

ANKETA O DIGITALNI PRIPRAVLJENOSTI SLOVENIJE ZA DELO OD DOMA (IZZIVI IN PRILOŽNOSTI)

Uvod in sintezne ugotovitve raziskave

Spoštovani,

nič nas ni tako nenadno in obenem učinkovito postavilo pred dejstvo, da v veliko večji meri uporabljamo sodobno IT tehnologijo, kot ravno epidemija Covid 19. Spremenila je naše običajno življenje in tudi delo, ki se je, tam, kjer je bilo to mogoče, odvijalo od doma. Delo od doma je prineslo nove izkušnje, spoznanja, marsikomu tudi nove izzive.

S sodelavci iz naše svetovalne ECG partnerske mreže smo v **prvi polovici maja 2020** izvedli **anketo o digitalni pripravljenosti Slovenije za delo od doma**, v kateri je **sodelovalo 543 udeležencev ankete**.

Na prihodnjih straneh vam **predstavljamo sintezne rezultate po posameznih kategorijah vprašanj**, obenem pa vam spodaj **podajamo ključne ugotovitve same raziskave**, ki je pokazala:

- da je **pripravljenost za delo od doma na strani udeležencev ankete visoka**,
- da **ima delo od doma** v kombinaciji z običajnim delom na delovnem mestu **raznovrstne pozitivne učinke**
- in da je za **organizacije smiselno razmišljati o tem, kako kombinirati obe tovrstni vrsti dela**.

Ključne ugotovitve raziskave (podrobnejši rezultati so prikazani na naslednjih straneh):

- **Svoje splošno počutje udeleženci ankete ocenjujejo kot relativno dobro**. Pri tem je z vidika izvedbe ankete pomembno izpostaviti, da je njihova **ocena počutja relativno še višja pri delu od doma** (3,9 od 5 možnih), v primerjavi z delom na delovnem mestu (3,5 od 5 možnih).
- **Delo od doma je bilo relativno bolje ocenjeno v primerjavi z delom na delovnem mestu, v okviru naslednjih segmentov:**
 - opravljen obseg dela
 - dosežena kakovost opravljenega dela
 - izkoriščenost delovnega časa
- **Delo na delovnem mestu pa po drugi strani prinaša naslednje pozitivne segmente, v primerjavi z delom od doma:**
 - možnost druženja s sodelavci
 - možnost usposabljanj in izobraževanj
 - dostopnost potrebne dokumentacije in podatkov za delo
- Po mnenju udeležencev anketiranja se **kažejo pozitivni vidiki dela od doma** (v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu) **v naslednjih psihofizičnih dejavnikih:**
 - večja možnost usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti
 - boljše upravljanje z delovnim časom
 - možnost razgibanja med delom
 - oz. je pri delu od doma tudi nižja prisotnost stresa in drugih neželenih motilcev oz. neprijetnih občutkov, v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu.

- **Največji delež anketirancev (35%) v času opravljanja ankete ni imelo potrebe po prihodu na delovno mesto** oz. jih je dobra tretjina (37%) videla potrebo po občasnem tedenskem prihodu na delovno mesto, kar nakazuje priložnost za organizacije, da v svoje delovne urnike bolj intenzivno vključijo tudi možnost (vsaj občasnega) dela od doma.
- **Več kot 80% razlogov potrebnega prihoda na delovno mesto je povezano z elementi, ki bi se jih v današnji digitalni ekonomiji dalo urediti na drugačen (bolj digitalno prijazen) način**, kar nenazadnje dodatno nakazuje na to, da je delo od doma lahko že danes in še posebej v prihodnje ena od pomembnejših možnih oblik urejanja delovnega časa v prihodnje.
- **Več kot 90 odstotkov vprašanih se je opredelilo, da bi izbralo možnost dela od doma tudi v prihodnje, če bi imeli to možnost.**
 - Najbolj pogosto zastopani frekvenci dela od doma sta pri tem dvakrat tedensko (38% vprašanih) in večkrat na teden (37 odstotkov vprašanih).
- **Ključni razlogi za delo od doma so po mnenju udeležencev ankete naslednji:**
 - prihranek časa zaradi odsotnosti vožnje na delo (70% vprašanih)
 - lažje usklajevanje službenih in družinskih obveznosti (60% udeleženi)
 - prometna in ekološka razbremenitev okolja (53% anketirancev)

Pri interpretaciji odgovorov oz. rezultatov ankete je seveda potrebno upoštevati tudi posebni kontekst časa, v katerem se je opravljal sama raziskava: v začetku maja 2020, ko je bil celoten svet v karanteni zaradi novega koronavirusa in je bilo s tem v zvezi povezano tudi dejstvo, da so bili doma tudi otroci in so mnogokateri starši opravljali poleg poslovne vloge (ob delo na domu) še vlogo učitelja, vzgojitelja ali varuške ter skrbeli za gospodinjstvo, kar nenazadnje pomembno vpliva tudi na samo zanesljivost odgovorov in njihovo statistično značilnost.

Naj za zaključek kratko povzamemo pozitivne učinke dela od doma:

- večji obseg opravljenega dela,
- večja kakovost opravljenega dela,
- manjši obseg stresa pri delu (pozitiven vpliv na zdravje zaposlenih),
- manjši obseg motilcev (pozitiven vpliv na izkoriščenost delovnega časa),
- zmanjšanje utrujenosti zaposlenih zaradi odsotnosti vožnje na delo in iz dela (pozitiven vpliv na zdravje zaposlenih – povprečna dnevna vožnja na delo in iz dela v trajanju 65 minut),

Poleg tega ima delo od doma v določenem obsegu tudi vpliv na stroške poslovanja organizacij (stroški povezani z delom), npr.:

- zmanjšanje stroškov povračil za prevoz na delo in iz dela (povprečni strošek povračila za prevoz na delo in iz dela za zaposlene, udeležene v anketi, znaša dobrih 100 EUR mesečno, kar je nedvomno višja vrednost od nadomestila za uporabo lastnih sredstev v primeru dela od doma),
- zmanjšanje stroškov dela zaradi možnosti manjšega deleža bolniške odsotnosti (manj stresa, večja možnost za zdrav življenjski slog – telesna aktivnost, zdrava prehrana),
- manjši obseg potrebnih delovnih prostorov, saj so v prostorih organizacije lahko nameščene le delovne postaje (nižji stroški ev. najema poslovnih prostorov ali rednega vzdrževanja, nižje investicij gradnje novih poslovnih prostorov),
- organizacija, ki omogoča delo od doma, je privlačnejša za mlajši strokovni/perspektivni kader,
- zaradi boljše učinkovitosti dela od doma potrebno manjše število zaposlenih za enak ali celo večji delovni učinek.

Delo od doma v določenem obsegu predstavlja tudi pozitivne vidike organizacij na področju njihove družbene odgovornosti. Med le te lahko brez dvoma uvrstimo družini bolj prijazno oz. naklonjeno delo, skrb za čistejšo okolje in boljšo prometno varnost.

Vsekakor pa tako posamezniki, ki delajo od doma ali bodo v prihodnje delali od doma, kakor tudi organizacije, ki le to omogočajo, ne smejo zanemariti negativnih vplivov dela od doma, ki lahko vodijo v izgorelost. Delo od doma namreč zahteva visoko stopnjo (samo)odgovornosti, organiziranosti in zdrave uravnoteženosti med službenimi obveznostmi in osebnim življenjem.

V vsakem primeru pa lahko ne glede na to zaključimo, da je anketa pokazala, da ustrezno kombiniranje dela na običajnem delovnem mestu z delom od doma, lahko prinaša mnogotere pozitivne učinke, tako za organizacijo, kot tudi za posameznike v njih ter tudi za celotno družbo (manjši ogljični odtis, boljša zdravstvena slika družbe), zato organizacijam priporočamo, da tehtno in sistematično premislijo o tem, kako takšno obliko dela uvrstiti v svoje redne delovne procese.

Poročilo pripravila:

mag. Janez Žezlina, Energos d.o.o.
Helena Pleslič, DARS d.d.

E: janez.zezlina@ecg.si
W: www.ecg.si

V Ljubljani, dne 04. junija 2020

GRAFIČNI PRIKAZ REZULTATOV PO POSAMEZNIH VPRAŠANJIH

PRIPRAVLJENOST ORGANIZACIJE ZA IZVEDBO DELA OD DOMA

Na podlagi odgovorov udeležencev ankete (vzorec = 543 odgovorov) ugotavljamo, da je pripravljenost organizacij za izvedbo dela od doma dokaj dobra, saj so vse spodnje kategorije bile ocenjene s povprečno oceno več kot 3,5 (od 5 možnih).

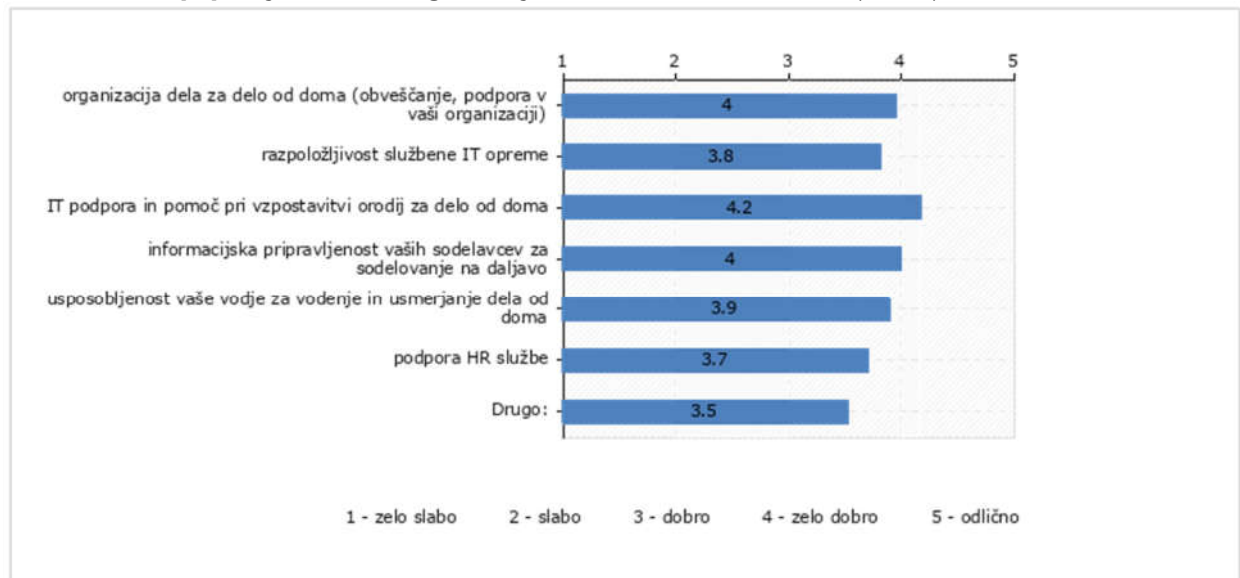
Pri tem so najboljše ocenjene naslednje kategorije:

- IT podpora in pomoč pri vzpostavitvi orodij za delo od doma, ki je dobila povprečno oceno 4,2 (od 5 možnih) ter
- Organizacija dela za delo od doma s povprečno oceno 4,0 (od 5 možnih).

Malce manj dobro pa sta ocenjeni kategoriji:

- Podpora HR oz. kadrovske službe, ki je dobila povprečno oceno 3,7 (od 5 možnih) ter
- Razpoložljivost službene IT opreme, s povprečno oceno 3,8 (od 5 možnih).

1. Kako bi ocenili pripravljenost vaše organizacije na izvedbo dela od doma? (n = 543)



Odgovori pod drugo	Frekvenca
uporabljam osebno IT opremo	
notranji ukrepi	
za večino zaposlenih	

OSEBNA PRIPRAVLJENOST ZA DELO OD DOMA

Na podlagi odgovorov udeležencev ankete (vzorec = 542 odgovorov) ugotavljamo, da je **osebna pripravljenost za delo od doma tudi ocenjena z relativno dobro oceno** (malce nižje kot pripravljenost organizacij za izvedbo dela od doma) - vse spodnje kategorije bile ocenjene s povprečno oceno več kot 3,5 (od 5 možnih).

