



Na co zwracać uwagę przy rekrutacji telepracownika?

Telepraca jest coraz bardziej popularnym sposobem organizacji pracy, który rewolucjonizuje nasze podejście do życia zawodowego w obszarze czasu i przestrzeni. Jako nowoczesna forma świadczenia pracy, wymaga - analogicznych do pracy stacjonarnej - działań profilaktycznych związanych ze zminimalizowaniem ryzyka porażki zatrudnienia niewłaściwej osoby. Jak zatem skutecznie zrekrutować telepracownika?

„Pamiętajmy, że już na etapie rekrutacji telepracownika możemy zdecydować o powodzeniu naszego projektu” - mówi Agnieszka Młodzikowska, psycholog i terapeuta z Perfect In - Centrum Terapii i Rozwoju Osobowości. - „Istotne jest to, że nasz przyszły pracownik będzie wykonywał obowiązki w oderwaniu od współpracowników, bez ‘wizualnej’, bezpośredniej kontroli i nadzoru przełożonego. W związku z tym będzie musiał sprostać sytuacji pogodzenia dwóch typów działalności w jednym miejscu, czyli życia rodzinnego z zawodowym”.

Czy na każdym stanowisku można pracować zdalnie?

Według psycholog i terapeuty Agnieszki Młodzikowskiej praktycznie na wszystkich stanowiskach niższego i średniego szczebla - wymagających komunikacji za pomocą nowych technologii - można pracować zdalnie. - *„W takiej formie możemy zatrudnić m.in.: handlowców, programistów, grafików, księgowych, pracowników kreatywnych, artystów, analityków, PR-owców, marketingowców, administratorów. Zdarza się także, że zdalnie pracują menadżerowie wyższego szczebla oraz kadra zarządzająca - wówczas częściej mówimy o telepracy zamiennej lub mobilnej”.*

Jakie cechy powinien mieć idealny kandydat?

„Przede wszystkim powinna to być osoba samodzielna w działaniu i zarządzaniu czasem pracy, elastyczna, a zarazem dostępna” - twierdzi Agnieszka Młodzikowska z Perfect In - Centrum Terapii i Rozwoju Osobowości. Według eksperta „ważny jest też wysoki stopień

Dodatkowych informacji udzielają:

Urszula Głowicka, Eliza Misińska
Tel. (22) 327-16-90, (605) 227-779



motywacji do pracy, aktywność i zaangażowanie. Te wszystkie cechy powinny dobrze wpłynąć na wydajność telepracownika”.

Na jakich aspektach powinna skupić się osoba przeprowadzająca rekrutację telepracownika?

Zdaniem Agnieszki Młodzikowskiej „rekruter powinien mieć na uwadze następujące obszary: Czy osoba aplikująca będzie dobrze wykonywała swoje obowiązki na danym stanowisku pracując w domu? Czy ma już doświadczenie w pracy zdalnej? Jeśli tak, jakie widzi zalety, a jakie wady takiej formy współpracy, a jeśli nie, to jakie jest jej wyobrażenie na temat pracy z domu?”. Zgodnie z opinią eksperta ważne jest również to „w jakim wieku jest kandydat i jakie ma doświadczenia zawodowe? Czy ma możliwość ‘telepracowania’ pod względem lokalowym (fizyczne miejsce do pracy np. w domu, a może w kawiarni)? Czy jest wystarczająco zmotywowany i czy ma wystarczająco dużo energii, aby wykonywać tę pracę? I co ważniejsze - czy jest w stanie pogodzić życie zawodowe i prywatne?”.

W rozmowie z telepracownikiem musimy być trochę psychologami, nawet jeśli nie mamy takiego przygotowania - radzi Agnieszka Młodzikowska z Perfect In - musimy uświadomić kandydata, jakie mogą być zagrożenia, ograniczenia telepracy, np. brak kontaktów osobistych ze współpracownikami, brak możliwości podzielenia się problemami dnia codziennego, ale z drugiej strony duża elastyczność godzin pracy i swoboda”.

Jakie są główne korzyści dla firmy wynikające z zatrudniania telepracowników?

- redukcja kosztów związanych z zajmowaną powierzchnią biurową,
- oszczędność czasu i stresu związanego z dojazdami do i z pracy,
- zadowolenie pracownika,
- możliwość pracy w dogodnym dla siebie (ale też dla firmy) czasie daje szansę na osiągnięcie balansu między pracą a życiem osobistym.

Więcej na temat zatrudniania i rekrutacji telepracowników można dowiedzieć się podczas szkoleń realizowanych w ramach projektu „Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II”, realizowanego na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Dodatkowych informacji udzielają:

Urszula Głowicka, Eliza Misińska
Tel. (22) 327-16-90, (605) 227-779



Komentarz Agnieszki Młodzikowskiej - psychologa, pedagoga, trenera miękkich umiejętności psychologicznych, dyrektor zarządzającej Perfect In Centrum Terapii i Rozwoju Osobowości.

"Telepraca - nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach"

Telepraca to elastyczna forma zatrudnienia na odległość, która cały czas zyskuje na popularności. Sprzyja temu usługa realizowana na zlecenie **Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości**, która będzie trwać do lutego 2012 roku.



Usługa ma na celu **popularyzację zatrudnienia telepracowników przez polskich przedsiębiorców**. W ramach działań na terenie całej Polski trwają dofinansowane szkolenia, w których weźmie udział, co najmniej **2000 właścicieli i pracowników mikro, małych i średnich przedsiębiorstw**, świadczone są również usługi doradcze. Usługa „Telepraca nowa forma organizacji pracy w przedsiębiorstwach”, realizowana w ramach projektu „Ogólnopolski program promocji i szkoleń dla przedsiębiorców Telepraca II” jest dofinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Więcej informacji na www.telepraca.gov.pl

Dodatkowych informacji udzielają:

Urszula Głowicka, Eliza Misińska
Tel. (22) 327-16-90, (605) 227-779