Impactul telemuncii în cadrul companiei ZF Timișoara

Autor: Roxana-Ioana Bociat

Coordonator ştiiţific: Conf.univ.dr.ing. Larisa Ivaşcu

Rezumat

Obiectivul principal al acestui studiu a fost identificarea şi analizarea impactului pe care îl are telemunca asupra angajaţilor companiei ZF Timişoara, dar şi care sunt avantajele şi dezavantajele telemuncii.

Cuvinte cheie: telemuncă, acasă, birou, covid-19.

Introducere

Având în vedere situația actuală în care trăim de mai bine de un an din cauza apariției pandemiei de Covid-19, multe companii din întreaga lume au fost nevoite să-şi trimită acasă oamenii, telemunca, iniţial fiind un beneficiu oferit rareori, a devenit astfel o realitate de zi cu zi, pentru milioane de angajaţi, iar companiile nu vor renunţa prea curând la acest sistem de lucru de la distanţă.

Telemunca are avantaje și dezavantaje: poate crește nivelul de satisfacție față de muncă, de creativitate și productivitate, dar în același timp oamenii se pot confrunta cu stres și sentimente de înstrăinare în lipsa interacțiunii fizice cu ceilalți, dar și dificultăți în separarea vieții personale de cea profesională. Telemunca este o soluţie de viitor, pentru domeniile care se bazează pe tehnologia informaţiei şi a comunicaţiilor, dar cu toate acestea rămâne o soluție viabilă doar dacă este combinată în mod optim şi cu activitatea la birou. În acest fel, angajatorii şi angajaţii beneficiază de cele mai multe dintre avantaje şi elimină majoritatea neplăcerilor, într-o lume marcată de pandemia de coronavirus.

Metodologie / Abordarea

Metoda utilizată în realizarea studiului de caz a fost metoda chestionarului. A fost realizat un chestionar online, utilizând platforma Microsoft Forms. Chestionarul este alcătuit din 24 de întrebări, dintre care 2 întrebări de identificare, aflate la final și 22 de întrebări închise, dar și deschise, cu caracter confidențial.

Chestionarul a fost distribuit în cadrul companiei ZF Timișoara prin intermediul e-mail-ului și a avut ca scop identificarea impactului pe care telemunca îl are asupra angajaților. În cadrul studiului au participat 63 de persoane, atât de sex feminin, cât și de sex masculin, de vârste diferite cuprinse între 20 și 50 de ani, persoane care au efectuat telemunca dar și persoane care nu au lucrat de acasă.

Cercetarea (propriu zisă, descrierea)

Modalitatea de distribuire a chestionarului a fost online, prin intermediul email-ului, considerând aceasta ca find cea mai rapidă și sigură soluție. Chestionarul a fost distribuit în cadrul

companiei ZF Timișoara colegilor din departamentele de logistică, calitate și inginerie. Chestionarul a fost deschis pentru completare timp de o săptămână.

Eșantionul vizat a fost în egală măsură format atât din cei care efectuează telemunca, cât și din cei cărora munca nu le permite acest lucru.

Rezultatele și limitările cercetării

În această parte vor fi prezentate rezultatele obținute în urma cercetării de piață efectuate.

Din prima întrebare identificăm departamentele din care fac parte respondenții, astfel majoritatea își desfășoară activitatea în cadrul departamentului de logistică, 32 de respondenți, urmând departamentele de inginerie, cu 11 respondenți și calitate, cu 10 respondenți.

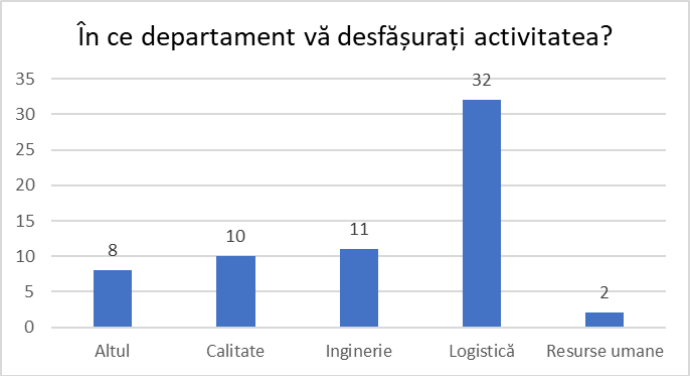

Figure 1. Distribuția pe departamente a respondenților

Din totalul de 63 de respondenți, 39 dintre ei, reprezentând 62% dintre aceștia, au lucrat sau lucrează de acasă, în timp ce 24 nu au efectuat telemuncă.

