

Telepraca w Polsce – bilans dwóch lat

Zmiany na rynku pracy

W październiku 2007 r. w Kodeksie Pracy została uregulowana telepraca, czyli możliwość wykonywania zadań na podstawie umowy o pracę poza siedzibą pracodawcy z wykorzystaniem elektronicznych środków komunikacji. Badania rynku pracy dowodziły, że wcześniej tylko niespełna 2% polskich pracowników korzystało z tej formy zatrudnienia. Te wyniki plasowały nas na końcu rankingu krajów UE, gdzie udział telepracy stanowi często kilkanaście procent.

Po dwóch latach obowiązywania przepisów o telepracy sytuacja nie uległa istotnej zmianie – odnotowano tylko niewielki wzrost ilości umów i ofert pracy dla telepracowników. Nieznacznie zmniejszył się odsetek Polaków, którzy w ogóle nie słyszeli o takiej formie zatrudnienia – obecnie ponad 40%.

Dlaczego tak się dzieje? Przede wszystkim elastyczne formy zatrudnienia mogą być stosowane tylko dla określonych stanowisk, głównie z sektora usług. W Europie najbardziej popularnymi obszarami telepracy są usługi związane z IT, Internetem i grafiką komputerową, usługi finansowe i analityczne. Upowszechnienie pracy zdalnej wymaga przełamania bariery mentalnej zarówno pracodawców jak i pracowników. Ponadto wiedza pracodawców nt. prawnych, finansowych i organizacyjnych aspektów telepracy jest niewielka i obawiają się podejmowania ryzyka.

Wady i zalety telepracy

Zalety telepracy dla pracodawców są wymierne: ograniczenie kosztów organizacji stanowisk pracy (nawet rzędu 20-30%), podniesienie efektywności pracy (na poziomie 15-30%) oraz zwiększenie satysfakcji pracowników poprzez większy zakres autonomii.

Pracodawca ma również możliwość pozyskania nowych grup pracowników, np. młodych matek, osób niepełnosprawnych, w wieku emerytalnym czy też zamieszkałych poza dużymi miastami. Wyzwaniem dla menedżerów jest natomiast konieczność odejścia od standardowego rozumienia zarządzania, kontroli pracowników oraz form komunikacji.

Atrakcyjność telepracy dla pracowników polega na swobodzie organizacji czasu i miejsca pracy oraz oszczędności czasu i kosztów dojazdu do firmy. Wymaga jednak dużej samodzielności i dyscypliny. Do negatywnych aspektów można zaliczyć ryzyko izolacji społecznej telepracowników oraz ograniczenie szans rozwoju zawodowego.

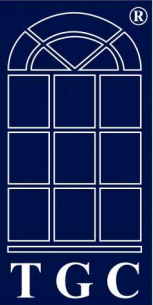
Elastyczne zarządzanie

Telepraca to nowatorskie rozwiązanie, którego upowszechnienie na polskim rynku pracy wymagać będzie zmiany mentalności pracodawców i pracowników. Przede wszystkim niezbędne jest nowe podejście do zarządzania i wdrożenie innych niż osobista forma kontroli pracownika – praca powinna być mierzona produktywnością, a nie liczbą godzin spędzonych przy biurku.

Menedżerowie muszą nauczyć się wykazywać większe zaufanie w delegowaniu zadań i zwiększaniu samodzielności telepracowników. Ponadto konieczny jest dobry system komunikacji wewnętrznej, uwzględniający brak bezpośrednich kontaktów.

Przed wdrożeniem telepracy na szerszą skalę kadra kierownicza firmy powinna przejść specjalne szkolenia nt. skutecznej komunikacji, koordynacji pracy, obsługi urządzeń komunikacji elektronicznej oraz kontroli i oceny pracy. Podobne szkolenia powinny być także zapewnione pracownikom.





Idealny telepracownik

Telepraca nie jest formą zatrudnienia wskazaną dla wszystkich – pracownicy słabiej radzący sobie z organizacją czasu, dyscypliną i oddzieleniem zajęć domowych od zawodowych, mogą gorzej funkcjonować bez stałego wsparcia przełożonych. Oprócz posiadania odpowiedniej wiedzy merytorycznej i technicznej, kandydat na telepracownika musi także prezentować określone predyspozycje i cechy osobowości m.in.:

- ✓ umiejętność zarządzania własnym czasem
- ✓ nastawienie na wyniki
- ✓ automotywacja
- ✓ samodzielność
- ✓ samodyscyplina
- ✓ umiejętności komunikacyjne

Analizy predyspozycji osobistych można dokonać za pomocą odpowiednich testów, jednak dodatkowo należy uwzględnić aktualną sytuację życiową i priorytety pracownika. Np. dla osób młodych, możliwość kontaktów społecznych oraz poznawania nowych ludzi będzie naturalnym czynnikiem motywacyjnym. Przyszłych telepracowników musimy także widzieć na tle ich rodzin – istotna będzie odpowiednia organizacja życia domowego, tak aby środowisko rodzinne wspierało a nie zakłócało realizację zadań zawodowych.

Jak wdrożyć telepracę

Wdrożenie telepracy w firmie powinno być dobrze zaplanowanym i przygotowanym procesem oraz obejmować następujące etapy:

1. **Audyt organizacyjny** – ocena potrzeb firmy, identyfikacja stanowisk pracy wskazanych dla telepracy, wstępna analiza kosztów;
2. **Akcja informacyjna** – rzetelna i jasna prezentacja prawnych i praktycznych aspektów telepracy, zasadności i korzyści jej wdrożenia w firmie, zapewnienia niezbędnego wsparcia i szkoleń pracownikom i menedżerom;
3. **Przygotowanie organizacyjne** – konsultacje z szefami działów i kandydatami na telepracowników, analiza ich predyspozycji osobistych, propozycje warunków zmian, dokładna kalkulacja kosztów;
4. **Procedura prawna** - przygotowanie projektów niezbędnych dokumentów (m.in. regulamin telepracy, zmiana warunków zatrudnienia, porozumienie o obowiązkach obu stron i rozliczaniu kosztów);
5. **Wdrożenie telepracy** – podpisanie dokumentów, dostarczenie pracownikom niezbędnych środków technicznych i szkoleń;
6. **Monitoring efektów** – analiza kosztów i zysków, udoskonalanie procedur, badanie satysfakcji.

Kontakt

Jeśli chcieliby Państwo dowiedzieć się więcej nt. wdrożenia telepracy lub zarządzania wirtualnymi zespołami, prosimy o kontakt:

Dorota Strzelec
Starszy Konsultant ds. Zarządzania

T: +48 (0) 22 653 3866
E: dstrzelec@tgc.eu

Warsaw
ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Poland
Tel.: +48 (0) 22 653 3644
Fax: +48 (0) 22 827 6915

Wrocław
ul. Sw. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Poland
Tel.: +48 (0) 71 344 3495
Fax: +48 (0) 71 344 4591

Łódź
ul. Niciarniana 2/6
92-208 Łódź, Poland
Tel.: +48 (0) 42 671 8560
Fax: +48 (0) 42 671 8561

Kraków
ul. Prądnicka 4
30-002 Kraków, Poland
Tel: +48 (12) 633 5625
Fax: +48 (12) 633 9734

Bratislava
Grösslingova 45
915 01 Bratislava, Slovakia
Tel.: +421 2 54 630 457
Fax.: +421 2 54 645 032

Prague
Hyberská 32/1271
110 00 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 111 611
Fax.: +420 221 111 612

Brno
Česká 17
602 00 Brno, Czech Republic
Tel.: +420 542 425 821
Fax.: +420 542 425 822