

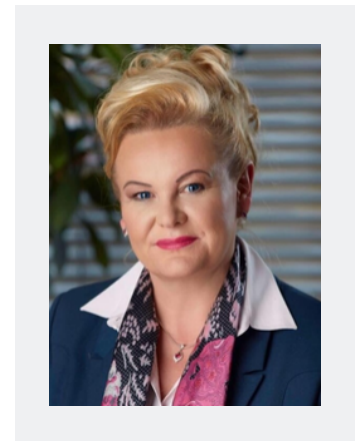
MIGAWKA 62 (3/2020)

"CZAS ZAWODOWCÓW BIS – ZAWODOWA WIELKOPOLSKA"

Szanowni Państwo,

polecamy migawkę przedstawiającą kluczowe zagadnienia związane z wyzwaniem w pracy w czasie Pandemii koronawirusa oraz zmiany w zakresie przyrostu kompetencji zdalnej. Panele zdalne zostały przeprowadzone na grupie pracodawców współpracujących w Wielkopolskiej Sieci Edukacyjno-Gospodarczej w projekcie „Czas zawodowców BIS –zawodowa Wielkopolska”.

Marzena Wodzińska
Członek Zarządu Województwa Wielkopolskiego



KOMPETENCJE KOMUNIKACJI ZDALNEJ

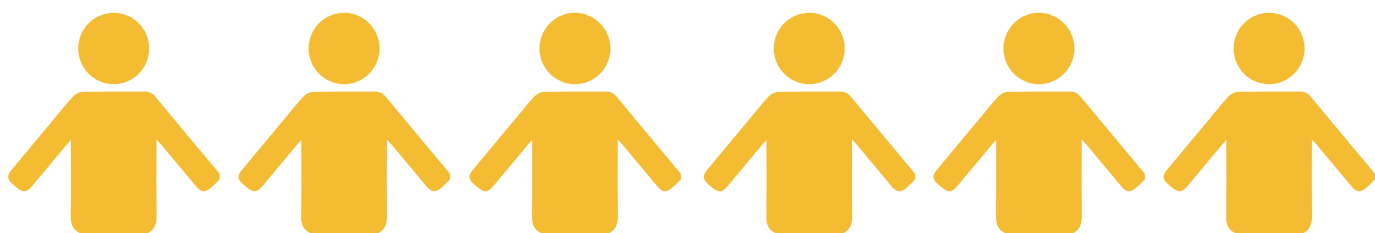
W CZASIE KRYZYSU KOMUNIKACJI BEZPOŚREDNIEJ

KOMPETENCJE KOMUNIKACJI ZDALNEJ

3. oraz 6. kwietnia przeprowadzono **panele zdalne** w ramach projektu CZ BIS pod nazwą:

ROZWÓJ KOMPETENCJI ZDALNYCH W CZASIE KRYZYSU KOMUNIKACJI BEZPOŚREDNIEJ,

w których uczestniczyli przedstawiciele firm współpracujących w Wielkopolskiej Sieci Edukacyjno-Gospodarczej. W migawce zaprezentowano kluczowe zagadnienia związane z wyzwaniami w pracy w czasie pandemii oraz zmiany w zakresie przyrostu kompetencji komunikacji zdalnej na grupie uczestników spotkania*.



* Liczba zgłoszonych przedstawicieli firm na panele to 14 osób. Niektórzy uczestnicy spotkania ze względów technicznych nie mieli pełnej możliwości uczestnictwa w spotkaniu. Badania ilościowe przeprowadzono na grupie 9 respondentów.

RYNEK PRACY W CZASIE PANDEMII WYZWANIA

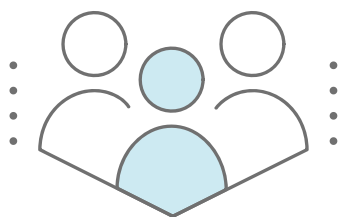


Jaka część prac realizowana jest obecnie w formie komunikacji zdalnej?

Z jakimi wyzwaniami obecnie borykają się pracodawcy?



Jakie rozwiązania wspierają rozwój kompetencji komunikacji zdalnej w czasie kryzysu?



Na te i inne pytania odpowiadają pracodawcy, współpracujący w Wielkopolskiej Sieci Edukacyjno-Gospodarczej w projekcie "Czas zawodowców BIS - zawodowa Wielkopolska".



Badania podzielono na dwie części:

- 1) analiza jakościowa wypowiedzi pracodawców, uczestniczących w panelach zdalnych w projekcie CZ BIS oraz
- 2) analiza ilościowa, przeprowadzona w oparciu o kwestionariusze ankiety online, wypełniane przez uczestników paneli przed spotkaniem online.