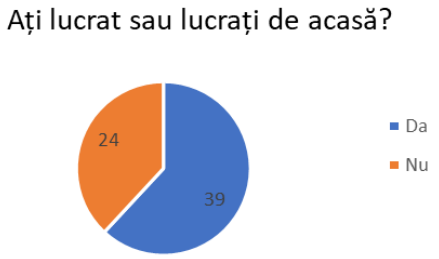

Figure 2 Numărul respondeților care au lucrat sau nu de acasă

La următoarele întrebări au răspuns doar persoanele care au efectuat telemuncă, adică cei 39 de respondenți.

Întrebați unde se concentrează mai bine, acasă sau la birou, 23 dintre respondenți, reprezentând 59% dintre aceștia, consideră că atunci când lucrează de acasă se pot concentra mai bine.

Următoarele 2 întrebări se referă la cât de mult se lucrează de acasă comparativ cu munca de la birou. Au fost obținute următoarele răpunsuri: deși procentul a fost destul de apropiat, cei mai mulți dintre respondenți consideră că lucrează mai mult de acasă, 56% dintre aceștia.

Cei care au răspuns la întrebarea anterioară cu da, au prezentat în continuare și motivul pentru care ei consideră că lucrează mai mult. Respondenții au avut de ales între 4 variante, și anume:

- Alte cauze;
- Doriți să dați dovadă de eficiență;
- Întreruperi din cauza diverselor activități casnice;
- Sarcinile de lucru apar în ultimul moment.

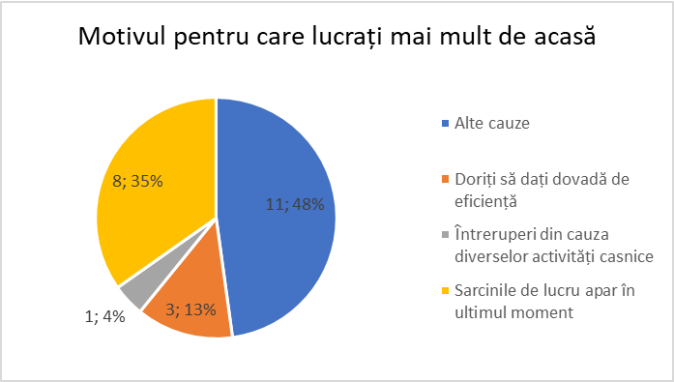

Figure 3 Motivele pentru care respondenții lucrează mai mult de acasă

Cei mai mulți dintre respondeți au spus că din alte cauze decât cele menționate lucrează mai mult, iar aici se poate aminti și faptul că rețeau la care sunt conectați cei care efectuează telemuncă are o conexiune destul de lentă și acest lucru îngreunează și încetinește activitatea angajaților. Un număr destul de ridicat de persoane consideră că sarcinile care apar în ultimul moment este un motiv pentru care sunt nevoiți să lucreze mai mult.

Cu toate că majoritatea angajaților susțin că lucrează mai mult de acasă, aceștia spun și că își respectă orarul de lucru. 77% dintre persoanele care au răspuns la acest chestionar spun că își respectă orarul de lucru atunci când lucrează de acasă.

Figure 4 Ponderea angajaților care își respectă orarul de lucru

În ceea ce privește productivitatea, părerile sunt aproape de egalitate, astfel că 54% dintre angajați se consideră mai productivi atunci când lucrează de acasă, iar 46% nu consideră acest lucru.

Întrebați cum se simt atunci când lucrează de acasă, angajații companiei ZF au răspuns că:

- Se simt mai relaxați - 22 respondenți;
- Nu simt nici o diferență - 9 respondeți;
- Se simt mai triști, deprimați - 5 respondenți;
- Se simt mai fericiți - 3 respondenți.