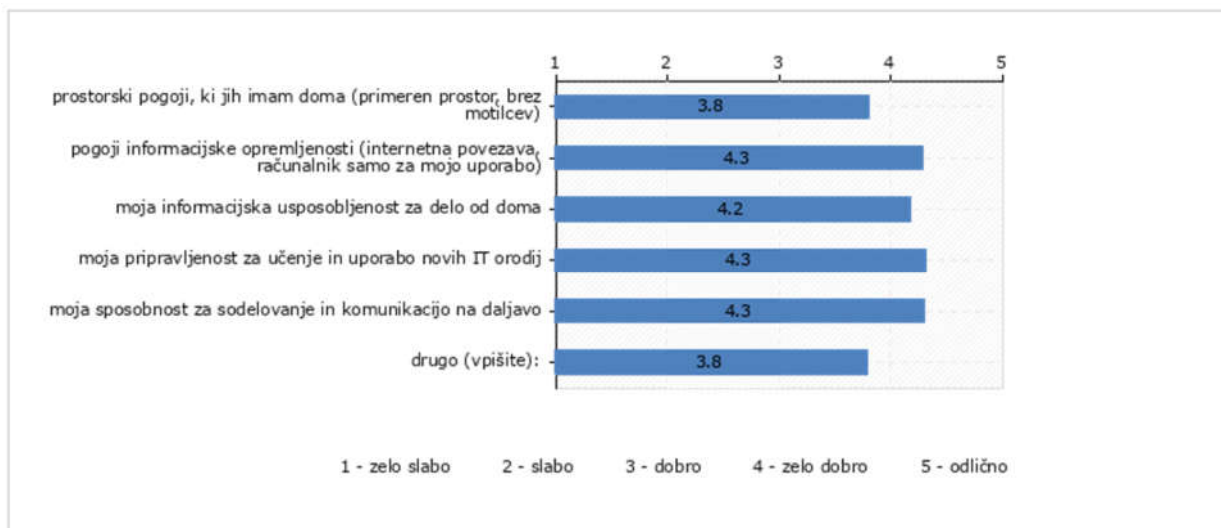
Pri tem so najboljše ocenjene naslednje kategorije:

- pogoji informacijske opremljenosti,
- moja osebna pripravljenost za učenje in uporabo novih IT orodij in
- moja sposobnost za sodelovanje in komunikacijo na daljavo,
- **ki so vse dobile povprečno oceno 4,3 (od 5 možnih).**

Malce manj dobro pa je ocenjena naslednja kategorija:

- Prostorski pogoji, ki jim imam doma – le-ta je dobila povprečno oceno 3,8 (od 5 možnih)

2. Kakšna je bila vaša osebna pripravljenost za delo od doma? (n = 542)



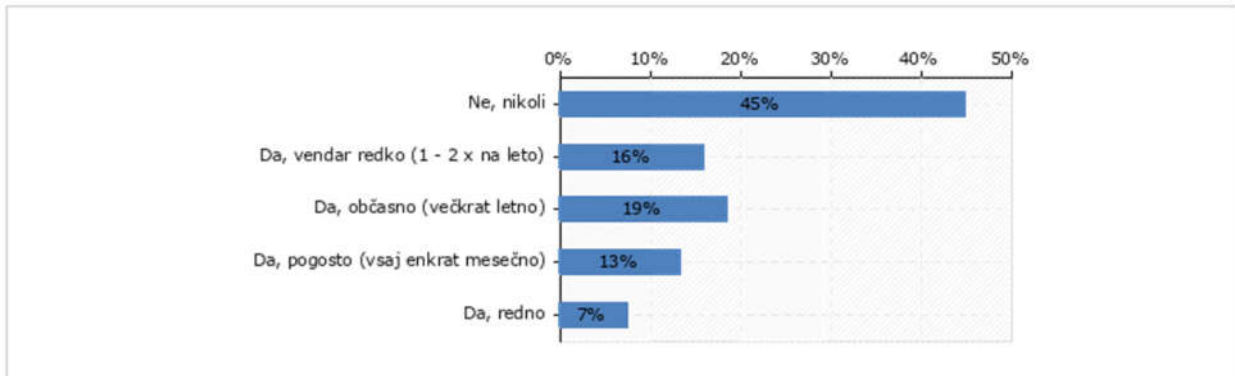
Odgovori pod drugo	Frekvenca
preveč digitalne komunikacije skozi celoten dan - si konec dne čisto izčrpan	
domači računalnik je bistveno boljši od službenega	

IZKUŠNJE Z DELOM OD DOMA

Večina udeležencev ankete (45 % od 540 podanih odgovorov) do trenutka opravljanja ankete (maj 2020) še ni imelo izkušenj z delom od doma oz. so to obliko dela uporabljali neredno oz. samo občasno (35% udeležencev).

20% udeležencev ankete pa delo od doma uporablja redno (vsaj enkrat mesečno oz. ves čas).

3. Ali ste že kdaj prej opravljali delo od doma? (n = 540)



PRIMERJAVA DELA OD DOMA IN NA DELOVNEM MESTU PO SEGMENTIH

Različne segmente dela od doma in na delovnem mestu je ocenjevalo 520 udeležencev ankete.

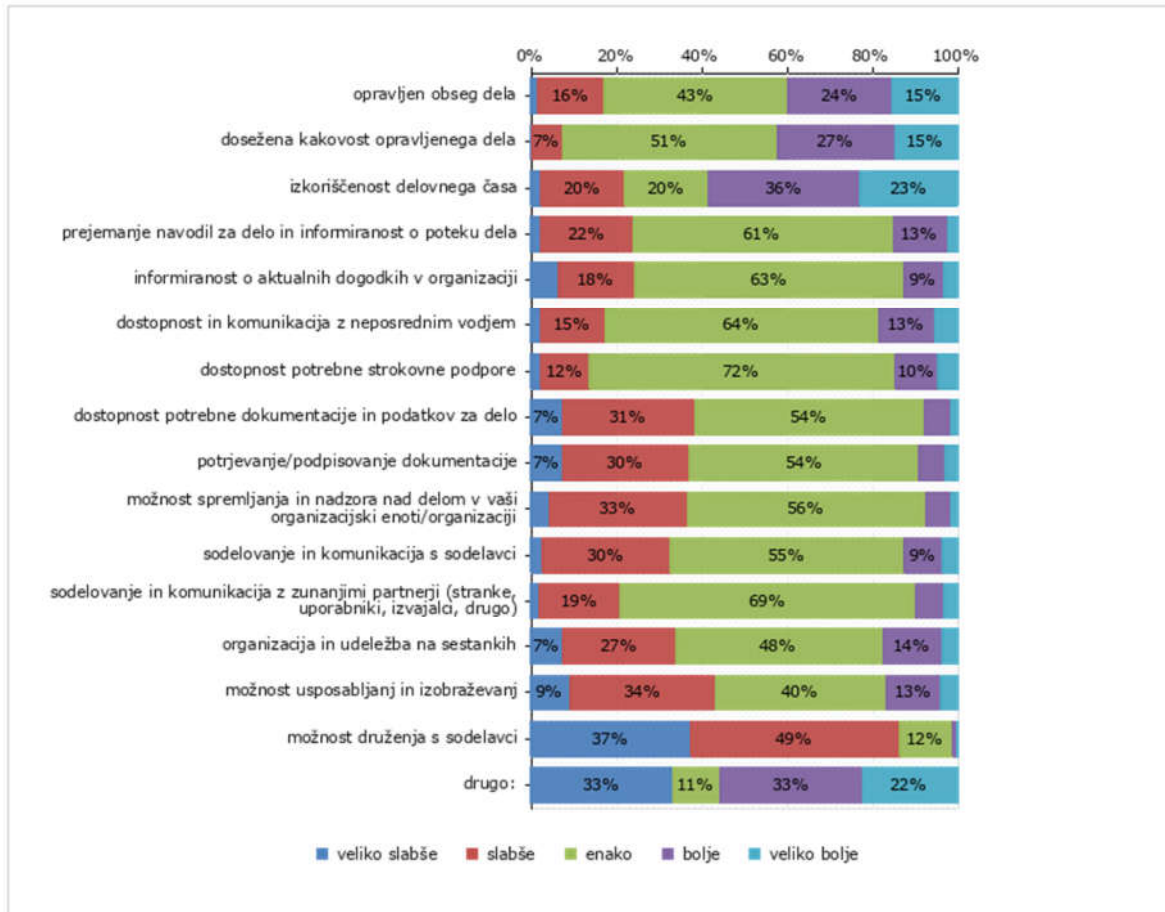
Delo od doma je bilo relativno boljše ocenjeno v primerjavi z delom na delovnem mestu, v okviru naslednjih segmentov:

- opravljen obseg dela
- dosežena kakovost opravljenega dela
- izkoriščenost delovnega časa

Delo na delovnem mestu pa po drugi strani prinaša naslednje pozitivne segmente, v primerjavi z delom od doma:

- možnost druženja s sodelavci
- možnost usposabljanj in izobraževanj
- dostopnost potrebne dokumentacije in podatkov za delo

4. Kako ocenjujete posamezen segment dela od doma v primerjavi z delom na delovnem mestu? (n = 520)



Odgovori pod drugo	Frekvenca
work-life balance	
uporaba službenega telefona	
neformalna komunikacija	

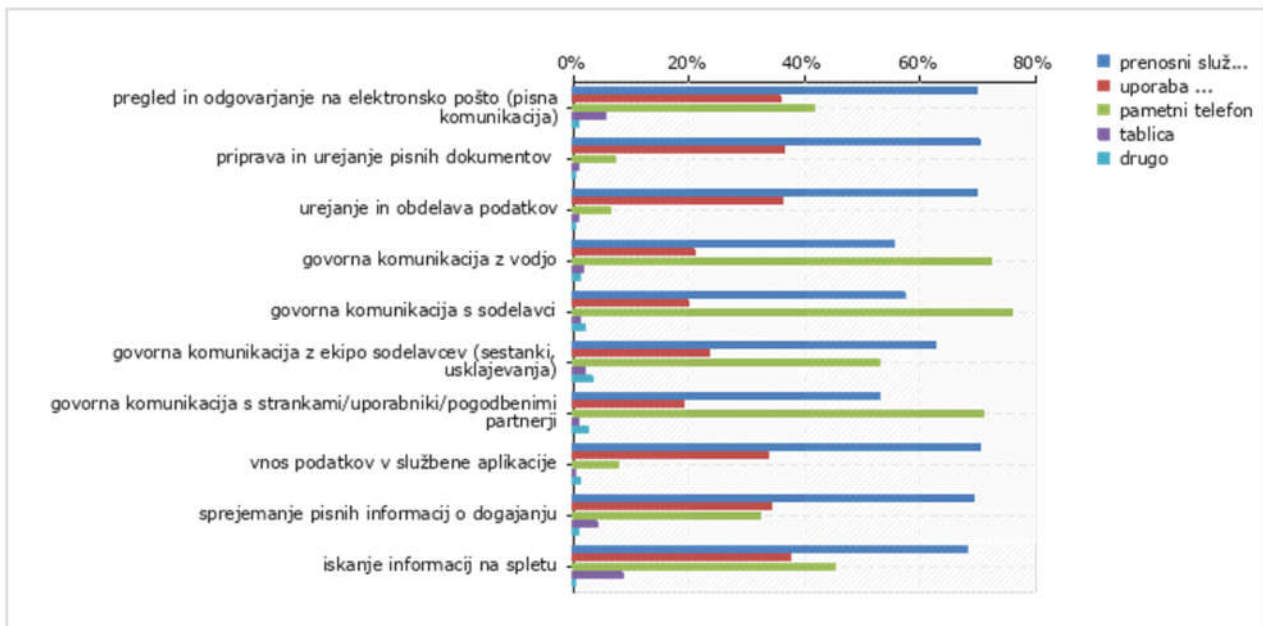
UPORABA KOMUNIKACIJSKIH NAPRAV PRI DELU OD DOMA

Največji delež udeležencev ankete za službena opravila pri delu od doma najpogosteje uporablja:

- **prenosni službeni računalnik (65%) in**
- **pametni telefon (41%)**

Medtem, ko je uporaba domačega prenosnega/osebnega računalnika s povezavo do službenega računalnika in službenih aplikacij prisotna že pri bistveno nižjem odstotku udeležencev ankete (30%).