WYZWANIA PRACODAWCÓW

Wstrzymanie rekrutacji

Niepewność przyjmowania stażystów i praktykantów

Zatrzymywanie informacji dla siebie – menedżerowie nie kontaktują się na bieżąco

Niepokój w firmach, w których wystąpiły zachorowania na koronawirusa lub są podejrzane o zachorowania



Brak możliwości organizowania pracy dla stażystów w trybie zdalnym

Opór pracowników przed pracą zdalną - wola powrotu do pracy w firmie

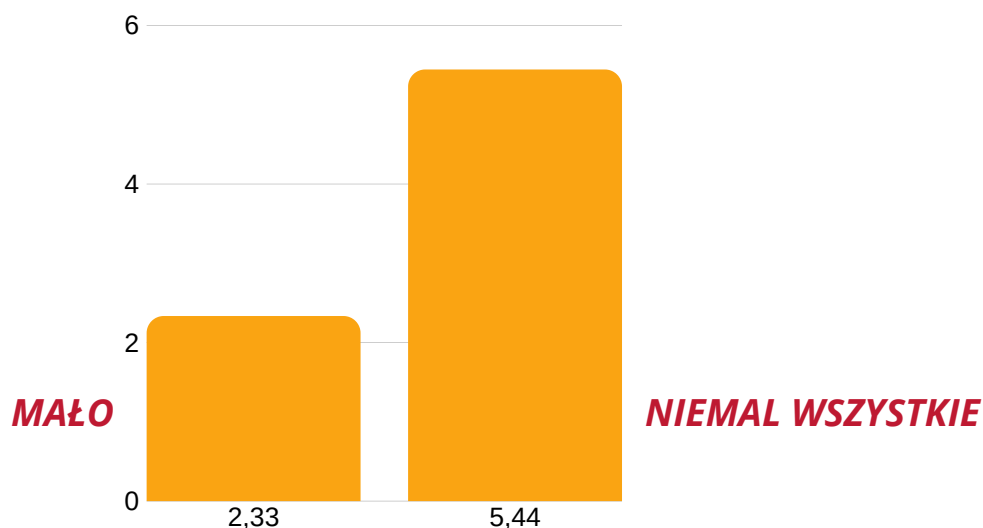
Zwolnienia pracowników

Brak kontaktu i bezpośrednich interakcji



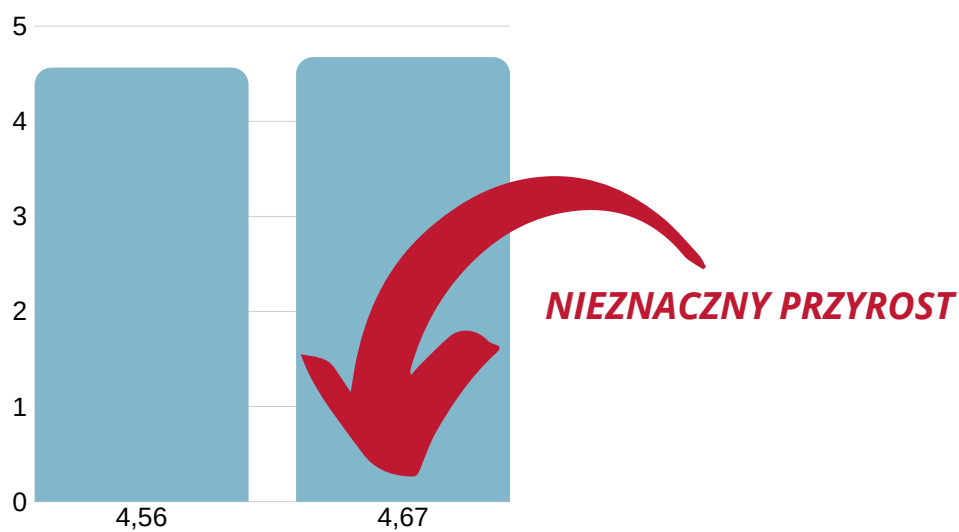
Pracodawcom trudno określić, czy możliwe będzie przyjmowanie praktykantów i stażystów. Wielu z nich, zwłaszcza w branży produkcyjnej, nie widzi możliwości realizacji staży w trybie zdalnym.

KOMPETENCJE KOMUNIKACJI ZDALNEJ



Jaką część zadań realizowałeś/aś przed pandemią koronawirusa w trybie pracy zdalnej?

Jaką część zadań realizujesz obecnie w trybie pracy zdalnej?



Jak oceniasz swoje kompetencje komunikacji zdalnej przed pandemią koronawirusa?

Jak oceniasz obecnie swoje kompetencje komunikacji zdalnej?