La următoarea întrebare, respondeții au fost rugați să aprecieze cum este relația lor cu colegii de echipă și cu superiorul atunci când lucrează de acasă comparativ cu atunci când sunt la birou. Aceștia au acordat note între 1 și 5, 1 fiind o comunicare foarte rea, iar 5 una foarte bună. Media notelor este de 3,85, ceea ce înseamnă că angajații au o comunicare și o relația cu colegii și superiorul la un nivel mediu atunci când lucrează de acasă, comparativ cu atunci când se află la birou. Platforma Microsoft Teams este platforma utilizată și preferată de angajații companiei ZF Timișoara pentru a comunica cu superiorii și colegii.

Pentru următoarea întrebare, respondenții au fost întrebați cum se simt atunci când lucrează de acasă, având posibilitatea să aleagă dintre mai multe opțiuni. Aceștia au spus că lucrând în regim de telemuncă s-au simțit mai stresați, au avut stări de spirit mai proaste decât de obicei și s-au simțit singuri.

Majoritatea respondenților nu consideră că viața de familie le-a fost afectată lucrând de acasă, ceea ce înseamnă că aceștia știu să își delimiteze foarte bine viața personală de cea profesională. Mai mult de jumătate dintre respondeți susțin că au un loc dedicat acasă în care își desfășoară activitatea în regim de home office.

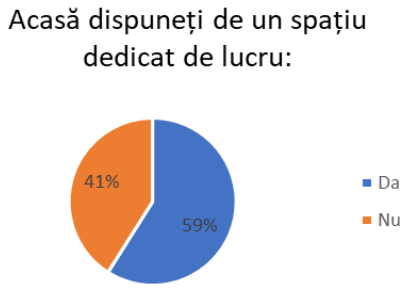

Figure 5 Ponderea celor care dispun de un spațiu de lucru special acasă

Întrebați în ce măsura dispun de echipamentele necesare, din 39 de respondenți, doar 2 persoane, consideră că nu au cele necesare pentru a-și desfășura activitatea de acasă.

85 % dintre angajații companiei ZF susțin că înainte de izbucnirea pandemiei de Covid-19 nu au lucrat în regim de telemuncă.

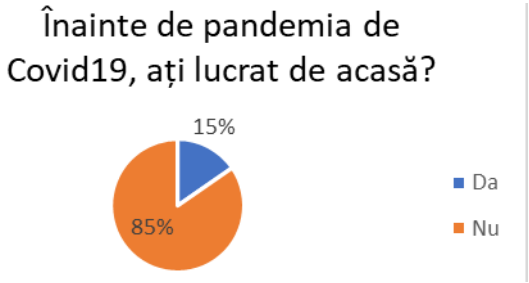

Figure 6 Distribuția celor care au lucrat de acasă înainte de pandemie

În ultima parte a chestionarului am încercat să identific care este atitudinea și părerea angajaților companiei ZF Timișoara cu privire la telemuncă, dar și avantajele și dezavantajele. Am

început prin a afla cât de des efectuează aceștia telemunca, astfel 21 de respondenți spun că își desfășoară activitatea de acasă 1 zi pe săptămână, iar 8 dintre aceștia de 3 ori pe săptămână.

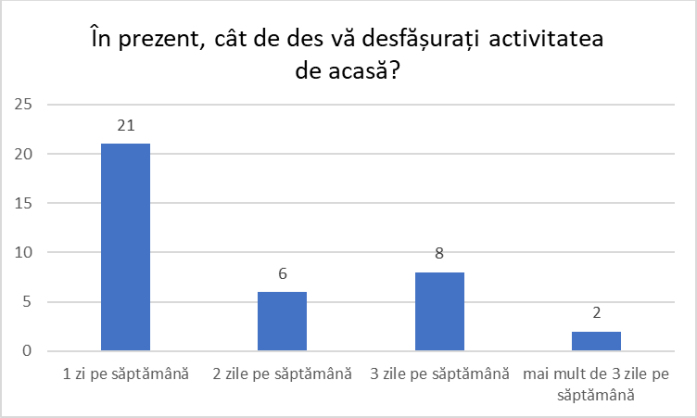

Figure 7 Distribuția respondenților în funcție de cât de des efectuează telemunca

