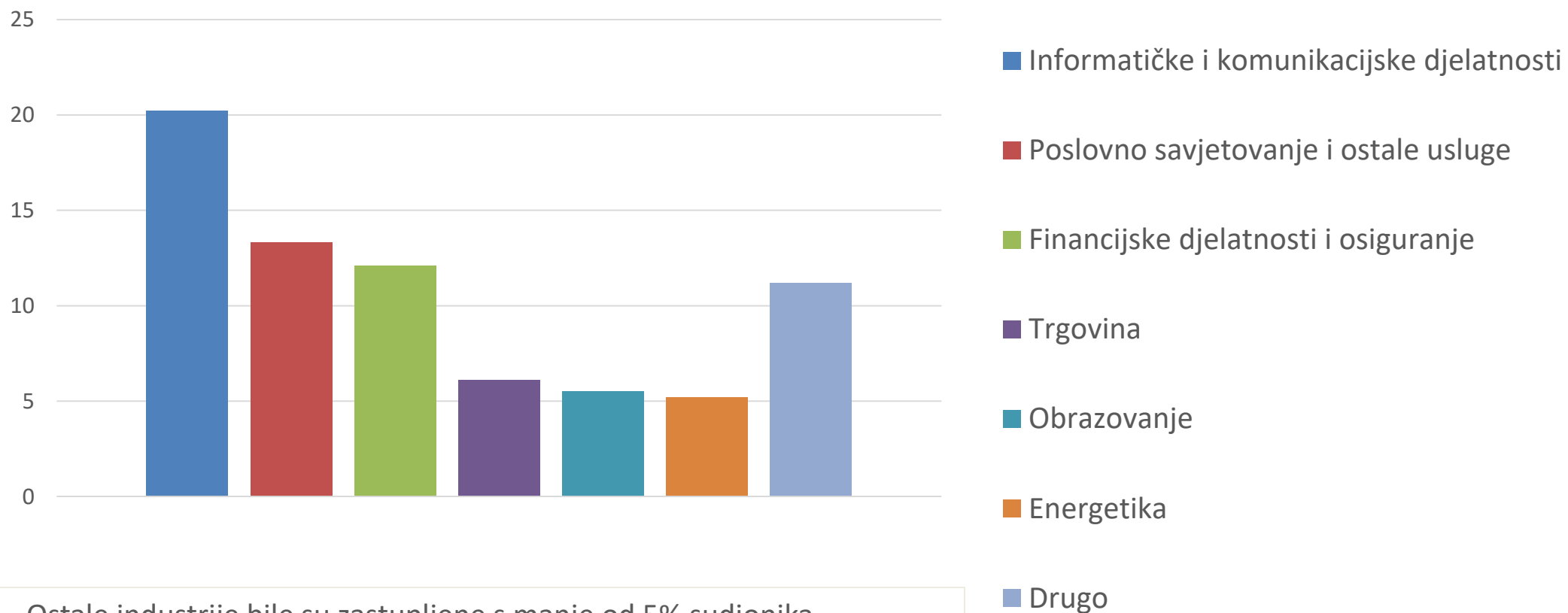
- Struktura kućanstva

- Supružnik i djeca - 41%
- Partner/Supružnik - 23,6%
- Živim sam/a - 15,4%
- Roditelji - 9,6%
- Roditelji, partner/supružnik i djeca - 6,2%
- Dijete - 3,4%
- Drugo - 0,8%

