

z_anima

Motivace aktérů trhu práce k harmonizaci vzájemných potřeb při respektování principu rovných příležitostí žen a mužů

Aktuální téma – distanční formy práce neboli teleworking/homeworking/práce online/cloud

Velmi aktuálním tématem mezi manažery řízení lidských zdrojů a personalisty firem, ale také v denním tisku a na mnohých konferencích je práce na dálku neboli homeworking/teleworking/cloud/práce online/homeoffice, čili práce, kterou zaměstnanec vykonává jinde než v místě svého zaměstnání. Díky mohutnému rozvoji komunikačních a informačních technologií lze produktivně pracovat odkudkoliv, pokud pracovní zařazení není pevně svázáno s konkrétním místem či fyzickou činností.

Tato flexibilní forma práce je v některých evropských zemích nabízena až v 75% firem, u nás je to zatím cca 15% firem, ale už 49% českých manažerů pracuje v tomto flexibilním režimu alespoň polovinu týdne.

V České republice je běžný (a ve většině rodin také nutný) dvoupříjmový rodinný model, kdy oba partneři budují svou kariéru. Oba rodiče díky tomu čelí tlaku nároků profesního a rodinného života, nejčastěji je v průzkumech zmiňován nedostatek času na děti a partnera. Dlouhá pracovní doba a případné dojíždění do místa pracoviště odčerpávají z každodenního času drahocenné minuty, které chybí rodinám k budování zdravých vztahů a zdravého životního stylu jejich rodiny. V dlouhodobém horizontu se toto projevuje jak nespokojeností a nižší produktivitou v zaměstnání, tak narůstajícími problémy v osobním životě.

Dnešní absolventi a mladí zaměstnanci dávají dle průzkumů přednost před vyšším platem benefitům, které by jim umožnily lepší harmonizaci osobního a profesního života, flexibilní formy práce patří k nejvíce preferovaným benefitům.

Proč se čeští zaměstnavatelé obávají zavádět flexibilní formy práce i tam, kde to charakter práce umožňuje?

Jako v mnoha jiných oblastech i zde jsou častou příčinou předsudky a neopodstatněné obavy, že by nad zaměstnanci nebyl dostatečný dozor.

Mezi nejčastější obavy patří:

- nedostatečný dohled nad zaměstnancem
- zaměstnanec nebude pracovat 8 hod. denně
- obava, že zaměstnanec bude si řešit v prac. době osobní záležitosti
- zaměstnanec nebude mít výsledky jako doposud
- zaměstnanec nebude k dispozici, když bude potřeba
- možnost ukradení firemních dat z PC

Jak obavy zaměstnavatelů eliminovat?

Obavy zaměstnavatele jsou samozřejmě na místě, ale jejich častou příčinou je nedostatečná komunikace a také již zmiňovaný fakt, že pro řadu manažerů je důležitá „vizuální“ kontrola svých podřízených, aniž by tušili, na čem daný zaměstnanec aktuálně pracuje a kolik času mu to skutečně zabere.

Obavy lze tedy rozptýlit nastavením dobrého dialogu a pravidel:

- vždy je možná kontrola úkolů prostřednictvím nastavených termínů plnění, nebudou-li úkoly opakovaně v termínu plněny, zruší se možnost distanční formy práce pro daného zaměstnance
- ponechat na zaměstnanci, kolik hodin bude pracovat, pokud budou úkoly včas a dobře splněny
- dopředu stanovit, kdy bude zaměstnanec k zastížení
- dostatečně zabezpečit data je v dnešní době možné

Obavy nemívají jen zaměstnavatelé, ale mnohdy také zaměstnanci, kteří díky nedostatečnému dialogu a znalosti pravidel mohou v distančních formách práce spatřovat tato úskalí:

- snížená šance na kariérní postup, protože nebudou dostatečně vidět
- snížená šance na odměny/prémie, protože nebudou dostatečně vidět mé výsledky
- při snižování stavu zaměstnanců budu propuštěn, protože nejsem dostatečně v kontaktu
- nedostatek informací, protože nebudu v častém osobním kontaktu s kolegy,
- omezená možnost přenosu zkušeností, vzájemné inspirace.

Důležitým nástrojem pro odstranění obav jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců je zanesení možností a pravidel o distančních formách práce do firemních dokumentů (směrnice, vize, kodex apod.) a správně vedený dialog na všech úrovních řízení.

Jaké výhody plynou z práce na dálku pro zaměstnavatele?

Ze zkušeností firem, které flexibilní pracovní režimy umožňují vyplývá, že tato opatření přinášejí jak finanční, tak nefinanční přínosy.

Nefinanční přínosy

Kromě toho, že flexibilita zvyšuje atraktivitu firmy pro potenciální zaměstnance, zvyšuje také konkurenceschopnost firmy, umožňuje lépe využívat talenty napříč týmy, odděleními i zeměmi, získává loajálnější a motivovanější zaměstnance, eliminuje riziko nehody při cestování a stres svých zaměstnanců z důvodů cestování, umožňuje maximálně využít pracovní čas zaměstnanců a zvýšit časovou flexibilitu s ohledem na potřeby organizace.

Finanční přínosy

Mezi přímé finanční přínosy patří zejména snížení nákladů na firemní prostory a energie, na cestování, na provoz vozového parku.

Dalšími přínosy, které se dají vyčíslit za určité období v každé organizaci, jsou snížení fluktuace a prostředků na nábor nových zaměstnanců, snížení nemocnosti, snížení návštěv u lékařů, zvýšení produktivity práce a tím i zvýšení zisku organizace.

Jaké výhody plynou z práce na dálku pro zaměstnance?

Zaměstnancům dává distanční forma práce větší svobodu a možnost rozhodovat, jak bude plnit své úkoly, zvolí si sám nejoptimálnější pracovní tempo a časové rozložení práce, umožňuje mu pracovat i případě jeho lehčí nemoci nebo nemoci dítěte, snižuje jeho časové i finanční nároky na dopravu na pracoviště a zpět.

Čili výhodou pro zaměstnance je jednoznačně lepší harmonizace pracovního a rodinného/osobního života.

Nutno závěrem dodat, že ne každému může distanční forma práce vyhovovat, jelikož klade velké nároky na disciplínu, pracovní sebekázeň, soustředěnost, organizaci práce a motivaci.

Dalším nevyhovujícím faktorem může být jistá sociální izolace- omezený kontakt s kolegy a vyšší nároky na zabezpečení telekomunikačních sítí.

Distanční formy práce mohou tedy ulehčit život jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům. Od jedněch to chce odvahu zkusit dát důvěru svým zaměstnancům a od druhých nabízenou důvěru naplnit a využít možnosti z toho plynoucí pro sebe a své nejbližší.