Respondeții au fost din nou puși în situația de evalua o situația, de data aceasta cât de mult le place sau nu să lucreze de acasă. Evaluarea s-a făcut prin acordarea unei note de la 1 la 5, 1 însemnând că nu le place deloc să lucreze de acasă, iar 5 că le place foarte mult. Media răspunsurile obținute 3,41, ceea ce înseamnă că persoanele care au participat la acet studiu au o atitudine neutră în ceea ce privește teleemunca. Dintre acestea, 6 persoane spun că nu le place deloc să lucreze de acasă, în timp ce 12 persoane spun că le place foarte mult.

Printre beneficiile pe care angajații ZF Timișoare le găsesc la telemuncă se află:

- Decongestionarea traficului;
- Nu se mai pierde timp în trafic;
- Mediu mai relaxat;
- Grad de concentrarea mai mare.

Dezavantajele pe care respondenții le-au identificat la telemuncă sunt:

- Lipsa de interacțiune între colegi;
- Comunicare mai grea cu colegii;
- Rețeaua care merge încet.

Trebuie menționat faptul că printre dezavantajele enumerate de respondenți, cel mai des a fost întâlnit răspunsul legat de lipsa de comunicare și interacțiune directă cu colegii.

74 % dintre angajați au spus că ar prefera să își desfășoare activitatea într-un regim mixt, adică și de la birou, dar și de acasă.

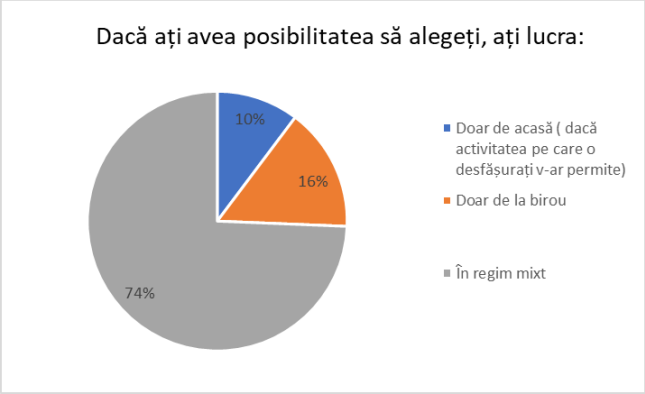

Figure 8

Întrebați dacă și-au pus problema schimbării locului de muncă, 69% dintre respondenți spun că nu s-au gândit la acest lucru, iar 31% au luat în calcul această posibilitate.

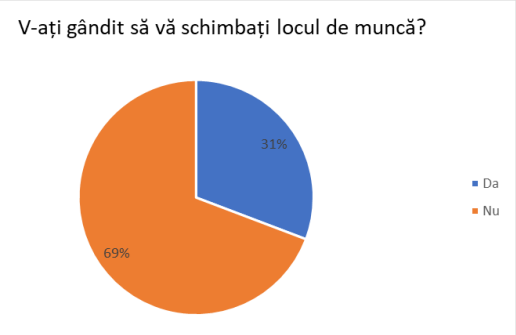

Figure 9 Ponderea angajaților care își doresc să își schimbe locul actual de muncă

Majoritatea celor care au răspuns la acest chestionar sunt angajați în cadrul companiei de mai mult de 5 ani. În categoria între 1 an și 3 ani se află 18 persoane.

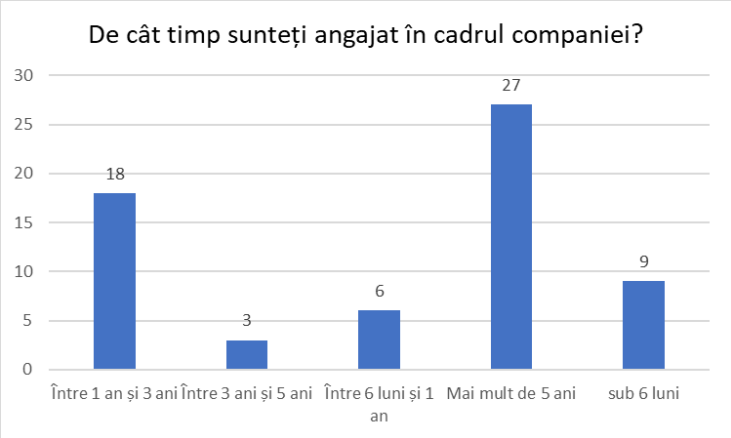

Figure 10 Distribuirea respondeților după vechimea acestora în firmă

Ultimele două întrebări ale chestionarului realizat au fost cele de identificare, cuprinzând vârsta și sexul.