5. Katero komunikacijsko napravo ste pri določenem službenem opravilu pri delu od doma najpogosteje uporabljali? (n = 498)



UPORABA KOMUNIKACIJSKIH APLIKACIJ PRI DELU OD DOMA

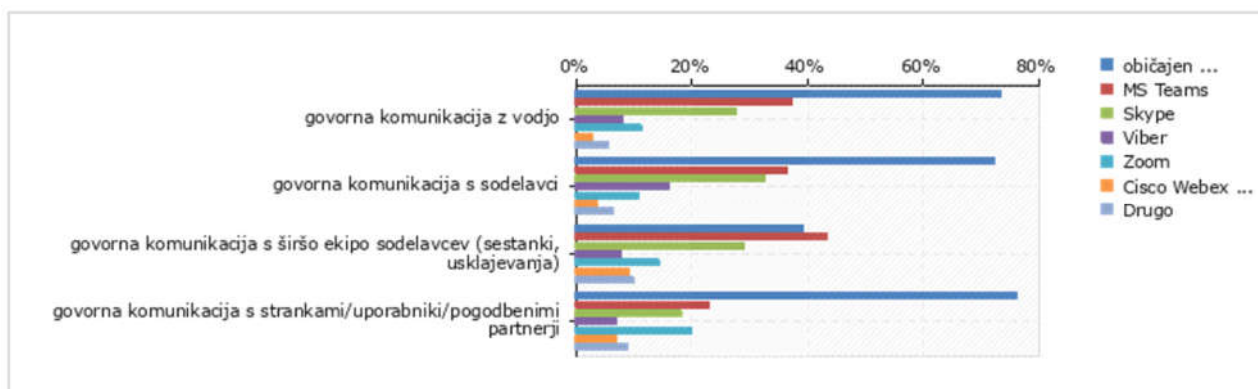
Največji delež udeležencev ankete pri **govorni komunikaciji** pri delu od doma najpogosteje uporablja:

- **običajen telefonski klic (v 65% primerih)**

Drugi dve bolj pogosto uporabljeni aplikaciji za sodelovanje in komunikacijo s sodelavci sta:

- MS Teams (35%) in
- Skype (27%)

6. Katero razpoložljivo komunikacijsko aplikacijo ste najpogosteje uporabljali v govorni komunikaciji pri delu od doma? (n = 498)



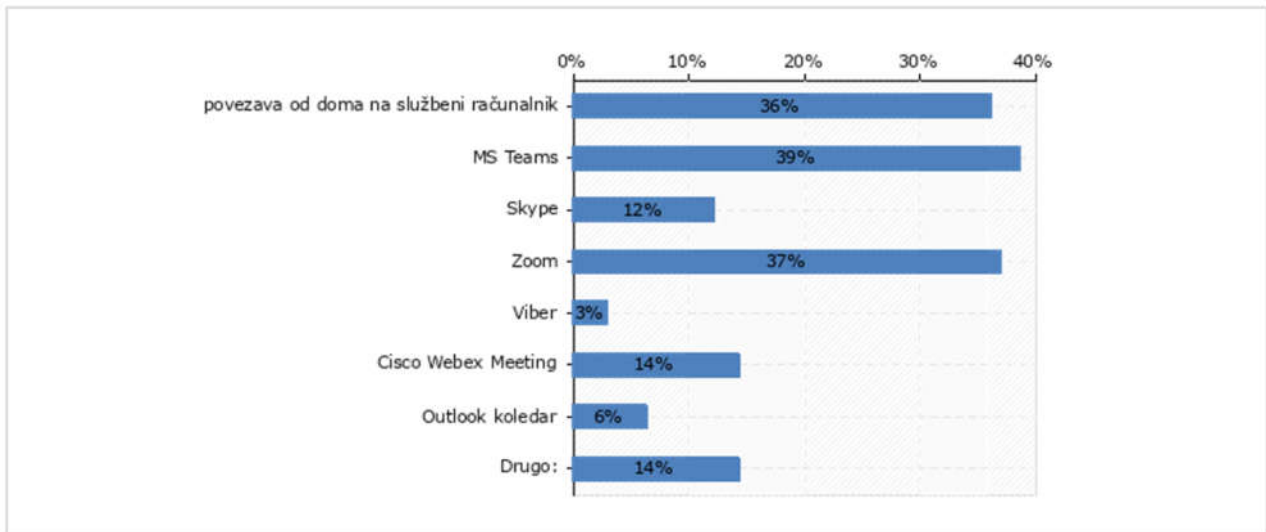
UPORABA RAČUNALNIŠKIH APLIKACIJ PRI DELU OD DOMA

Največji delež udeležencev ankete (n=476) je pri delu od doma **prvič uporabljal naslednje tri računalniške aplikacije**, na relativno podobni stopnji pogostosti (37% oz. ena ali dve odstotni točki višje ali nižje):

- MS Teams (39%)
- Zoom (37%) in
- povezavo od doma na službeni računalnik (36% anketirancev)

7. **Katero od navedenih računalniških aplikacij in orodij ste v času dela od doma prvič uporabljali?** (n = 476)

Možnih je več odgovorov



Odgovori pod drugo	Frekvenca
na	
nobeno od tega	
vse navedene sem že uporabljal	
nobene nove	
ni takega primera, da bi se to zgodilo	
ničesar nisem uporabljala prvič	
vse sem uporabljal že prej	
google meet	
blue jeans	
nič od navedenega	
hangouts meet	

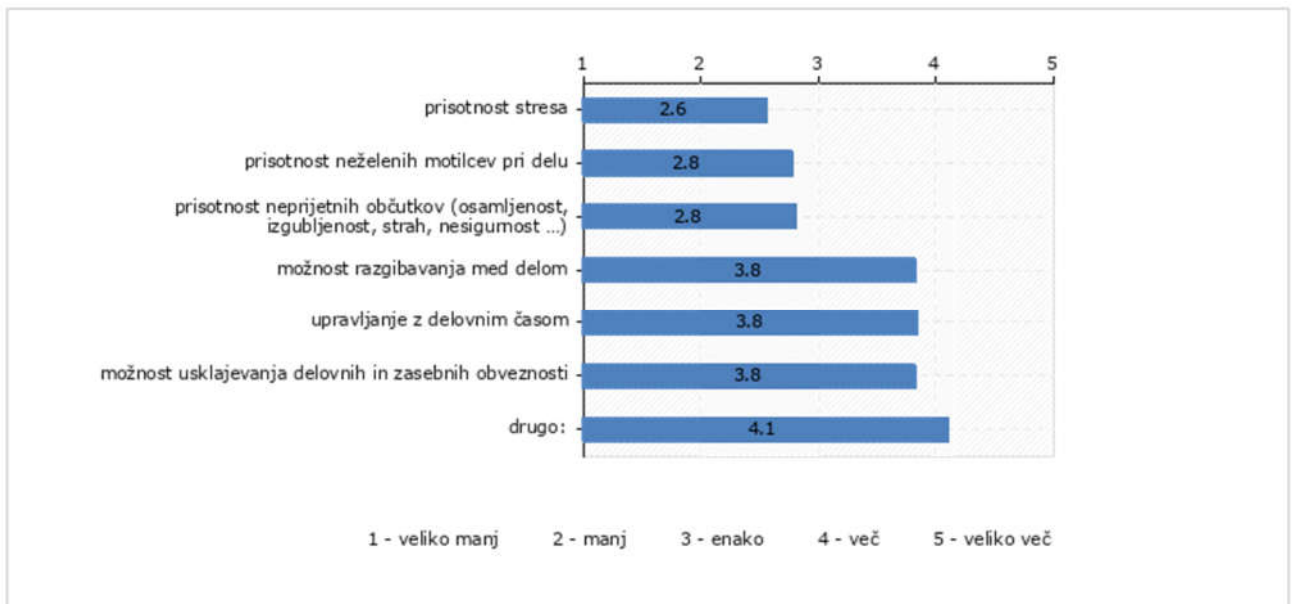
whatsup
nobene
gotomeeting
obstoječa orodja komunikacije sem uporabljala že prej,
miro
jitsi
cloud
vse v uporabi od prej
nobene naveden prvič
nobene od navedenih
mail
nobene od teh prvič
vpn
cisco ip phone
vse sem uporabljala že prej
nobene nisem uporabljala prvič
nobene nove v tem času

PRISOTNOST PSIHOFIZIČNIH DEJAVNIKOV PRI DELU OD DOMA

Po mnenju udeležencev anketiranja (n = 496) se **kažejo pozitivni vidiki dela do doma** (v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu) **v naslednjih psihofizičnih dejavnikih:**

- **večja možnost usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti** (72% vprašanih jih ocenjuje bolje v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu).
- **boljše upravljanje z delovnim časom** (68% vprašanih jih ocenjuje bolje v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu).
- **možnost razgibavanja med delom** (66% vprašanih jih ocenjuje bolje v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu).
- **Vsi ti kriteriji so dobili povprečno oceno 3,8 (od 5 možnih).**
- oz. je pri delu od doma tudi **nižja prisotnost stresa** (52% vprašanih) in **drugih neželenih motilcev** (49% vprašanih) **oz. neprijetnih občutkov** (31% vprašanih), v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu (povprečna ocena je pod 3,0).

8. Kakšna je bila prisotnost ostalih psihofizičnih dejavnikov pri delu od doma v primerjavi z delom na običajnem delovnem mestu? (n = 496)

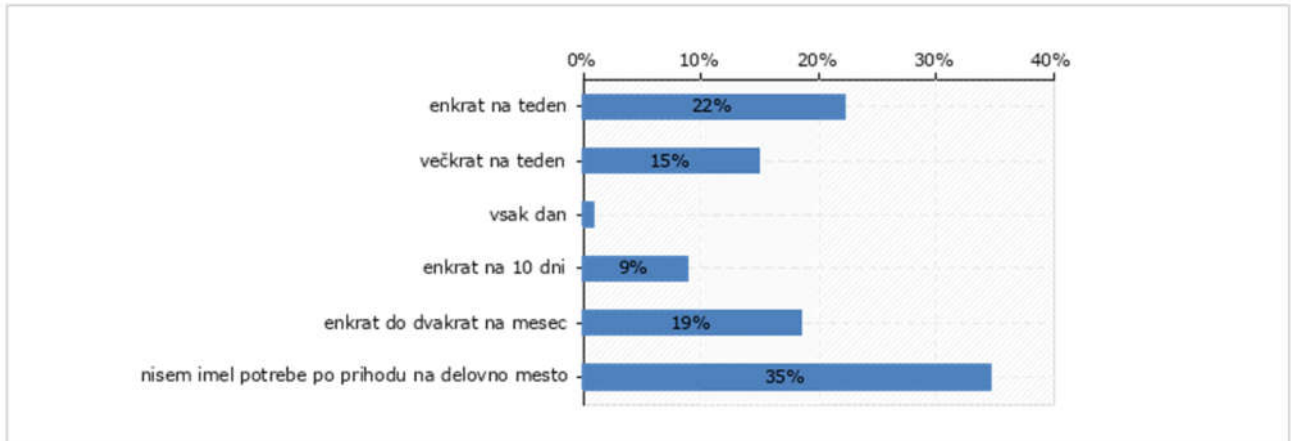


Odgovori pod drugo	Frekvenca
Varstvo, varstvo otrok	
povečanje družinskih obveznosti	
otrok, kosila...	
povečan obseg dela, kar je povezano z dogodki in ne načinom dela	
težave s kostno-mišičnimi obolenji	
otrok - ker vrteci ne delajo	
rednih zdravih obrokov	
ves čas na razpolago	

POTREBA PO PRISOTNOSTI NA DELOVNEM MESTU

Največji delež anketirancev (35% pri vzorcu 496 oseb) v času opravljanja ankete ni imelo potrebe po prihodu na delovno mesto oz. jih je dobra tretjina (37%) videla potrebo po občasnem tedenskem prihodu na delovno mesto, kar nakazuje priložnost za organizacije, da v svoje delovne urnike bolj intenzivno vključijo tudi možnost (vsaj občasnega) dela od doma.