- Dob djece

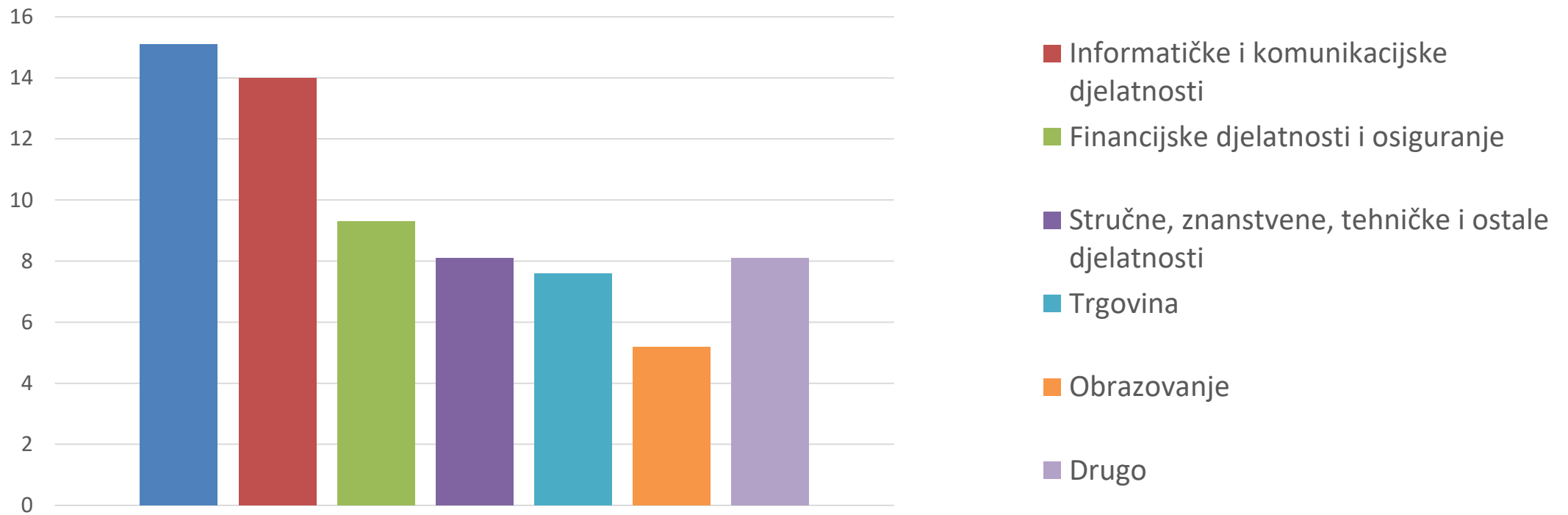
- Nemam djece – 43,4%
- Starija od 18 godina – 19,2%
- 7-12 godina – 17,8%
- 4-6 godina – 13,1%
- 12-18 godina – 11,4%
- 0-3 godine – 10,5%

Zaposlenici po industrijama



Ostale industrije bile su zastupljene s manje od 5% sudionika.

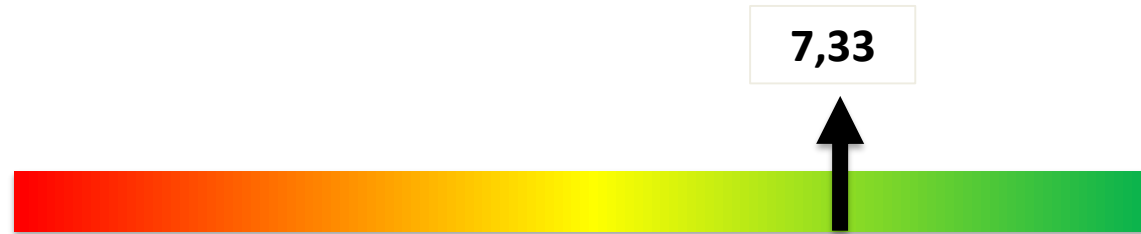
Rukovoditelji po industrijama



Ostale industrije bile su zastupljene s manje od 5% sudionika.

- Zadovoljstvo poslom

- M (zaposlenici) = 7,33



- Zadovoljan radnik = produktivan radnik

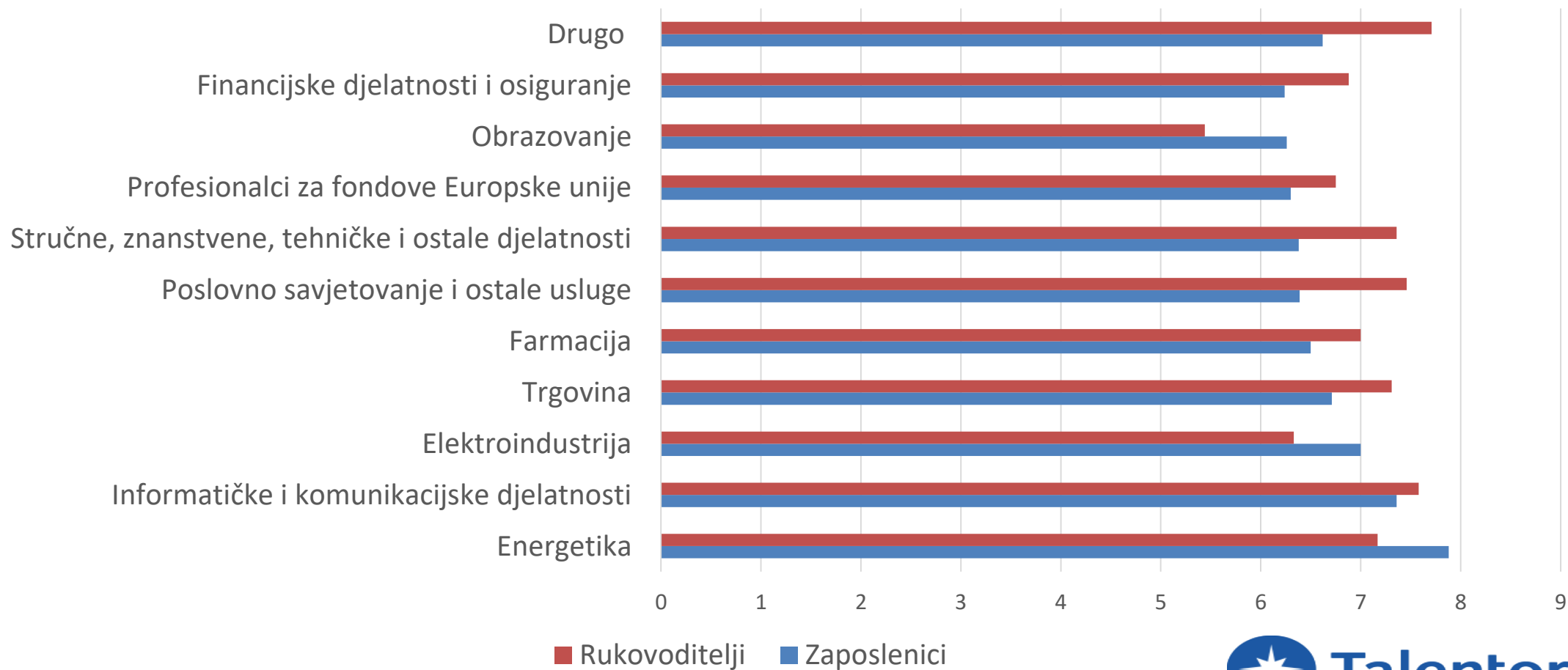
- Veća konkurentnost tvrtke pri zapošljavanju