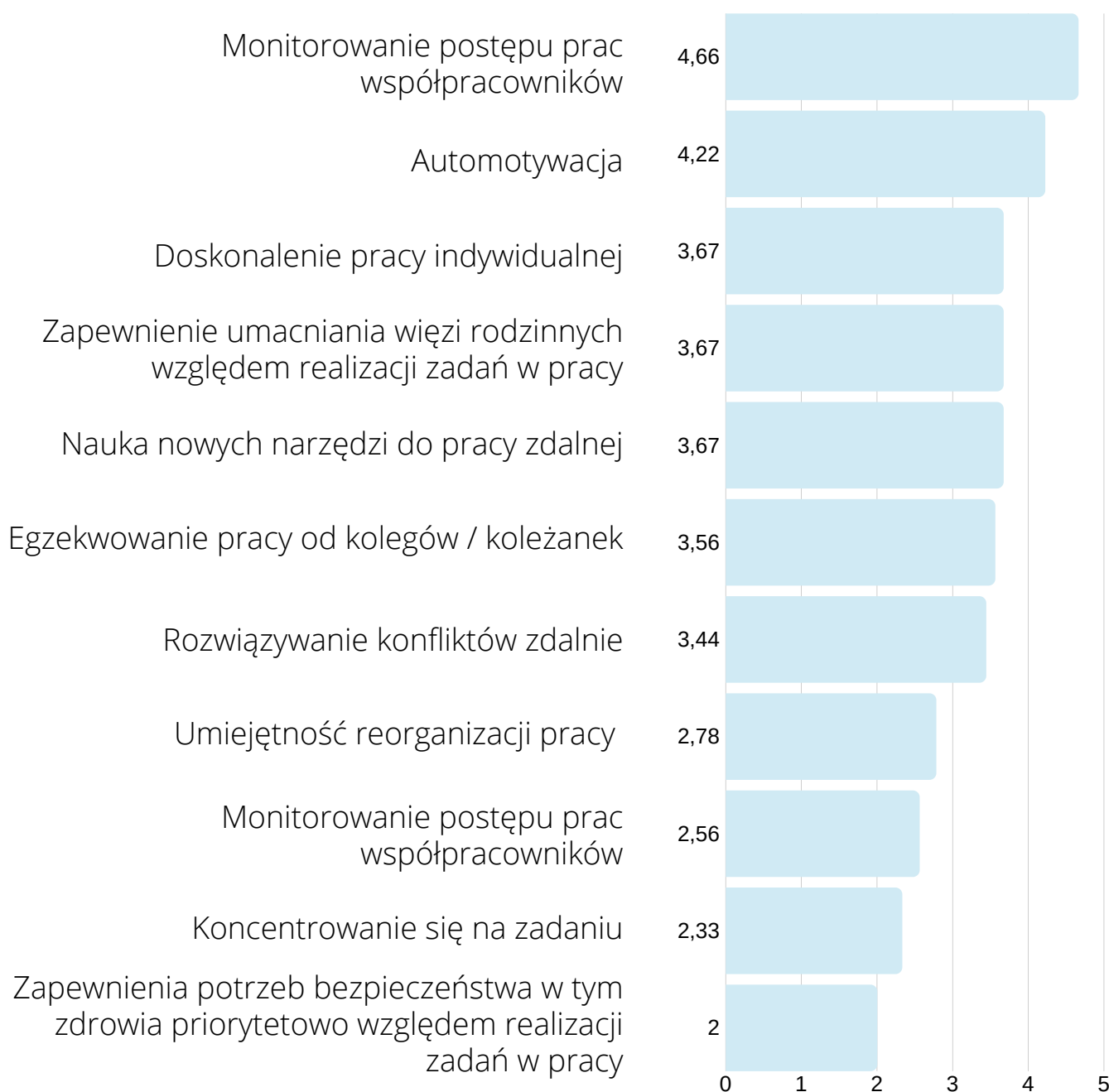
Skala, jaką wykorzystano w badaniu ilościowym przyjęto od 1 (najniższa ocena) do 7 (najwyższa ocena).



Na wykresach zaprezentowano średnie arytmetyczne wszystkich respondentów badania. Liczba respondentów względem wielkości firmy: 1 osoba reprezentująca małe przedsiębiorstwo, 1 osoba średnie przedsiębiorstwo, 7 osób duże przedsiębiorstwo.