9. **Kako pogosto ste imeli potrebo, da v času opravljanja dela od doma pridete v službo na delovno mesto, da lahko opravite določene naloge?** (n = 496)



RAZLOG PRISOTNOSTI NA DELOVNEM MESTU

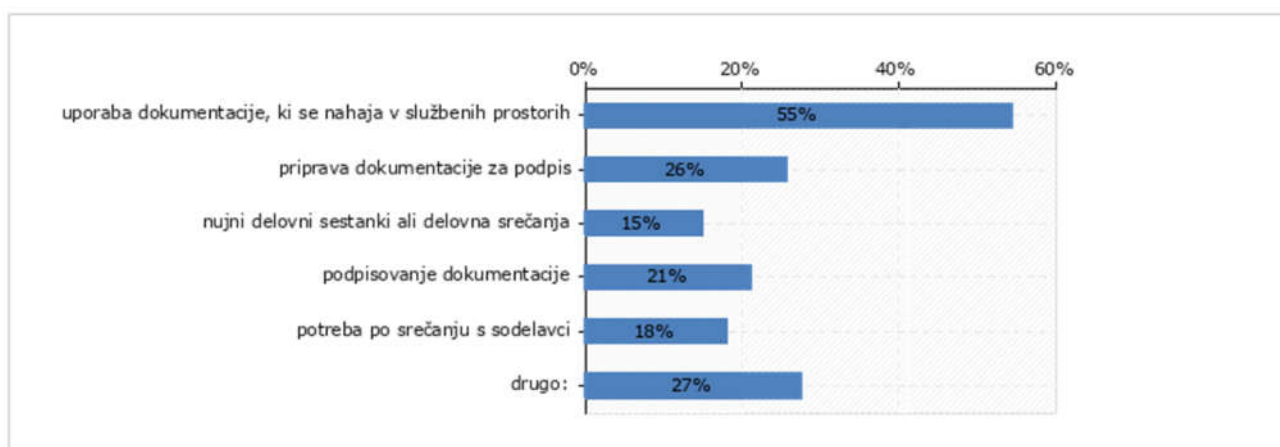
Največji delež anketirancev (55% pri vzorcu 444 oseb) je kot ključni razlog prihoda na delovno mesto v službo izpostavilo:

- uporabo dokumentacije, ki se nahaja v službenih prostorih (55%) in
- na drugem mestu pripravo dokumentacije za podpis (26%).

Pomeni, da je **več kot 80% razlogov prihoda na delovno mesto, povezano z elementi, ki bi se jih v današnji digitalni ekonomiji dalo urediti na drugačen (bolj digitalno prijazen) način**, kar nenazadnje dodatno nakazuje na to, da je delo od doma lahko že danes in še posebej v prihodnje ena od pomembnejših možnih oblik urejanja delovnega časa v prihodnje.

10. Kaj je bil razlog potrebe vašega prihoda na delovno mesto v službo? (n = 444)

Možnih je več odgovorov



Odgovori pod drugo	Frekvenca
mir za večjo učinkovitost; hitrost delovanja aplikacij	
dostop do rac. tehnologije	
ob začetku dela od doma prevzem it opreme in dokumentacije	
delovni pripomočki (žig, kuverte, papir, kartuša)	
nisem hodil v službo	
nisem imela te potrebe	
nisem imela potrebe po prihodu	
nisem imel potrebe	
ni bilo prihoda	
nisem bila v službi	
a3 tiskanje	
prihod po računalnike	
ga ni bilo	

poseg v fizično it infrastrukturo
pomoč informatika, dodatna oprema (slušalke, adapter ...)
printanje posameznega dokumenta
printanje
nisem šel
pot po dodatno opremo
ni potrebe
mir
dodatna oprema
pošta
nič
uporaba tiskalniškega otoka
nisem potreboval priti
ni bilo potrebe
printanje dokumentacije, ker doma nimam tako zmogljivega printerja in so kartuše drage.
it oprema
nisem prišel, nisem hodila na delovno mesto
po datoteke
raziskovalno delo v laboratoriju
nisem hodila na delovno mesto v službo
vzdrževanje opreme
dohodna pošta, scan dokumentov
nujno delo v sistemski sobi
nisem imel potrebe po prihodu na delovno mesto
ni bilo potrebe po prihodu na delovno mesto
tehnične težave s službenim prenosnikom
brez potrebe
moral sem iti po dokumentacijo za nadaljnje delo, saj je bila dostavljena v službene prostore
nič od tega
da ni motečih faktorjev

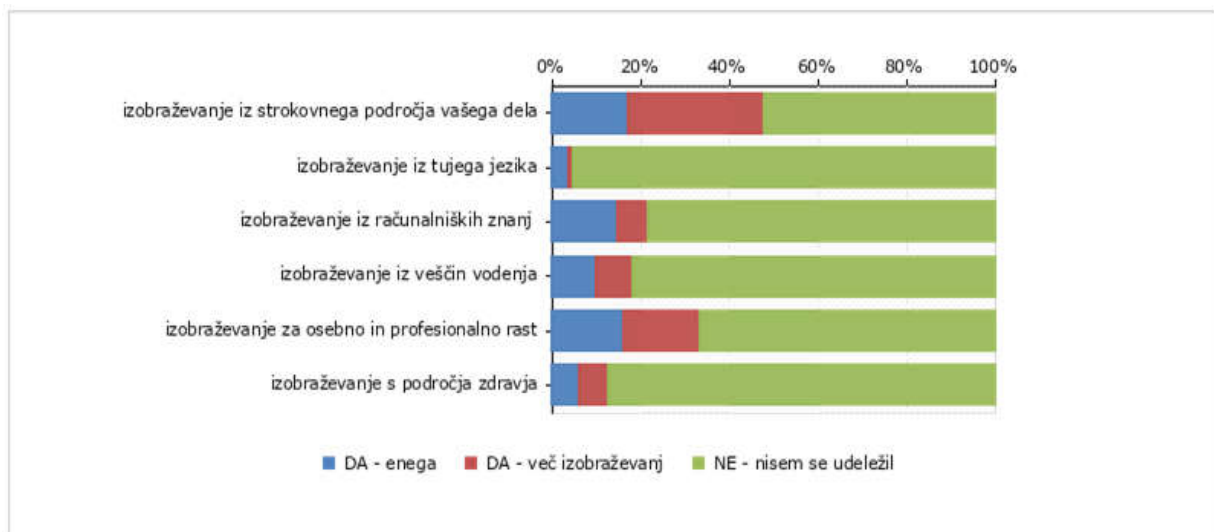
UDELEŽBA NA SPLETNIH IZOBRAŽEVANJIH

Največ udeležencev ankete (47%) se je v okviru dela od doma udeležilo enega ali več izobraževanj s strokovnega področja njihovega dela.

Večji delež (skupaj 33%) udeležencev se je udeležil še enega ali več izobraževanj s področja osebne in profesionalne rasti oz. 22% udeležencev se je udeležilo enega ali več izobraževanj s področja računalniških znanj.

Spodnji graf kaže tudi na to, da se relativno veliko udeležencev (v povprečju 77%) v času dela od doma ni udeležilo nobenega spletnega izobraževanja.

11. Ali ste se v času dela od doma udeležili kakšnega spletnega izobraževanja? (n = 486)

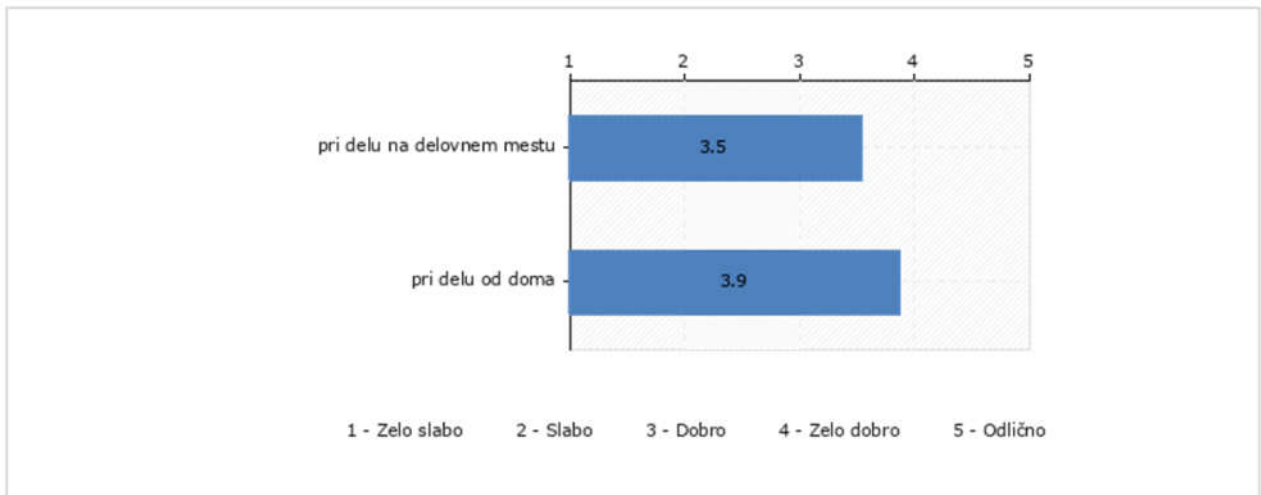


SPLOŠNA OCENA POČUTJA

Svoje splošno počutje udeleženci ankete ocenjujejo kot relativno dobro.

Pri tem je z vidika izvedbe ankete pomembno izpostaviti, da je njihova ocena počutja relativno še višja pri delu od doma (3,9 od 5 možnih) v primerjavi z delom na delovnem mestu (3,5 od 5 možnih), od tega z oceno odlično kar 28% anketiranih ocenjuje delo od doma, v primerjavi z 12%, ki delu na delovnem mestu pripisujejo oceno odlično.

12. Kakšna je vaša splošna ocena počutja? (n = 492)

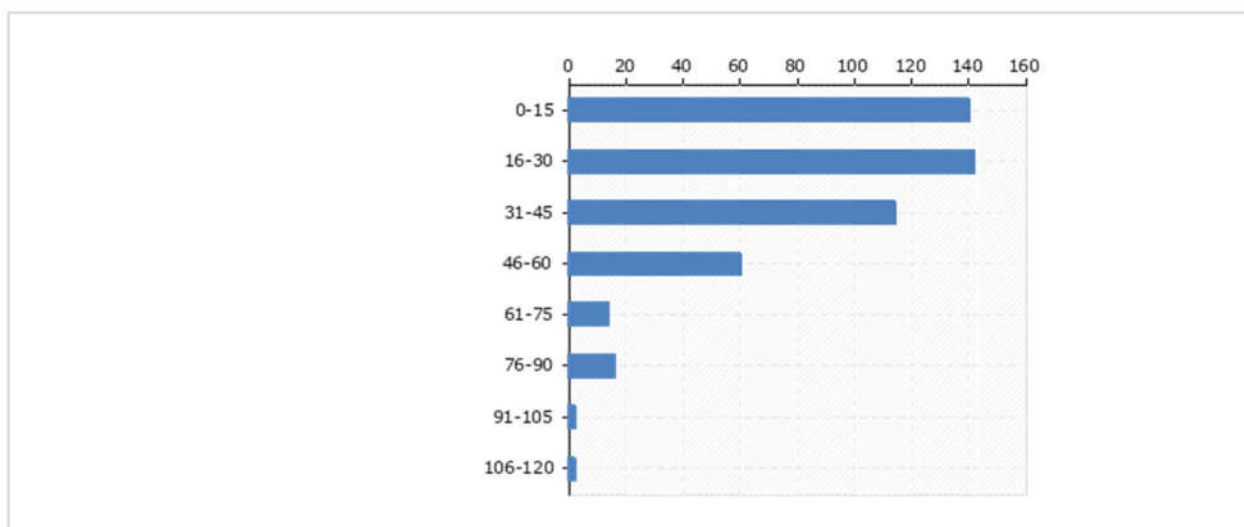


TRAJANJE IN DOLŽINA POTI NA DELOVNO MESTO

V povprečju traja običajna pot od doma do delovnega mesta 32,5 minut (na vzorcu 490 udeležencev ankete), kar pomeni, da bi samo na dnevni vožnji od doma do službe in nazaj, na ravni vzorca udeležencev, prihranili dobrih 30.000 minut (oz. 31.850 minut), kar pomeni dobrih 22 dni.