- Cisco:

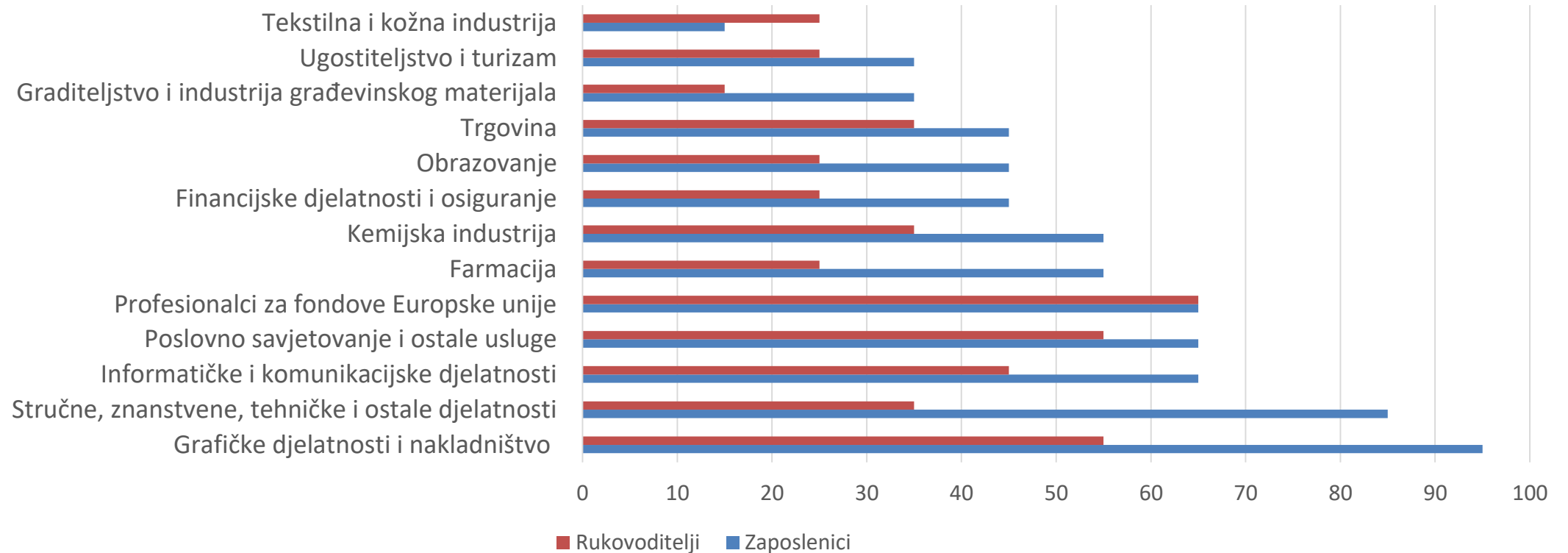
- Oko 60% ispitanika rađe bi pristalo na nižu plaću u zamjenu za slobodu u biranju vremena i mjesta rada te pristupa korporativnim podacima

- Zadovoljstvo ravnotežom privatnog i poslovnog života
 - Prosječno
 - Zaposlenici: 6,68
 - Rukovoditelji: 7,23
 - Razlika u procjenama zaposlenika i rukovoditelja
 - Procjene rukovoditelja više od procjena zaposlenika
 - Nerealno?
- Aktualno pitanje u EU Parlamentu
- Dinamika posla - nestajanje granica i pojačavanje utjecaja posla na obiteljski život → zadovoljstvo?

