



Warszawa, 1 lipca 2010

Komentarz ekspercki

Menedżerowie vs. telepraca

Telepraca to nie tylko same zalety elastycznej formy współpracy. To opcja, która wymaga od każdej ze stron - zarówno pracodawcy, jak i pracownika - zmierzenia się z wyzwaniami. Okazuje się, że aby efektywnie pracować na odległość należy mieć szczególnie **dobrze rozwinięte umiejętności organizacji własnego czasu i zadań**. Przede wszystkim liczy się wewnętrzna **dyscyplina**, która pomoże rozdzielić obowiązki zawodowe od prywatnych. Telepracownik musi wyrobić w sobie kilka nawyków, dzięki którym codzienna praca będzie skuteczna w każdym z obszarów, za który odpowiada. Wreszcie, musimy uważać i radzić sobie z „pożeraczami czasu”: przedłużającymi się rozmowami telefonicznymi, nieograniczonym „surfowaniem” po Internecie. Łatwiej o zapomnienie, kiedy współpracownicy nam się nie przyglądają. Dodatkowo, z wyzwaniami muszą sobie poradzić również menedżerowie, którym telepracownicy podlegają. Do tej pory system pracy i zarządzania, który stosowali (wyznaczanie celów i zadań, motywowanie, rozliczanie, ocenianie, etc.) opierał się na założeniu, że zespół jest na miejscu i w każdej chwili można się spotkać i porozmawiać z każdym z pracowników. W systemie telepracy te możliwości są inne. Okazuje się, że **menedżerowie również muszą zmienić swoje nawyki oraz przyzwyczajenia, aby móc skutecznie osiągać z tym samym zespołem założone rezultaty**.

Zarówno wśród polskich firm, jak i menedżerów widać duże zainteresowanie **telepracą**, gdyż **kojarzy się ona z wolnością, elastycznością, swobodą w decydowaniu o kształcie swojego dnia pracy i kalendarza**. Przykładowe, najważniejsze korzyści płynące z takiego trybu pracy to:

- Elastyczność w ustalaniu swoich priorytetów oraz kształtu czasu pracy i zadań;
- Wolność w decydowaniu, w którym momencie dnia mamy wykonać dane zadanie;
- Możliwość pogodzenia pracy zawodowej z inną rolą: rodzica, opiekuna;
- Oszczędność czasu i pieniędzy - poświęconych na przykład na dojazdy;
- Możliwość połączenia z innymi źródłami zarobkowania (o ile umowa z danym pracodawcą na to pozwala).

Menedżerowie, którzy zwracają się po pomoc do Doradców w Karierze - jak np.: Doradztwo Personalne Architektki Kariery - mogą liczyć na analizę oraz wsparcie w zakresie doboru najlepszej formy zatrudnienia. **Telepraca polecana jest osobom, które gotowe są do doskonalenia wybranych umiejętności**. Można powiedzieć, że w przypadku przechodzenia na system telepracy najczęściej działają tu **dwa rodzaje motywów: osobiste, czyli dany menedżer ma osobisty**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



powód, aby chcieć pracować zdalnie (rodzina, najbliżsi, inne obowiązki) lub lojalnościowe, czyli menedżer lojalnie godzi się na takie rozwiązanie, bo wie, że to jest dobre dla firmy a co za tym idzie i dla niego samego oraz jego ludzi. Warunkiem sukcesu w takich przypadkach jest utrzymanie efektywności i realizacja zadań oraz celów w terminie. W obu tych przypadkach menedżer musi być dobrze przygotowany do zmiany: inaczej będzie pracował on sam, inaczej będzie współpracował z firmą i inaczej będzie zarządzał swoimi zespołami.

Pracodawcy nie przechodzą tak chętnie na nową formę zatrudnienia, jakby to się mogło wydawać. W głównej mierze wynika to z niejasności przepisów oraz braku ulg związanych z tą formą zatrudnienia. Chętniej firmy podejmują taką formę współpracy z osobami, które prowadzą własne działalności gospodarcze. Coraz częściej widać też, jak firmy przechodzą na system telepracy stopniowo - umawiając się z pracownikiem na jeden, dwa dni w tygodniu. Takie rozwiązania spotyka się w dużych globalnych korporacjach, często w branży IT.

ArchitekciKariery.pl

*Marzena Potepa, Członek Zarządu, Dyrektor Operacyjny
Architekci Kariery Sp. z o.o.*

Patron medialny usługi „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach”

Usługa „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach” umożliwia uczestnikom pozyskanie wiedzy i praktycznych umiejętności w zakresie stosowania nowej formy zatrudnienia, jaką jest telepraca. W trakcie dofinansowanych szkoleń 2000 właścicieli i pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw pozna korzyści płynące z wprowadzenia tej formy zatrudnienia i dowie się jak przygotować swoją firmę do wdrożenia nowego systemu. Usługa „Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach”, współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowana jest na podstawie wniosku o dofinansowanie realizacji projektu „Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II” na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Więcej na www.telepraca.gov.pl