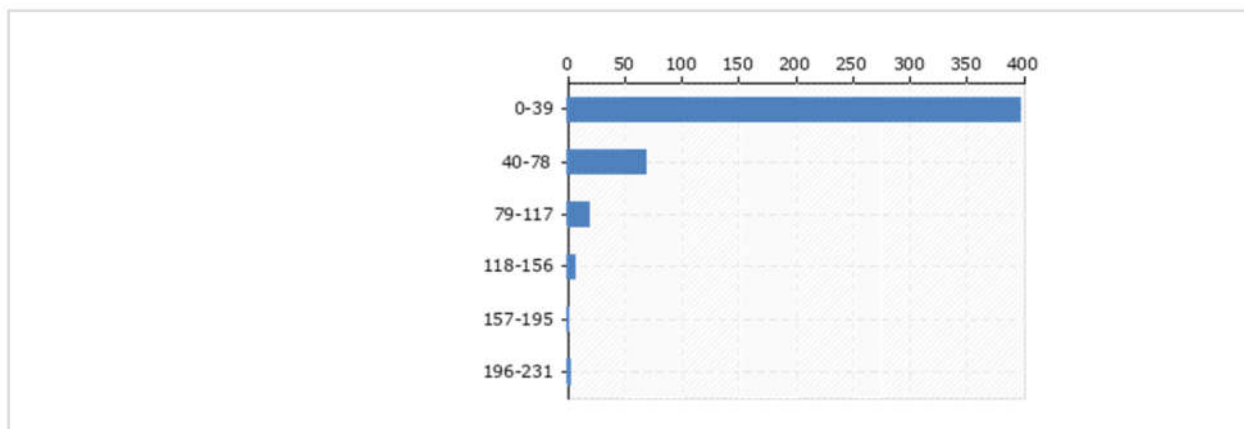
Če pa pogledamo, kaj vožnja na delo in iz dela domov pomeni v povprečju na ravni posameznika (udeleženega v anketi), pa to pomeni, da le ta dnevno porabi 65 minut časa za vožnjo v službo in domov. Na mesečni ravni dvajsetih delovnih dni to znaša skupno 21,66 ur, na letni ravni pa dobrih 10 polnih dni.

13. **Koliko traja vaša običajna pot od doma do delovnega mesta v minutah (v eno smer)?** (n = 490)



V povprečju traja običajna pot od doma do delovnega mesta 24,8 km (na vzorcu 490 udeležencev ankete), kar pomeni, da bi samo na dnevni vožnji od doma do službe in nazaj, na ravni vzorca udeležencev, prihranili 27.000 kilometrov (oz. 26.932 kilometrov).

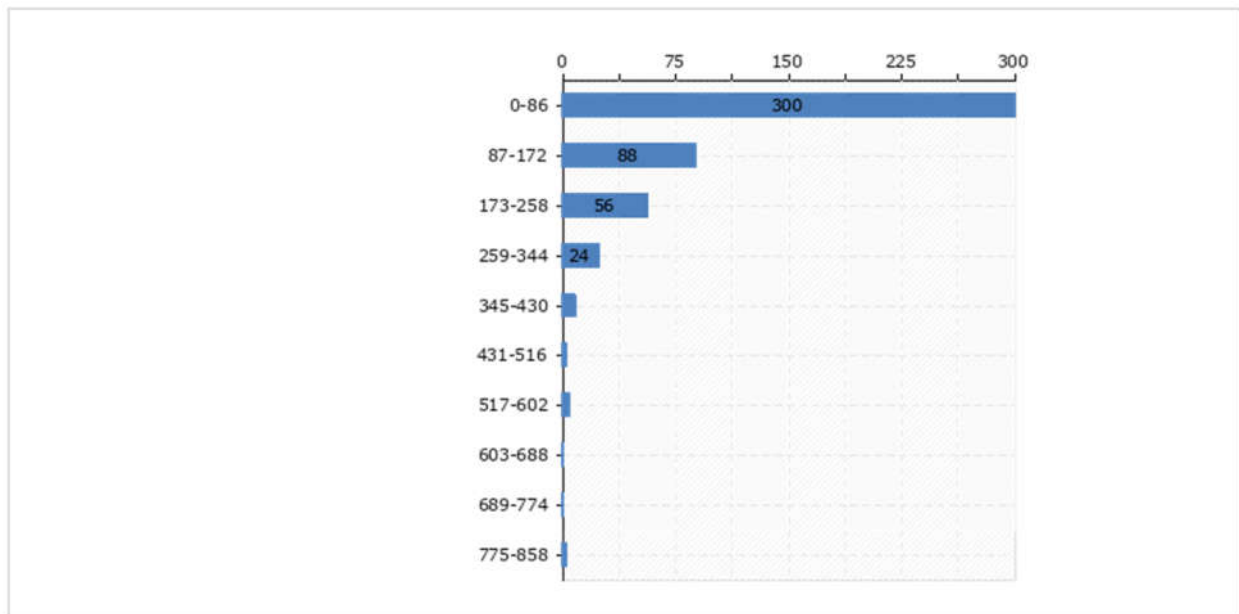
14. **Kakšna je oddaljenost vašega delovnega mesta od doma v kilometrih (ena smer)?** (n = 490)



STROŠEK PREVOZA NA DELOVNO MESTO

V povprečju znaša mesečno povračilo stroška prevoza na delo, na ravni 484 anketirancev, dobrih 100 EUR (100,60 EUR).

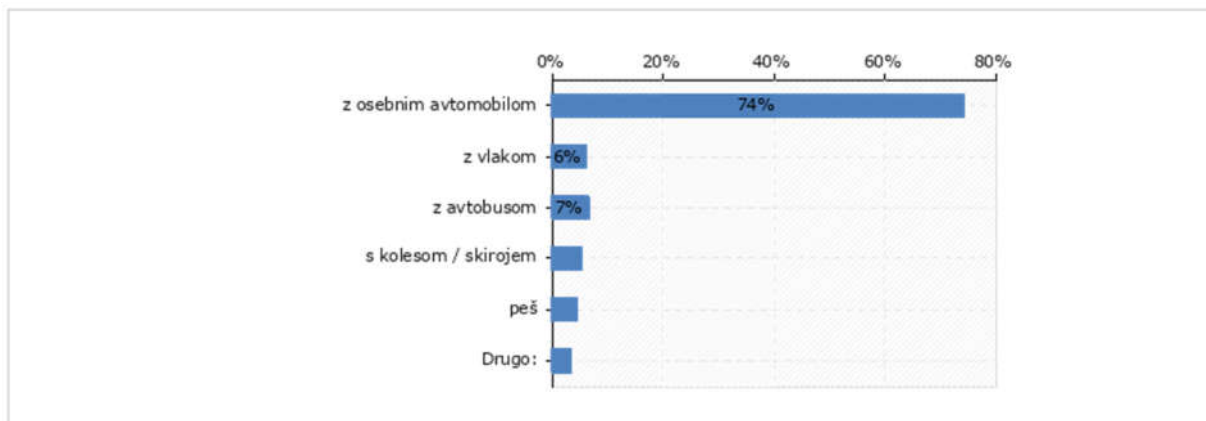
15. **Koliko znaša v povprečju v EUR vaše mesečno povračilo stroška za prevoz na delo?** (n = 484)



OBLIKA PREVOZA NA DELO

Najbolj pogosta oblika prevoza na delo je še vedno osebni avtomobil, katerega za prevoz na delo uporablja skoraj ¾ vprašanih (74 odstotkov; vzorec 490 oseb).

16. Kako običajno oziroma najpogosteje prihajate na delo? (n = 490)

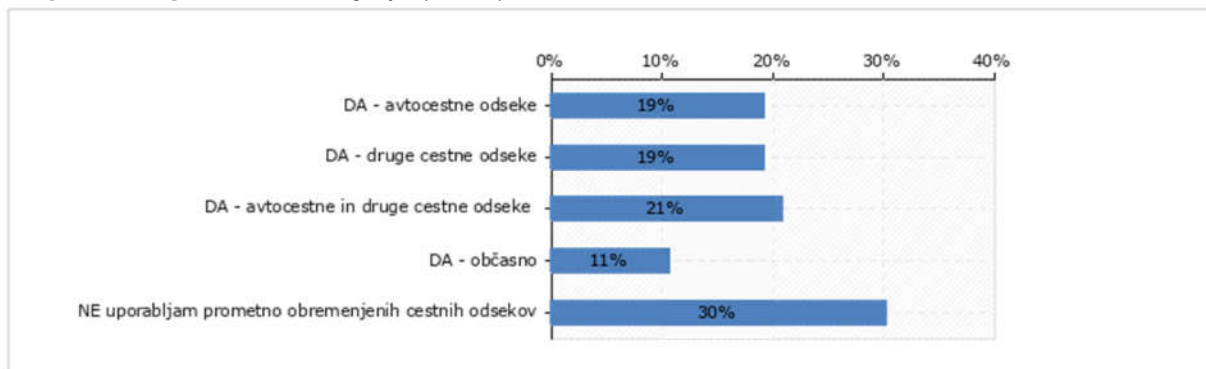


Odgovori pod drugo	Frekvenca
službeni avtomobil	
peš in z avtobusom	
avto do postaje/ vlak	
delno z osebnim avtomobilom in delno avtobus	
kombinacija avto + skiro	
službeno vozilo, službeni osebni avtomobil	
delam doma	

NAČIN PREVOZA NA DELO

Kar 70% vprašanih (na vzorcu 490 anketiranih oseb) uporablja prometno bolj obremenjene cestne odseke, kar nakazuje tudi na dodatno priložnost z vidika višje uporabe dela od doma – zmanjšani družbeni ogljični odtis, večja prometna varnost.

17. Ali za vaš običajni prihod na delo uporabljate prometno bolj obremenjene cestne odseke (pogosta prisotnost prometnih zastojev)? (n = 490)



IZBIRA MOŽNOSTI DELA OD DOMA IN POGOSTOST DELA OD DOMA

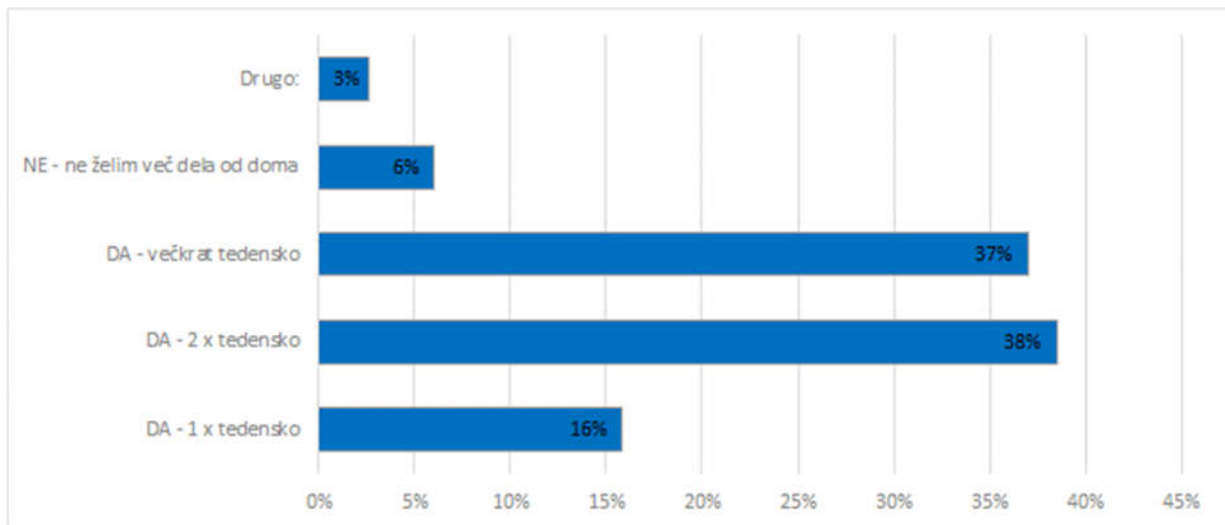
Več kot 90 odstotkov vprašanih se je opredelilo, da bi izbralo možnost dela od doma tudi v prihodnje, če bi imeli to možnost.