KOMPETENCJE KOMUNIKACJI ZDALNEJ

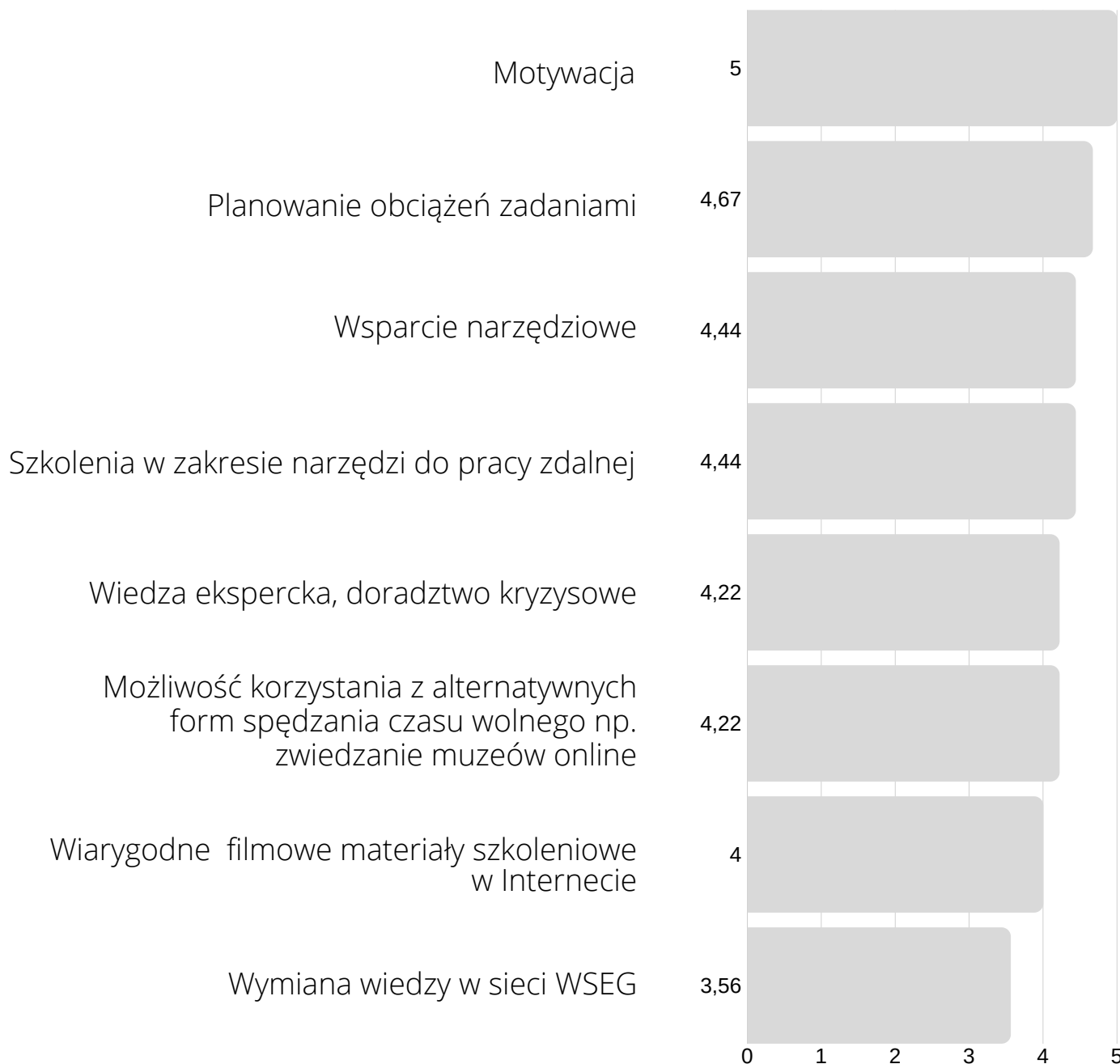
WYZWANIA



Monitorowanie postępu prac pracowników jest największym wyzwaniem w czasie pracy zdalnej i komunikacji zdalnej. Może to być związane min. z brakiem odpowiednich narzędzi online do bieżącego monitorowania realizowanych zadań. Ważnym wskazanym wyzwaniem jest też rzeczywisty czas pracy pracowników, realizujących zadania w formie pracy zdalnej.

KOMPETENCJE KOMUNIKACJI ZDALNEJ

ROZWIĄZANIA WSPIERAJĄCE



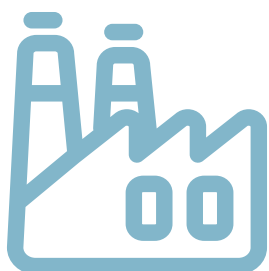
Apatia związana z brakiem kontaktu bezpośredniego, zbyt duża liczba zadań oraz konieczność łączenia zadań w pracy z nauką dzieci, to największe trudności postrzegane przez pracodawców w komunikacji zdalnej w czasie pandemii koronariusza.

PODSUMOWANIE



Motywacja, to najistotniejsze działanie wspierające w czasie kryzysu komunikacji bezpośredniej.

Monitorowanie rezultatów prac pracowników jest kluczowym wyzwaniem w czasie kryzysu komunikacji bezpośredniej.



Niemal 90% wszystkich zadań realizowanych było w marcu w trybie komunikacji zdalnej.