

## Twoje biurko tam gdzie Ty

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: niedziela, 22, maj 2011 00:00

Rafał Rudka

Odsłony: 2933

---

Obfite opady podczas ostatniej zimy uniemożliwiły niejednemu pracownikowi dotarcie do miejsca pracy na czas. Do tego dochodzi jeszcze stres czy zdenerwowanie jazdą w trudnych warunkach czy staniem w korkach, a ostatnio niemałe spustoszenie w kieszeniach powodują rosnące ceny paliwa. A przecież istnieje recepta na te problemy - telepraca.

Patrycja Kwiatkowska, dyrektor zarządzający w firmie deweloperskiej działającej na rynku luksusowych nieruchomości Griffin Real Estate, poza biurem w ciągu tygodnia spędza średnio 20 godzin tygodniowo. Jednak zdarza się, że czas ten wydłuża nawet 50-60 godzin. Nie przeszkadza jej to jednak ani trochę w sprawnym kierowaniu zespołem. Sposobem na to w jej przypadku jest telepraca. Przy pomocy smartfona kontaktuje się ona ze współpracownikami, co pozwala na bieżąco prowadzić firmowe projekty. Jej nieobecność w biurze nie powoduje żadnych perturbacji.

*- Oczywiście nie mogę obyć się bez mojego smartfona Blackberry, który umożliwia mi dostęp on-line do maila i internetu. Pozwala mi na natychmiastowy dostęp do informacji, komunikację z moim zespołem i podejmowanie decyzji - mówi Patrycja Kwiatkowska.*

Szybki rozwój technologii mobilnych i upowszechnianie dostępu do szerokopasmowego Internetu sprzyja rzeczywiście wprowadzaniu elastycznych form zatrudnienia. Jak pokazują globalne badanie przeprowadzone przez firmę Cisco (przeprowadzone w 13 krajach wśród 2600 pracowników) aż trzech na pięciu pracowników na całym świecie jest przekonanych, że wydajna praca nie wymaga już ich fizycznej obecności w biurze. Pracownicy podkreślają również bardzo duże znaczenie możliwości pracy w dowolnym miejscu - czynnik ten może wpływać na lojalność wobec firmy (13 proc.) i morale (9 proc.). Na przykład dwóch na trzech pracowników na całym świecie (66 proc.) przyznało, że przyjęłoby ofertę pracy z niższym wynagrodzeniem i większą elastycznością korzystania z urzędów, dostępem do mediów społecznościowych i mobilnością, rezygnując z lepiej płatnej oferty, pozbawionej jednak takiej elastyczności.

Z kolei z zeszłorocznych badań Telework2010 przeprowadzonych wśród pracowników urzędów federalnych w USA wynika, że w telepracy cenią oni sobie nie tylko oszczędność czasu (jednocześnie mają go więcej dla rodziny) i pieniędzy. Dla nich telepraca to także recepta na zmniejszenie zanieczyszczenia powietrza (71 proc. badanych) czy wzrostu produktywności (69 proc.). A to wpływa na zwiększenia jakości ich życia.

Tymczasem w Polsce choć coraz więcej pracowników ma służbowe laptopy czy smartfony z ciągłym dostępem do Internetu, to z dużymi oporami upowszechnia się idea telepracy. Można wręcz odnieść wrażenie, że pracodawcy chętnie wyposażają pracowników w mobilny sprzęt informatyczny po to, by mieć ich "ciągle pod ręką" i sprawować nad nim kontrolę, a nie po to by ułatwić im wykonywanie zadań.