Najbolj pogosto zastopani frekvenci dela od doma sta pri tem dvakrat tedensko (38% vprašanih) in večkrat na teden (37 odstotkov vprašanih).

18. Če bi imeli možnost dela od doma tudi v prihodnje, ali bi in kako pogosto bi to možnost uporabljali?

(n = 486)

Možnih je več odgovorov



Odgovori pod drugo	Frekvenca
brez varstva	
samo v primeru bolezni ali poškodbe	
1x na 14 dni	
večinoma	
vedno	

RAZLOGI ZA DELO OD DOMA

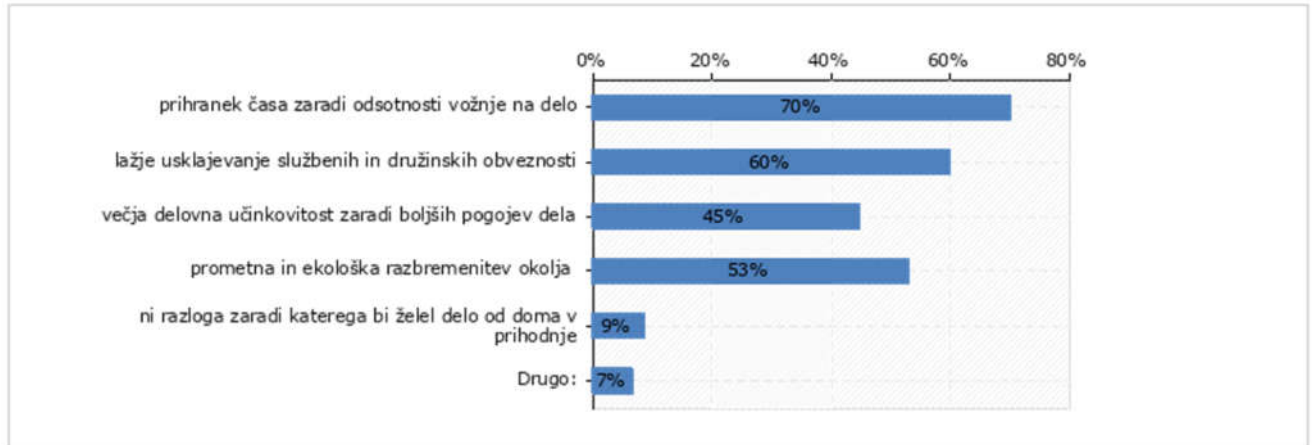
Ključni razlogi za delo od doma so po mnenju udeležencev ankete naslednji:

- **prihranek časa zaradi odsotnosti vožnje na delo (70% vprašanih)**
- **lažje usklajevanje službenih in družinskih obveznosti (60% udeleženih)**
- **prometna in ekološka razbremenitev okolja (53% anketirancev)**

19. Iz katerih razlogov bi želeli delati od doma tudi v prihodnje?

(n = 488)

Možnih je več odgovorov



Odgovori pod drugo	Frekvenca
večja delovna učinkovitost zaradi miru	
razbremenitev cestnega prometa	
zaradi kroničnih motenj spanja, lahko doma po potrebi zadremam in potem bolj spočito nadaljujem	
neprimerni poslovni prostor, ni možnosti prezračevanja, okna, katera se ne da odpreti, rekuperacija, ki ne deluje najbolje. odkar dela od doma me ne srbi koža, ne bolijo oči in imam manj migren.	
kot direktor si to ne morem privoščiti. če bi delal sam, bi se odločil za delo od doma, ker imam za to pogoje it, prostor, samodisciplina)	
več kvalitetnega časa za ostane za družino	
manj stresa, hrupa kot je v velikih skupnih pisarnah	
večja učinkovitost zaradi miru	
avtonomija pri delu	
ni motilcev pri delu	
učinkovitost	
večja delovna učinkovitost zaradi manj motečih faktorjev (vstopov sodelavcev, tudi klicev...)	
fleksibilnost časa. manj dela zjutraj, več zvečer.	
obisk pri ostarelih starših izven kraja bivanja	
veliko manj stresa in veliko boljše splošno počutje zaradi dodatnih dveh ur prostega časa dnevno, ki jih sicer porabim za prevoz na delovno mesto in nazaj	

POTREBNA PODPORA ZA DELO OD DOMA

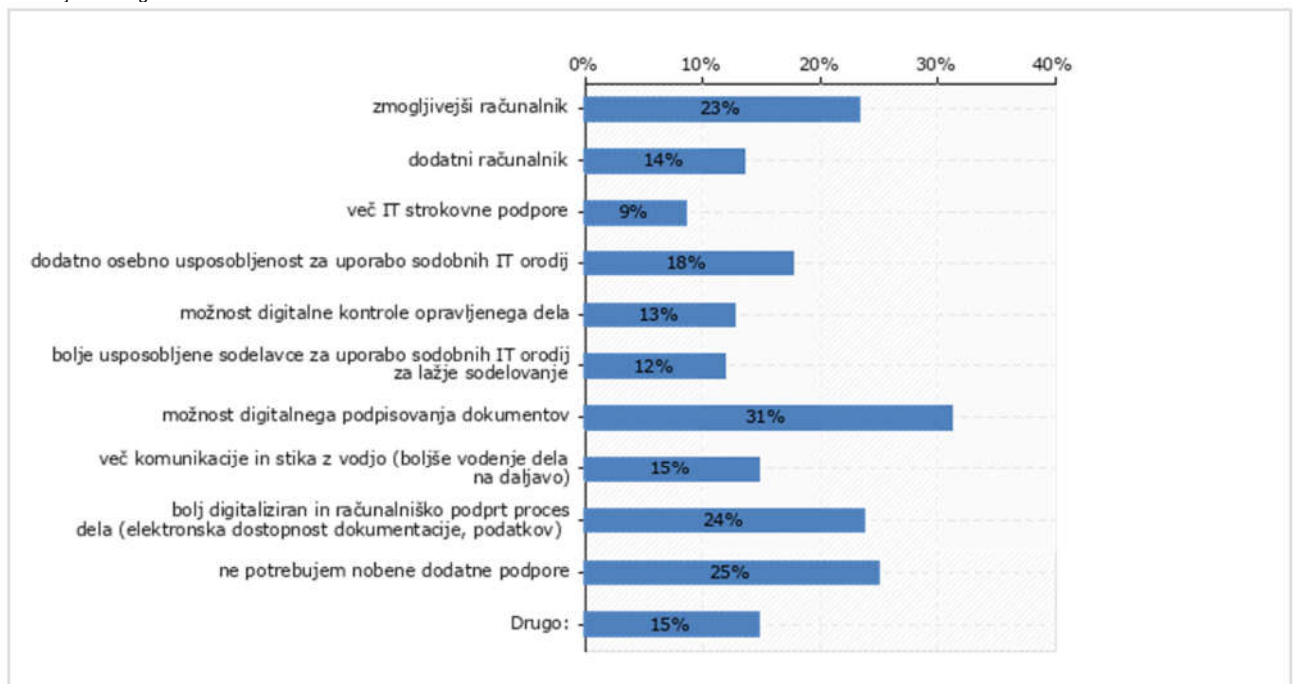
Z vidika lažjega opravljanja dela od doma bi v prihodnje udeleženci ankete potrebovali naslednjo podporo:

- možnost digitalnega podpisovanja dokumentov (31% vprašanih)
- bolj digitaliziran in računalniško podprt proces dela (24% anketirancev)
- zmogljivejši računalnik (23% vprašanih)

Zanimivo je, da je kar ena četrtna vprašanih (25%) odgovorila, da ne potrebuje nobenega dodatne podpore za delo od doma, kar je ponovno pozitiven signal za organizacije s ciljem vpeljave tovrstne oblike dela v svojo redno poslovno prakso.

20. Če bi tudi v prihodnje v določenem obsegu delo opravljali od doma, kakšno dodatno podporo pri tem bi potrebovali oz. bi si želeli? (n = 488)

Možnih je več odgovorov



Odgovori pod drugo	Frekvenca
dodatni monitor	
nič	
- varstvo otrok in hitrejši internet	
dodaten večji zaslon	
služben prenosnik, trenutno uporabljam kar službeni stacionarni računalnik	
dodatni terminal za lažje delo (primerjava podatkov); zmogljivejši internet	
varstvo otrok	
hitrejšo internetno povezavo	

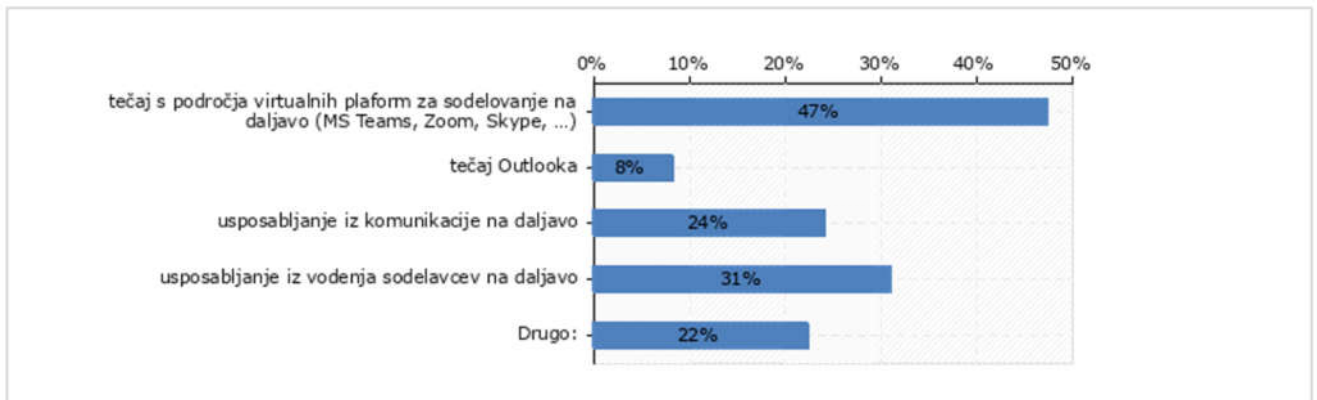
printer, scanner in večja miza
večji zaslon
dodatni monitorji
dodatni ekran
dodatni ekran + v domačem okolju delovni kotiček + zagotovljeno varstvo otrok
printer oz. dodatni monitor in scanner
dodaten večji ekran
dva večja ekrana
stol
svoj prostor
zmogljivejšo internetno povezavo
dodaten monitor
da bi šli otroci v šolo in se ne bi rabila iti se učitelja
dodaten ekran in boljši stol
večji zaslon, tiskalnik
občasno bolj izoliran prostor za delo :)
računalniški zaslon in tipkovnico
nadomestila za stroške interneta, elektrike, vode,
plačilo stroškov, ki nastajajo doma: uporaba lastnega interneta in dodatnega ogrevanja
večji ekran
dodatni večji monitor
boljše delovno okolje doma in dodatni monitor
dodaten ekran, pisarniški material, pisarniška miza in stol
dodatni zaslon

DODATNA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA BOLJ UČINKOVITO DELO OD DOMA

Z vidika dodatnih izobraževanj in usposabljanj, ki jih anketiranci vidijo kot potrebne za to, da bi bilo njihovo delo od doma, še bolj učinkovito oz. možno, so vprašani predlagali naslednje:

- največji delež vprašanih (47%) si želi usposabljanj s področja različnih virtualnih platform za sodelovanje na daljavo.
- velik del anketirancev, slaba tretjina (31%) pa si ob tem želi tudi usposabljanja s področja vodenja sodelavcev na daljavo.