Procjena zadovoljstva ravnotežom između poslovnog i privatnog života



Količina radnih zadataka koji bi se mogli obavljati kod kuće



Rukovoditelji sustavno procjenjuju da je količina zadataka koji bi se mogli obavljati kod kuće manja od procjena koje daju zaposlenici.

- Savjesnost i usmjerenost na djelovanje
- **Potreba za kontrolom zaposlenika** kod rukovoditelja
 - Nepovjerenje
 - Autonomija i fleksibilnost u radu vrlo važna za motivaciju (milenijalci)
- Prvo je potrebno procijeniti može li se posao efektivno odraditi od kuće te hoće li zaposlenici to vrijeme uzalud potrošiti ili će zaista obavljati svoje radne zadatke isto kao da su fizički prisutni u uredu.

Radionica

Prednosti rada od kuće

Zaposlenici	Rukovoditelji
Mogućnost fleksibilnog organiziranja vremena	Mogućnost fleksibilnog organiziranja vremena
Ušteda vremena za putovanje do radnog mjesta	Bolja ravnoteža privatnog i poslovnog života
Manje situacija u kojima Vas kolege prekidaju u radu	Prepuštanje zaposlenicima da samostalno organiziraju radne zadatke
Bolja ravnoteža privatnog i poslovnog života	Manje prekidanja u radu od strane radnika
Mogućnost samostalnog organiziranja radnih zadataka	Ušteda financijskih resursa za putovanje do radnog mjesta
Manja razina buke koju donosi rad u uredu	Ušteda najma poslovnog prostora
Ušteda financijskih resursa za putovanje do radnog mjesta	Manja razina buke koju donosi rad u uredu
	Ušteda troškova nabave sredstava za rad

Nedostatci rada od kuće

Zaposlenici	Rukovoditelji
Izdvojenost iz aktualnih poslovnih situacija u organizaciji	Izdvojenost iz aktualnih poslovnih situacija u organizaciji
Socijalna isključenost	Vlastita neorganiziranost radnika
Vjerojatnost da će stvarno vrijeme rada biti dulje od 40 sati tjedno	Nedostatak komunikacije s podređenima
Razni drugi distraktori	Socijalna isključenost
Nedostatak komunikacije s nadređenima	Ometanje u radu od strane ukućana
Ometanje u radu od strane ukućana	Razni drugi distraktori
Vlastita neorganiziranost	Vjerojatnost da će stvarno vrijeme rada biti kraće od predviđenih 40 sati tjedno
	Vjerojatnost da će stvarno vrijeme rada biti više od predviđenih 40 sati tjedno

Zašto nije uveden rad od kuće?

- Nedefinirana zakonska procedura – 42,6%
- Strah od gubitka kontrole nad zaposlenicima – 29,1%
- Komplicirana zakonska procedura – 25,7%
- Nejasne prednosti - 25
- Odsutnost radnika usporava razvoj inovativnih ideja – 18,9%
- Industrija/djelatnost – 6,8%
- Ostali razlozi – 3,3%
 - Psihosocijalne komponente (otuđenje, negativna radna klima, izoliranost, zatvorenost, osamljenost)
 - Različita mišljenja drugih članova uprave
 - Nepoznavanje tržišne situacije
 - Nemogućnost spajanja na server tvrtke

Zakon

- Ne postoji rad od kuće, nego rad na izdvojenom mjestu rada
 - Poslodavac je dužan
 - Sklopiti novi ugovor s radnikom
 - Obaviti preglede električnih i plinskih instalacija, vatrogasni aparat, kutija za prvu pomoć
 - Trošak vremena i financijskih resursa
 - Radnici koji rade na izdvojenom mjestu rada izjednačeni su u svojim pravima s drugim radnicima koji rade na istim ili sličnim poslovima u prostoru poslodavca (ne smije im se isplatiti manja plaća)

Zaključak

- Za rad od kuće treba imati jasnu viziju i čvrstu disciplinu
- Uzeti u obzir i prednosti i nedostatke
- Signal da poslodavac brine o potrebama i zadovoljstvu svojih zaposlenika → povećava se lojalnost
- Individualan pristup
 - Ličnost - introverti/ekstraverti
 - Priroda posla
 - Kreativni kognitivni procesi
- Izbor!