Potwierdzają to opublikowane w lutym tego roku badania przeprowadzone przez Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, wspólnie z Instytutem Badawczym MillwardBrown SMG/KRC. Wynika z nich, że ponad czterech na dziesięciu polskich pracowników chętnie przeszedłoby na telepracę, ale stosuje ją tylko co siódma z małych i średnich polskich firm. W dużych przedsiębiorstwach wskaźnik jest niewiele wyższy. - *To dobra forma zatrudniania osób niepełnosprawnych i korzystających z urlopu wychowawczego - twierdzili najczęściej uczestnicy badania PARP.*

A przecież już kilka lat temu weszły w Polsce w życie przepisy znowelizowanego Kodeksu Pracy regulujące zatrudnienie pracowników w formie telepracy. Wprowadziły one m.in. definicję

telepracownika. Przepisy Kodeksu pracy określają również warunki, które ma zapewnić pracodawca zatrudniający telepracownika.

Wprowadzeniu tych przepisów towarzyszyła nadzieja, że w Polsce idea telepracy będzie szybko się upowszechniać. Niestety tak się nie dzieje. Dlaczego? Według Janusza Sytki, wiceprezesa zarządu spółki "Firma 2000" i specjalisty ds. szkoleń w projekcie "Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach", w Polsce największym utrudnieniem w rozwoju telepracy są bariery społeczno-psychologiczne.

*- Wynikają one głównie ze stereotypów, jakie wiążą się z postrzeganiem pracy zdalnej. Trzeba sobie także zdawać sprawę, że bariery występują po obu stronach: pracodawcy i pracownika. Telepraca kojarzy się często pracodawcom z brakiem kontroli nad pracownikiem czy trudnościami w wykorzystaniu potencjału pracowników - mówi Janusz Sytek. Jego zdaniem te stereotypy można łatwo wyeliminować modyfikując organizację pracy i system zarządzania w przedsiębiorstwie. - Oczywiście utworzenie nowego miejsca pracy - zdalnego czy stacjonarnego - zawsze wiąże się z wydatkami, na szczęście w przypadku telepracy można je znacząco ograniczyć. Rozwiązaniem może być zastosowanie przez pracownika własnego zaplecza w ramach ekwiwalentu wypłacanego przez pracodawcę lub przez zastosowanie dostępnego w firmie sprzętu - podkreśla Sytek.*

Beata Pachnawska, psycholog społeczny z Uniwersytetu Wrocławskiego i wiceprezes firmy badania rynku Imas także wskazuje na bariery mentalne hamujące rozwój telepracy w Polsce, ale widzi też inne przeszkody. *- Na pewno należy do nich słaba znajomość tej możliwości zatrudnienia. I to z obu stron, bo pracownik nie ma pojęcia, że może o to prosić, a przedsiębiorca nie wie, że może to wprowadzić - mówi Beata Pachnawska. Jej zdaniem pracodawcy patrzą na telepracę niechętnym okiem również dlatego, że z ich punktu widzenia nie mogą wtedy do końca wykorzystać potencjału pracownika. - Po prostu jego praca ogranicza się wtedy do tego, co może zrobić w/z domu. A w biurze pracownika można "użyć" do prac doraźnych, potrzeb pojawiających się w miejscu pracy - wyjaśnia Beata Pachnawska. Wskazuje też na trudność kontroli pracy pracownika.*

*- W Polsce nadal słabo promuje się korzyści, jakie niesie wdrożenie w firmie telepracy. Zbyt wiele mówi się o kosztach, a za mało o zyskach - mówi Aneta Wilmańska, zastępca prezesa PARP będącej pomysłodawcą projektu "Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach". Program realizowany jest na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, a współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.*

Patrycja Kwiatkowska podkreśla, że trudno jej byłoby efektywnie pracować na odległość, gdyby nie zgrany zespół, na którym można polegać. *- Trzeba mieć pewność, że decyzje podjęte zdalnie, przez telefon, zostaną wykonane terminowo z należytą starannością. Za największą korzyść telepracy uważam to, że pozwala mi na dużą mobilność i koordynację wielu projektów naraz - mówi Patrycja Kwiatkowska.*

Źródło: [forumszerokopasmowe.pl](http://forumszerokopasmowe.pl) / autor: Marek Jaślan