21. **Kakšna dodatna izobraževanja ali usposabljanja bi potrebovali za učinkovitejše delo od doma?** (n = 438)
Možnih je več odgovorov



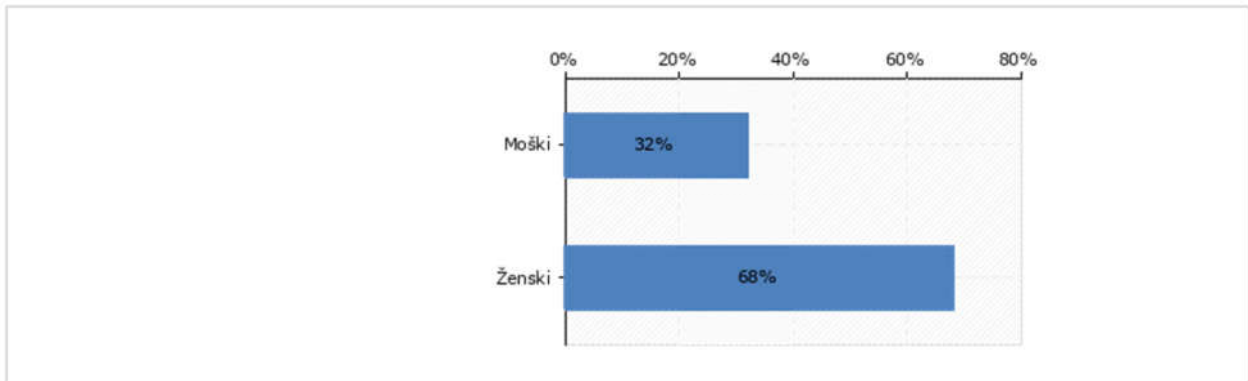
Odgovori pod drugo	Frekvenca
ne potrebujem dodatnih izobraževanj	
napredni tečaj za videoklice	
nič (4x), vse imam na razpolago	
brez	
ni potrebno	
ne potrebujem dodatnega izobraževanja ali usposabljanja	
pri 35 podrejenih bi bilo nujno usposobiti tudi vse podrejene, ker je problem komunikacija	
ne potrebujem dodatnega usposabljanja	
mislím, da dodatnih usposabljanj za delo od doma ne rabim	
obstoječa znanja zadostujejo	
vsega po malem	
uporaba naprednejših orodij excela, pwp, word	
soft: motivacija, povečanje produktivnosti	
navodila za delo (v kolikor se lotiš novih zadev, vsi zapiski ostali v pisarni)	

STATISTIČNI PODATKI O UDELEŽENCIH ANKETE

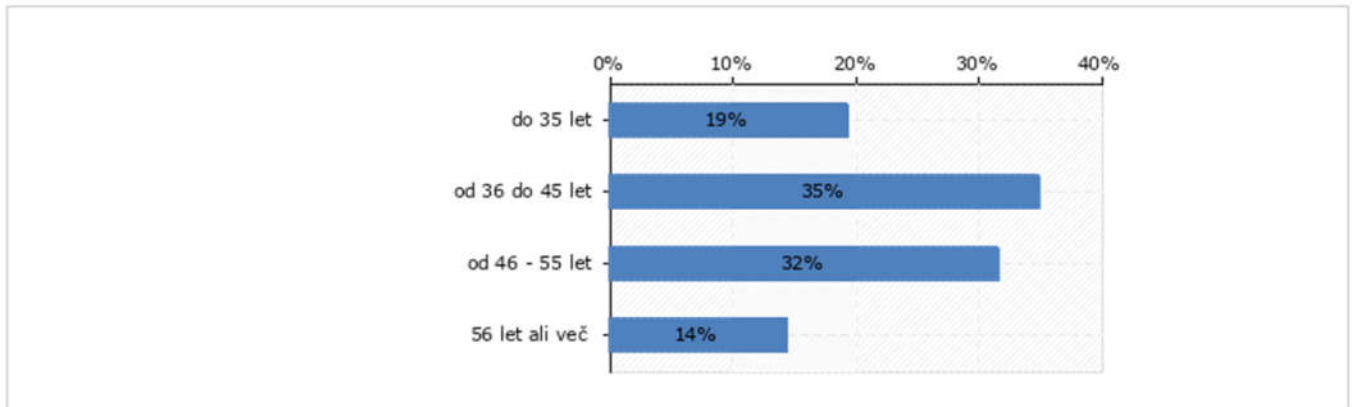
Oglejmo si še nekaj ključnih statističnih podatkov o sodelujočih udeležencih ankete:

- V anketi je sodelovalo še enkrat več žensk kot moških (68% žensk in 32% moških).
- Dve tretjini sodelujočih je bilo iz starostnega razreda 36 do 55 let.
- Več kot 4/5 sodelujočih (81%) ima visoko ali višjo stopnjo izobrazbe.
- Večina vprašanih (43%) živi v gospodinjstvu brez otrok pod 18. letom starosti.
- Več kot polovica anketiranih (51%) opravlja strokovno delo.
- Slaba četrtina, kar je največji delež vprašanih (24%) prihaja iz sektorja javne uprave, sledijo sektorji industrija, bančništvo in zavarovalništvo ter svetovanje in izobraževanje (vsi sektorji s po 13% anketirancev).
- Ena tretjina (33%) anketirancev prihaja iz organizacij, ki imajo manj kot 100 zaposlenih, slaba četrtina (24%) pa iz podjetij s 501 do 1000 zaposlenimi.

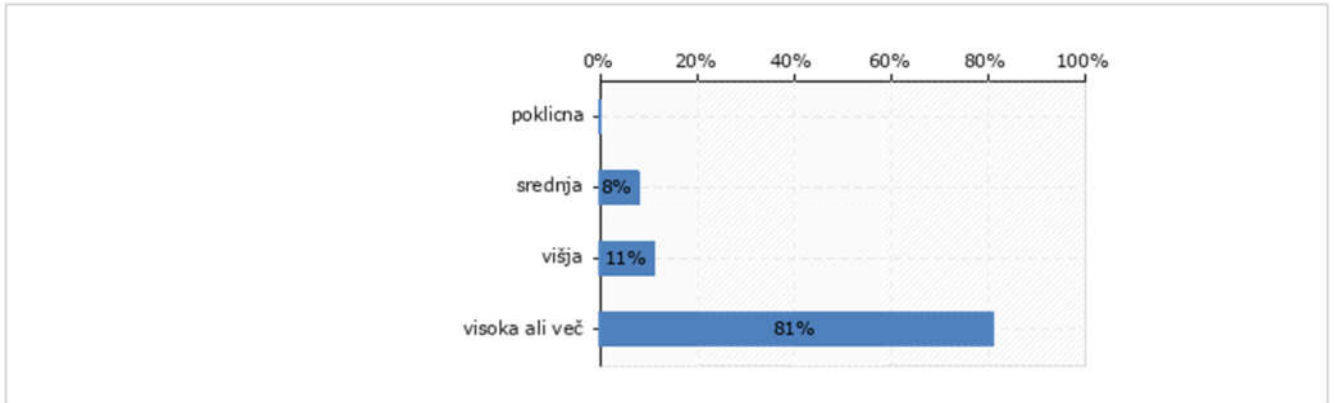
Spol: (n = 488)



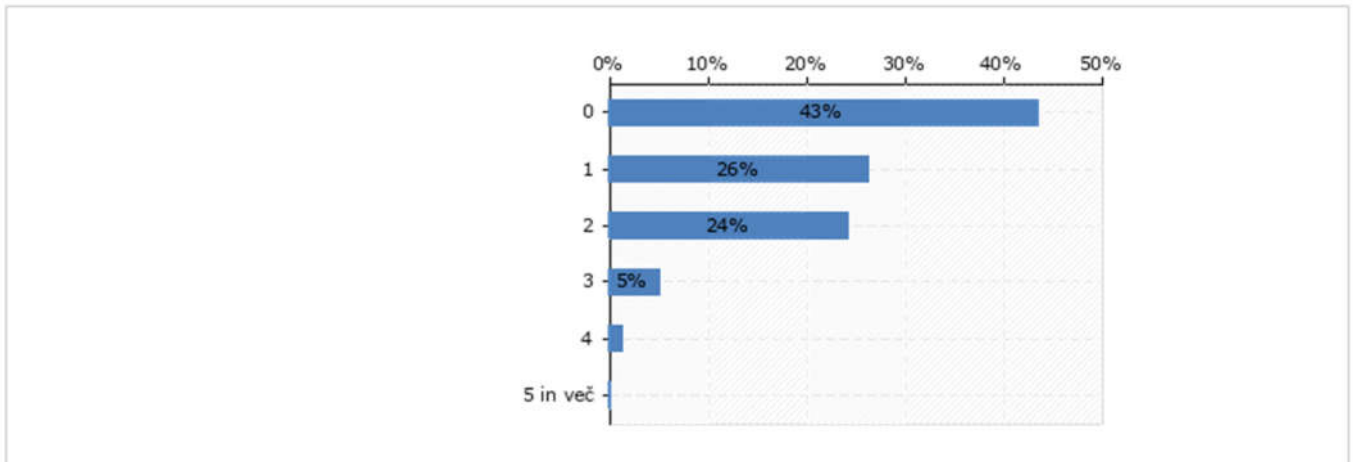
V katero starostno skupino spadate? (n = 488)



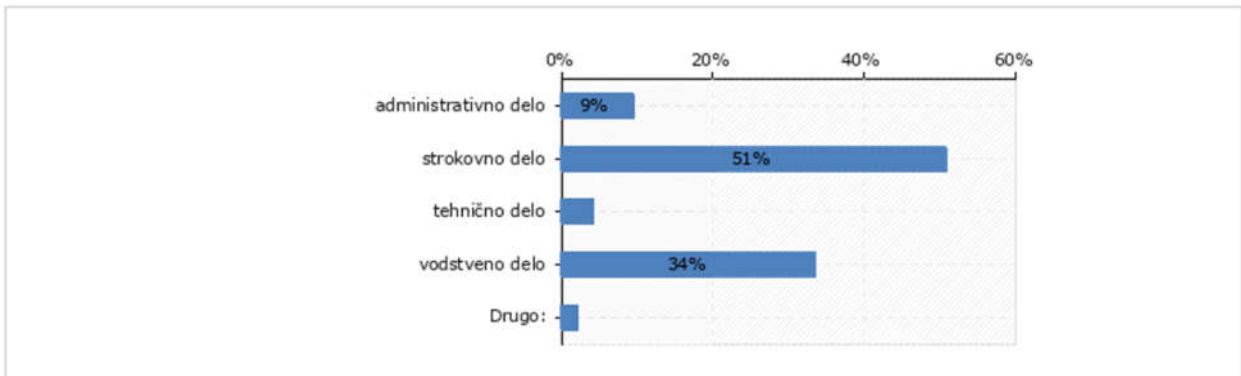
Kakšen je nivo vaše izobrazbe? (n = 486)



Koliko otrok v starosti do 18 let živi z vami v skupnem gospodinjstvu? (n = 488)

