

Czy praca zdalna jest mniej efektywna?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 31, maj 2022 17:17

Katarzyna Sekuła

Odśłony: 2105

Podczas epidemii COVID-19 pracodawcy byli niejako zmuszeni do korzystania ze specjalnych rozwiązań ułatwiających organizację pracy. Badania pokazują, że wydajność pracowników pracujących zdalnie lub hybrydowo wcale nie musi być mniejsza, a w wielu przypadkach jest wręcz przeciwnie – zwiększyła się. Mimo to, ich praca i zaangażowanie jest często pomijane podczas rozdawania zadań oraz awansów i nagród. Takie podejście menedżerów do pracowników zdalnych może spowodować znaczny spadek morale zespołu, a także utratę zniechęconych utalentowanych pracowników, które firma mogłaby znacznie lepiej wykorzystać.

Pandemia wymusiła zmianę trybu pracy i znacznie przyspieszyła proces, który w niektórych branżach, takich jak IT, rozpoczął się już wcześniej. Mowa tu o pracy zdalnej lub hybrydowej jako codziennym zjawisku.

W ankiecie Society for Human Resource Management przeprowadzonej wśród menedżerów w 2021 roku, 42 proc. z nich przyznaje się do częstego pomijania pracowników zdalnych podczas rozdawania zadań – nie umyślnie ani w ramach sankcji, ale dlatego, że po prostu o nich zapomnieli. Może to skutkować gorszą oceną pracowników zdalnych, mimo wykonywania przez nich pracy na równie wysokim poziomie. Pracodawca widzi i czuje energię, zaangażowanie i efekty pracy pracownika w biurze – w przypadku pracownika zdalnego dostrzega natomiast wyłącznie efekt końcowy, co podświadomie wpływa na postrzeganie i wartościowanie różnych grup pracowników.

MeQuilibrium i Executive Networks przeprowadził badanie zbierające opinie około 1000 pracowników, wykazało, że 32 proc. ankietowanych preferuje hybrydowe środowisko pracy, przy czym jednocześnie 43 proc. uważa, że chcąc rozwijać karierę, musi pracować w biurze. Z tego samego badania wynika, że 61 proc. liderów przywiązuje większą wagę do pracy stacjonarnej.

Jak czytamy w komunikacie prasowym Altkom Akademia tylko zmiana myślenia menedżerów i kadry zarządzającej oraz wypracowanie z pracownikami odpowiednich zasad pracy zdalnej na dłuższą metę umożliwi dobre funkcjonowanie – również w równości szans na awans pracowników zdalnych lub hybrydowych i tych pracujących w biurze. Brak awansu czy nagród to problem nie tylko samych pracowników – w dłuższej perspektywie cierpi na tym również firma i morale całego zespołu.

W dłuższej perspektywie czasu pracownicy, którzy dobrze wykonują swoją pracę i mimo to są pomijani podczas awansów, będą zniechęceni i z całą pewnością zaczną szukać zatrudnienia w innym miejscu. Utrata takich osób wpłynie na ogólne funkcjonowanie firmy, gdzie ich talenty mogłyby być znacznie lepiej i szerzej wykorzystane.

Zmiana trybu pracy i ogólnego podejścia do miejsca wykonywania pracy oraz kontrolowanie wykonywanych zadań i zaangażowanie pracownika można równie dobrze oceniać po realizacji zakładanych KPI, czy też gotowością do kontaktu (telefon, wideo, mail) w godzinach ustalonych z przełożonym.

Efektywność pracownika wcale nie musi spaść w momencie przejście na tryb pracy zdalnej, pod warunkiem zastosowania odpowiednich narzędzi do monitorowania postępów jego pracy. Oprócz ustalenia jasnych zasad pracy zdalnej tj. dostępności w określonych godzinach lub terminów wykonywanych zadań, pracodawca powinien zapewnić pracownikowi niezbędne narzędzia i oprogramowanie do wykonywania swojej pracy.

Czy praca zdalna jest mniej efektywna?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 31, maj 2022 17:17

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 2105

Praca zdalna przynosi korzyści zarówno pracownikowi jak i pracodawcy. Pracodawcy mogą zredukować koszty wynajmu przestrzeni biurowych czy opłat za media, jednak konieczne jest z ich strony zapewnienie sprzętu i oprogramowania do takiej pracy. Pracownicy zaś już w wielu firmach dostają dofinansowania na np. prąd, czy Internet.

Dzięki temu, zyski mogą być na wielu płaszczyznach. Obie strony mogą zaoszczędzić pieniądze, ale również zwiększa się zaufanie pracodawcy do pracownika, co przekłada się na lepsze relacje w firmie oraz zwiększoną motywację pracownika do bardziej efektywnej pracy.

Źródło: ip