Cei mai mulți dintre respondeți au o vârstă cuprinsă între 31 – 40 ani, ca preponderență urmând categoria cu vârsta curpinsă între 26 – 30 ani. Dintre cele 63 de persoane care au completat chestionarul 32 sunt de sex feminin, iar 31 de sex masculin.

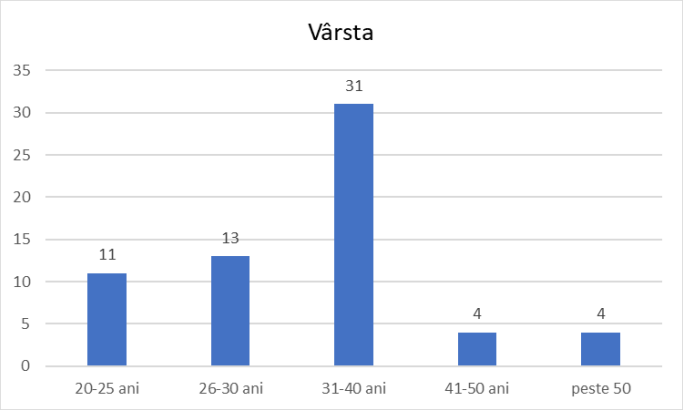

Figure 11 Distribuția respondenților în funcție de vârstă

Originalitatea lucrării

Este reprezentată de instrumentul utilizat și anume chestionarul, care a fost format din 24 de întrebări. De asemenea, originalitatea este dată de rezultatele și concluziile obținute în urma analizării răspunsurilor colectate.

Concluzii

Obiectivul principal al acestui chestionar a fost identificarea impactului pe care telemunca îl are asupra angajaților companiei ZF Timișoara. În urma analizării rezultatelor chestionarului se poate concluziona faptul că angajații companiei și-ar dori să lucreze în regim mixt, adică și de acasă dar și de la birou, și după ce pandemia de Covid-19 va trece. Înainte de această pandemie, angajații companiei nu aveau posibilitatea să își desfășoare activitatea sub această formă. Telemunca a fost introdusă în primăvara/vara anului 2020, atunci când a izbucnit pandemia, și au fost impuse măsurile de siguranță, mai ales distanțarea socială.

Respondenții chestionarului declară că se simt mai relaxați atunci când lucrează de acasă și spun că preferă un mediu mai liniștit, dar cu toate acestea mulți dintre ei susțin că le lipsește interacțiunea inter-umană pe care o au cu colegii de echipă, și nu numai, atunci când sunt la birou. Cu toate acestea, mulți dintre respondeți s-au simțit cel puțin o dată stresați sau au avut o stare de spirti proastă atunci când au rămas să lucreze de acasă.

În cadrul studiului au luat parte angajați din mai multe departamente ale companiei, precum logistica, ingineria sau calitatea, și în funcție de acestea răspunsurile au variat. De exemplu, cei care lucrează în logistică își pot realiza activitățile cu ușurință de acasă, deoarece sarcinile pe care le

îndeplinesc nu necesită prezența fizică la locul de muncă. În schimb pentru cei care lucrează în calitatea sau inginerie, acest lucru este mai greu, deoarece ei trebuie să fie în marea majoritatea a timpului prezenți fizic.

Referințe bibliografice

- Telemunca: ce inseamna, beneficii si dezavantaje pentru angajat si angajator (wall-street.ro)
- https://wisemetry.com/37-dintre-cei-care-au-muncit-in-regim-mixt-de-la-birou-si-de-acasa-spun-ca-lucreaza-mai-mult-ca-timp-alocat-in-regim-telemunca/