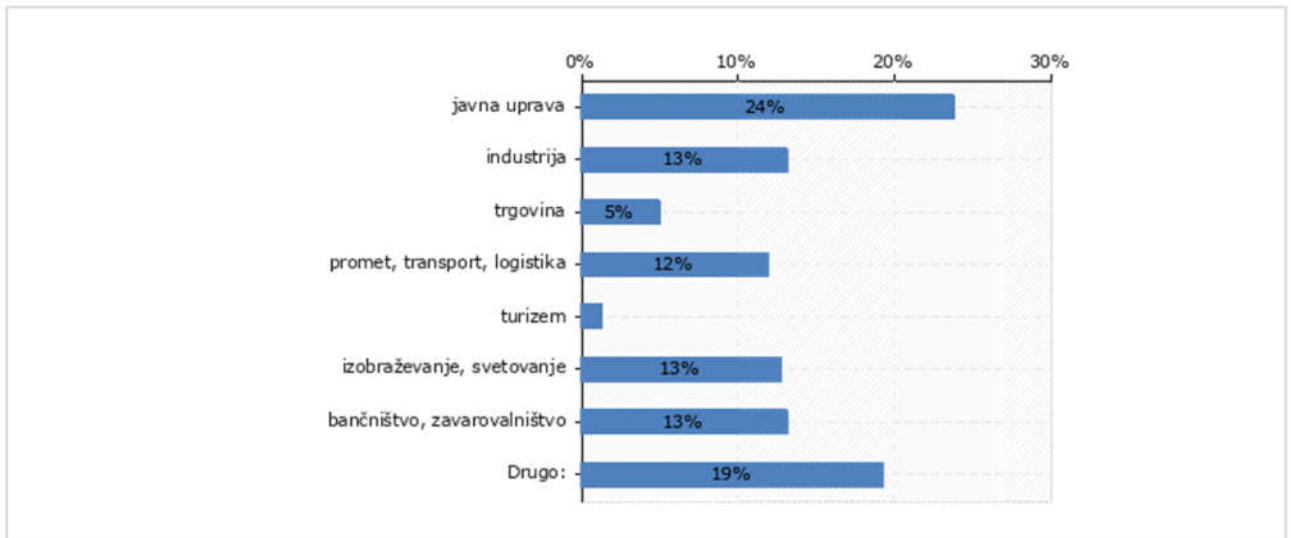


Vrsta vašega dela? (n = 488)



Odgovori pod drugo	Frekvenca
strokovno/vodstveno	
kombinacija strokovnega, vodstvenega in administrativnega dela	
vodstveno in tehnično delo	
prodaja	

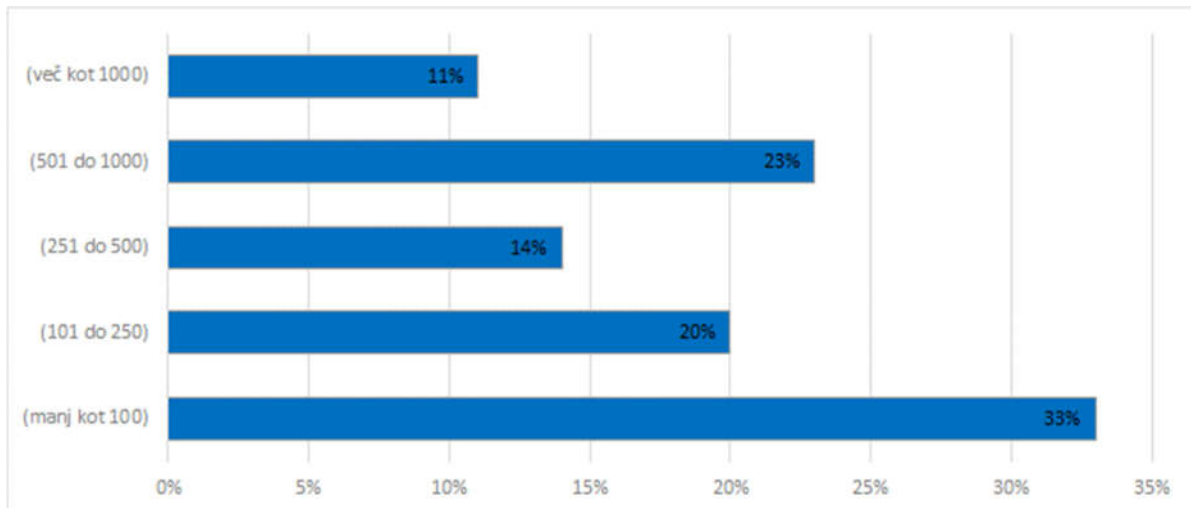
Dejavnost vaše organizacije? (n = 488)



Odgovori pod drugo	Frekvenca
javni infrastrukturni servis v izobraževanju	
energetika	
prodaja	
raziskave in razvoj	
zasebna finančna družba	
kadrovske storitve	
infrastruktura	
komunala	
it, informatika	
it	
marketing	
pravno svetovanje	
elektrogospodarstvo	
pravosodje	
farmacija	
zdravstvo	
informatika	
javni zavod	

posredovanje
gospodarstvo
design
premogovništvo
razvoj, storitve
računovodstvo
javna gospodarska družba
ikt
telekomunikacije

Število zaposlenih v vaši organizaciji? (n = 488)



Odprti komentarji in sporočila ob koncu ankete

naj ima učinkovitost dela prednost pred prisotnostjo na delu
obdobje je generiralo hitrejši sprejem digitalnega poslovanja
delo od doma zame, kot starejšo osebo, ne pooseblja zelo pozitivnih učinkov, zdržim - nisem pa navdušena! se nekako znajdem v digitalnem okolju, vendar ga ne morem nadomestiti z osebnim stikom (stara generacija pač?).
dotakniti se je potrebno še zakonodaje, ki postavlja nesmiselne zahteve za formalizacijo delo od doma ter s tem zavira podjetja, da bi to sprejela kot vsakdanjo obliko dela
naj ta oblika dela od doma postane praksa
mogoče se pri vaši anketi razmislje o segmentu varnosti in zdravja pri delu ter psihološkim stresnim obremenitvam, ker ni jasne ločnice med delo in privatnim življenjem, ko delaš od doma in je lahko to silno obremenjujoče. moja predvidevanja so, da bo v tem času, ko nas je večina delala od doma, še več izgorelosti.
občutje ob trenutnem delu od doma je bolj stresno zaradi dveh šoloobveznih otrok in usklajevanja z njunimi obveznostmi. v primeru normalnega delovanja šolskega sistema, bi bilo zagotovo delo od doma manj stresno in prihranek pri času občutnejši.
varstvo otrok je pomemben dejavnik, ki bistveno zmanjša kvaliteto dela od doma.
delo od doma je super zadeva. kot vodja pa pogrešam osebno komunikacijo s sodelavci, da jim lahko pisna navodila še ustno obrazložim, da ne pride do komunikacijskih šumov.
v prihodnje si želim delati od doma, podjetje bi obiskala samo kadar bi bilo potrebno. z delom od doma prihranim na času in denarju. tudi moje počutje je boljše, ko delam od doma.
čeprav so bili na začetku prisotni dvomi o tem kako bo vse skupaj potekalo, mi je delo od doma odprlo oči. šele sedaj vidim kaj pomeni zjutraj ena ura več spanca za mojo zbranost, kaj pomeni, da delam v udobnejših oblačilih. če je v službi padla koncentracija smo se pogovorili s sodelavci, v času malice pa velikokrat šli na silo na sprehod, samo da smo "zabili" tiste pol ure v omejenem časovnem okviru. sedaj od doma si vzamem čas za malico takrat, ko odmor dejansko potrebujem. če pade koncentracija grem za par min stran od računalnika in raje opravim kakšno gospodinjsko opravilo in se nazaj za računalnik usedem veliko bolj zbrana. veliko pomeni tudi dodaten prosti čas popoldne. veliko več časa za športne aktivnosti, za preživljanje časa z otrokom...vse to zelo dobro vpliva na splošno počutje in tudi delam veliko bolje odkar delam od doma. prej je bil vedno prisoten občutek da se mi nekam mudi.
težko je obravnavati delo od doma v normalnih razmerah in v času epidemije, ko je bilo potrebno poskrbeti tudi za otroke, varstvo, šolanje in pa prehrano.
pogrešam gibanje pri prihodu in odhodu na delo in človeški stik
nimam dodatnega komentarja
ne
meni je super - upam, da bo tudi v prihodnje
pametnejša in realnejša navodila ministrstva za šolstvo
za delo od doma je predpogoj dvig poslovne empatije in oblikovanje merljivih nalog v izogib šikaniranju glede opravljenega obsega dela. v Sloveniji zaposleni niso dovolj zavestni za delo od doma (izgovori so glavno vodilo). Na splošno je neodgovornost na vseh nivojih preveč prisotna (želja po dosegu cilja, a brez prevzema odgovornosti).
glavni motilni dejavnik: varstvo otroka ob delu
/
plačujemo opravljeno delo, ne prisotnost na delu
sigurno so nove priložnosti za organizacijo dela

v spremnem dopisu ob pošiljanju ankete ste napisali, da je anketa kratka. kar pa seveda ni. mene zavajajoče informacijo razjezijo, verjetno tudi druge ljudi. tokrat sem anketo izpolnila do konca, v drugih podobnih primerih bi z izpolnjevanjem ankete najverjetneje prekinila.
želim si in močno upam, da bi v prihodnje delala od doma, vendar bi bilo potrebno prepričati vodstvo o malo drugačni organizaciji dela. delo od doma je prihodnost, čeprav delam v socialni bi lahko veliko dela naredili od doma sploh obdelava vlog, tako bi se lahko delavci popolnoma posvetili delu s strankami. zdi se mi, da je covid 19 prinesel slabe, pa vendarle dobre stvari pri našem delu.
raziskava ni upoštevala, da je delo od doma v teh časih oteženo (prisotnost otrok in hkratno delo). v odgovorih ni bilo mogoče nikjer to nakazati. drugače sama delo od doma vidim kot bolj efektiven način opravljanja dela, žal pa v trenutni situaciji ni tako (2 otroka pod 4 leta in oba z možem delava od doma)
podpiram delo na domu!!!!
za delodajalca bi moralo biti edino merilo dobro opravljeno delo, ne pa samo obvezna 8 urna prisotnost
menim, da bi morali imeti vsi pripravljen dostop do dela od doma in ne bi smel biti takšen problem s strani vodstva glede njihove odobritve, da lahko delo v takšnih težkih situacijah opravljamo tudi od doma. menim, da se je ob tej epidemiji pokazalo, da so določeni vodilni premalo fleksibilni, bojijo se sprememb, sploh tistih, zaradi katerih se je potrebno prilagoditi malo drugače. nihče od nas ni kriv, da je do epidemije prišlo, zato bi bilo lepo, da bi vodstvo pokazalo malo več razumevanja in hvaležnosti, sploh do nas, ki smo si želeli delati od doma in ki nam ni bilo vseeno, da delo stoji in smo želeli delo opraviti oz. si vsaj pripraviti tisto kar se pripraviti da. kar pa se tiče tehnične podpore in vzpostavitve dela od doma pa nimam pripomb, vse je brezhibno delovalo. hvala
delo na domu je koristno iz več vidikov. imejte posluš za to. zadovoljen delavec je tudi boljši delavec
glede na to, da izhajam iz javnega sektorja, kjer je delo od doma bila znanstvena fantastika, se je lepo pokazalo, da se delo lahko opravlja tudi na daljavo. težavo, ki jo vidim, je v tem, da v primeru dela od doma srednji menedžment v javnem sektorju ne bo imel nadzora in posledično dela, zato bo javni sektor zopet zahteval vrnitev vseh nazaj in se bo delo opravljal zopet izključno na sedežu. dela od doma ne bodo podpirali, saj morajo vodje opravičiti svoje delovno mesto. pogrešam pa druženje.
več možnosti učenja računalniških programov na daljavo z mentorjem
kljub temu, da se je delo od doma izkazalo za zelo uspešno, se vodstvo ne strinja, da bi s to prakso nadaljevali, kar večino zaposlenih ne le zelo preseneča, temveč povzroča tudi veliko negodovanja in nestrinjanja z vodstvom
na marsikateri odgovor je vplivalo dejstvo, da so zdaj z nami doma tudi otroci, ki so v normalnih pogojih v vrtcih/šolah.
pozdravljam kombinirano delo
z delom od doma bolj spoznaš karakterje sodelavcev in njihovo nefleksibilnost, nepripravljenost za sodelovanje
za pomoč uporabnikom več administratorskih pravic.

V Ljubljani, 04. junija 2020