

# Глубинный анализ сотрудников в условиях remote



# Фрейм

Количество опрошенных сотрудников: 19

Сферы исследования:

- 1) Организация труда
- 2) Здоровье
- 3) Эмоциональное благополучие
- 4) Личностное и карьерное развитие

# Гипотезы на входе

- Люди, работающие ремоут/офис не чувствуют совместных смыслов с компанией/частью корпоративной культуры (БЛАГОДАРЯ ЧЕМУ они чувствуют?)
- Люди не знают, как справляться со стрессами, чрезмерной нагрузкой, разграничивать личную жизнь и работу и как следствие - выгоранием, перегруз, проблемами со здоровьем, потеря интереса к работе, низкая эффективность, токсичная коммуникация, увольнение или болезнь. (Если ответ нет - то меньше нужно тратить на образование, если да - то больше).

## Задачи

- Как помочь сотруднику организовать себя работая дома.
- Как помочь компании создать больше смыслов и доносить корпоративную культуру до сотрудника в условиях удаленного труда.

Хорошие новости



# Организация труда

Сотрудники благодарны за оперативное реагирование и организацию работы на удаленке. Высоко ценят вклад менеджмента. Довольны тем, как сейчас все устроено в структуре менеджмента и постановке задач. Особенно это ясно прозвучало в IT департаменте.

Сотрудники стали работать больше и эффективней. Во многом благодаря экономии времени и сил на проезд. Также многим важно, что их никто не отвлекает.

Смогли договориться с близкими, чтобы не мешали работать. Научились разделять работу и личную жизнь.

# Здоровье

Многие осознают важность физ нагрузок. Практикуют либо профессионально, либо на любительском уровне тренировки/разминки. Отмечают, что утренняя тренировка повышает качество работы среди дня и влияет на отсутствие подавленного состояния в течение дня.

Практически всегда успевают пообедать вовремя, хотя и были исключения. Однозначный плюс, что многие стали завтракать перед началом работы, чего не успевали, когда ездили в офис.

Большинство пьет воду системно в течение дня.

# Эмоциональное благополучие

В целом, сотрудникам комфортно работать из дома. Для большинства, но не всех, удаленная работа, пока что, положительно влияет на их эмоциональное состояние. Это связано с отсутствием раздражающих, отвлекающих факторов в офисе и возможностью дома проявить свои эмоции. А также благодаря нивелированию стресса, который приносит путь на работу-домой, и высвобождению времени.

# Развитие

Сотрудники понимают куда им двигаться внутри компании, как расти, что для этого делать. Много ясности в отношении хард скилов. Они посещают курсы и развиваются индивидуально (хард скиллы, английский, испанский). Был правда кейс, в котором человек ожидает от hr больше ясности в донесении карьерной стратегии.



# Итоговые выводы сильных сторон

Сотрудники организованы и понимают, что им делать. В целом, очень самостоятельны и лояльны к компании.

Хорошо адаптировались к новым условиям, многие знают как позаботиться о своем здоровье.

Большинство сотрудников понимают куда им двигаться и расти в системе компании.

Плохие новости



# Организация труда

У многих сотрудников отсутствует удобное рабочее место и понимание того, как оно должно быть организовано.

Как следствие, у многих болит спина, им неудобно сидеть и работать.

У сотрудников отсутствует культура перерывов. Многие не знают как качественно переключаться и делать паузы. Большинство сидит за задачами не вставая по 2-3 часа. Был кейс, когда ради экономии своего свободного времени человек нарочно ограничивает себя в перерывах.

Как в длительной, так и в краткосрочной перспективе, это ведет к потере производительности и истощению. Максимальное время эффективной работы мозга над задачей без паузы - полтора часа.

Некоторые сотрудники начали перерабатывать.

В длительной перспективе - это может привести к выгоранию и потере сотрудника.

# Здоровье

Многие сотрудники набрали лишний вес во время карантина и хотят от него избавиться. Отметим, что образ жизни стал малоподвижным.

Малоподвижный образ жизни ведет к ухудшению продуктивности и проблемам со здоровьем.

Большинство сотрудников во время работы чувствуют дискомфорт в теле и боли в спине и шее.

Как следствие, это может привести к ухудшению общего состояния здоровья.

У некоторых сотрудников на ремоуте возникли трудности с организацией питания: доступ к холодильнику и сладкому, свободное время приемов пищи.

Ведет к набору лишнего веса, ухудшению кожи и самочувствия, что впоследствии влияет на уверенность в себе.

# Эмоциональное равновесие

Многие сотрудники отметили, что время от времени их посещает **чувство бессмысленности и однообразия**. Не хватает эмоций и смены картинок. А подвешенное состояние из-за неопределенности будущего ограничивает активные действия.

Люди испытывают эмоциональный голод. Если это не изменить, может привести к **опатичному состоянию** в рабочие дни. Неудовлетворенный своей жизнью сотрудник **теряет мотивацию** к успехам в карьере. **Не может планировать** важные аспекты своей жизни.

Всем не хватает общения с коллегами. Экстравертам в большей степени, интровертам - в меньшей.

Люди теряют контакт с коллегами, а с ним и чувство причастности к культуре компании. Это ведет к безучастности и, со временем, к **потере смыслов**.

# Развитие как личное так и внутри компании

Из того что мы услышали, сделали вывод, что корпоративная база знаний по развитию софт скиллов является недостаточно вовлекающей, интересной и широкой.

Информация может не усваиваться в полном объеме, сотрудникам неинтересно учиться и развивать навыки.

Мы заметили отсутствие у сотрудников целей, которые бы их мотивировали развивать софт-скилы. В отличие от хард-скиллов.

В итоге, сотрудник топчется на месте, развивая только один из интеллектов, оставляя другие за бортом. Тем самым не прогрессируя как личность и лидер. Остаются на своей позиции в компании.

# Дополнительные инсайты

Почти все хотят работать в формате: 3 дня ремоут 2 дня офис. Или любой комбинированный формат работы. Также люди ждут определенности. Не так важен сам распорядок, они готовы подстраиваться, как важна гарантия от компании, понимание и уверенность в окончательном варианте.

Призрак монотонности. Люди ищут разнообразия в своей жизни, чтобы компенсировать монотонность в работе.

В эмоциональной поддержке особенно нуждаются иногородние.

Сотрудников накрывает днем сурка. Особенно эмоционалы, хотят в офис больше всех, страдают от повторяющихся декораций: работа-сон-работа...  
Как следствие - потеря смыслов.

# Облако болей

Призрак монотонности

Не организовано  
рабочее место

Малоподвижные образ жизни

День сурка

Не системность в питании

Потеря смыслов и сопричастности к  
культуре компании

Нехватка живого общения

Перерабатывают - и не видят в этом вреда, не  
считают это проблемой, чувствуют себя  
молодцами

Отсутствует качественное  
переключение между задачами



## Что мы рекомендуем реализовать уже сейчас, самим

- Встречаться утром на зарядку
- Перед митингом разминаться 5-15 минут
- Вместо печенек в офис - фрукты
- Организовать speaking-club и вовлечь туда людей, сделать интерактивным
- Совместная поездка в другой город на выходные для перезагрузки
- Продолжать встречаться для настольных игр
- Встречаться для активных игр на улице
- Создать библиотеку интересных видео TED на актуальные для сотрудников темы
- Чаще общаться с сотрудниками на тему стратегии карьерного роста. Проверить все ли ясно ее понимают
- Привезти сотрудникам домой кресла для рабочего места.

# Что мы рекомендуем реализовать уже сейчас, с нами

## Work Positive Month

1. В течение недели развиваем навыки делать правильные перерывы в работе. Инструменты: healthy breaks, контент в чате и вебинар про многозадачность.
2. В течении второй недели преобразуем свое рабочее место.

Инструменты: Вебинар по организации своего рабочего места с фото отчетами о том, как мы его реконструировали. Дополнительно челлендж: самое феншуйное место для работы. Хорошо подкрепить доставкой кресел из офиса.

1. Третья неделя. Актуализируем важность системного питания, рациона и физ активности. Инструменты: вебинар по питанию, тренировки, совместное приготовление перекусов на неделю вперед - онлайн в субботу.
2. Неделя Mental health - актуализируем тему выгорания и даем способы эмоциональной разрядки. Инструменты: вебинар про выгорание, самомассажи.

# Реализация через формат “Место силы”



# Клубная система

Сделать клубы по интересам и назначить старост клубов.

- 1) Иностранные языки
- 2) Wellness и ЗОЖ
- 3) Клуб ораторского мастерства

И другие.



# Если мы таки возвращаемся в офис (частично)

Живые форматы или комбинированные:

При частичном посещении офиса. Мы рекомендуем делать хотя бы раз в месяц день эмоциональной разрядки “Relax day”:

1. Совместные Тренировки
2. Барабанный круг
3. Театральные тренинги
4. Другие живые вовлекающие активности

Особенно вовлекая в эти активности иногородних.

# Формат помещения офиса 2-3 дня в неделю

Живые программы в офисе:

- 1) Встреча клубов
- 2) Массаж в офисные дни
- 3) Вкусная здоровая еда и смузи + фрукты вместо печенек



# Как привнести смыслы?

## Проект “Мечта сотрудника”

Организовать программу реализации мечты сотрудника.

Зачем и как?

- учимся мечтать, желать, понимаем, чего хотим - коучинг
- учимся презентовать себя и продовать идеи - вебинары и задания
- развиваем навык публичных выступлений
- сильная ставка на ценности и соц миссию компании
- в результате презентация своей мечты, голосование лучшей и компания исполняет ее в течение года

На выходе: вовлеченные и лояльные сотрудники и качественный кейс работодателя.

# Как побороть монотонность?

Геймификация бизнес процессов позволит раз и навсегда решить проблему монотонности и отсутствия мотивации делать те или другие задачи. Безусловно, это будет не 100% попадание.

*Даже 60% вовлеченных в геймификацию сотрудников - это рост производительности от 10% и выше.*

Результатом Work Positive Month может стать совместный живой квест. Где набранное сотрудником количество монет в первом месяце он сможет обменять в квесте на супер силу.

Команда победитель получает приз от компании - выходной или другое поощрение.



# Совместные ритриты раз в год или пол года

Геймификация бизнес процессов позволит раз и навсегда решить проблему монотонности и отсутствия мотивации делать те или другие задачи. Безусловно это будет не 100% попадание.

*Даже 60% вовлеченных в геймификацию сотрудников - это рост производительности от 10% и выше.*

Результатом Work Positive Month может стать совместный живой квест. Где набранная сотрудником количество монет в первом месяце, он сможет обменять в квесте на супер силу.

Команда победитель получает приз от компании - выходной или другое поощрение.

Благодарим за внимание!)