

REMOTE WORKING: ΕΥΚΑΙΡΙΑ Ή ΑΠΕΙΛΗ;

Η παγκόσμια πανδημία του Covid-19 αναδείχθηκε ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες αλλαγής στην εργασία τα τελευταία χρόνια. Για ένα μεγάλο κομμάτι του ενεργού ανθρώπινου δυναμικού, τα απομακρυσμένα μοντέλα εργασίας, έχουν γίνει δεδομένο κομμάτι της εργασιακής τους ζωής.

Γράφει η Σοφία Κωνσταντινίδη, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ΟΠΑ



Σοφία
Κωνσταντινίδη

Η πλειονότητα των εταιρειών διατηρεί το υβριδικό μοντέλο εργασίας, αναγνωρίζοντας τα παρεχόμενα οφέλη. Ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι το remote working μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, καλύτερη απόδοση αλλά και χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, παρατηρείται μείωση στα

λειτουργικά κόστη, καθώς και στα ποσοστά αποχωρήσεων από τον οργανισμό, μέσω της αύξησης της εργασιακής ικανοποίησης από την παροχή του ευέλικτου μοντέλου εργασίας και της αυτονομίας, η οποία εν τέλει οδηγεί σε υψηλότερη παραγωγικότητα.

Στον αντίποδα, η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνικά απομόνωση, καθώς και σε ανισορροπία προσωπικής – εργασιακής ζωής. Με τη μείωση της επικοινωνίας πρόσωπο με πρόσωπο, είναι πιθανό να μειωθεί το καθημερινό feedback. Σε επίπεδο οργανωσιακής λειτουργίας, γίνεται δυσκολότερο το χτίσιμο ενός δυνατού εσωτερικού κλίματος και σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων, και μειώνεται ο έλεγχος της εργατικότητας. Στις Η.Π.Α αυξάνεται ολοένα και περισσότερο το κύμα εταιρειών που πιέζουν για ολική επιστροφή στο γραφείο και εξάλειψη της τηλεργασίας, ακόμα και των υβριδικών εκδοχών αυτής. Εταιρείες όπως η Apple, η Tesla και άλλες, δέχονται πιέσεις από τους εργαζομένους τους για τη διατήρηση της απομακρυσμένης εργασίας, μάλιστα υπό τον κίνδυνο να χάσουν σημαντικά ταλέντα αν δεν το κάνουν. Στην περίπτωση της Apple μάλιστα, σχηματίστηκε ένα group, το «AppleTogether» που εναντιώθηκε στην εντολή επιστροφής. Από την άλλη, ο Mark Zuckerberg είχε δηλώσει στην ομάδα του στη Meta ότι η εξ αποστάσεως εργασία υποστηρίζεται και ενθαρρύνεται, με κάποιους εργαζομένους της εταιρείας να μετακομίζουν ανά τον κόσμο, ακολουθώντας την προτροπή του. Η Amazon είχε ανακοινώσει στο ανθρώπινο δυναμικό της ότι δεν θα υπήρχε επιβολή υποχρεωτικής παρουσίας στο γραφείο. Είχε αναφέρει όμως η εταιρεία, ότι οι υπάλληλοι θα έπρεπε να μπορούν να έρθουν εκτάκτως

στο γραφείο «on one day notice». Συνεπώς, ο κόσμος αλλάζει και το νόημα δεν κρύβεται στην επιστροφή στο πώς ήταν τα πράγματα πριν την πανδημία, αλλά στο πώς θα ορίσουμε έναν νέο εργασιακό κόσμο που λειτουργεί καλύτερα από πριν. Σε αυτόν τον κόσμο, η υιοθέτηση ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας είναι καθοριστικής σημασίας.

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

Κύριοι πυλώνες στην επιτυχή εφαρμογή του υβριδικού μοντέλου είναι η δημιουργία της κατάλληλης οργανωσιακής κουλτούρας με ανοιχτά και αμφίδρομη επικοινωνία, καθώς και αποφάσεις που βασίζονται σε δεδομένα και εξήγηση του σκεπτικού πίσω από αυτές. Επιπλέον, είναι σημαντικά η διενέργεια εκπαιδεύσεων, συχνών ερευνών ικανοποίησης και polls στους εργαζομένους, με στόχο την έκφραση γνώμης και τη συμμετοχή στις αποφάσεις.

Απαραίτητη είναι επίσης η προαγωγή πολιτικών που ενισχύουν την ευημερία και το work-life balance εντός των οργανισμών, με την προσφορά υπηρεσιών και προγραμμάτων μακροπρόθεσμης σωματικής και ψυχικής ευεξίας. Για την αποτροπή του κινδύνου απομόνωσης, μπορούν να εξερευνηθούν νέοι τρόποι για να έρθουν οι ομάδες κοντά, όπως προκαθορισμένες συναντήσεις (εξ αποστάσεως ή διά ζώσης), δραστηριότητες wellness κατά τη διάρκεια της ημέρας εταιρικά events και δραστηριότητες team-bonding, εβδομαδιαία newsletters, εταιρικές εκδρομές και άλλα.

Υψιστης σημασίας κρίνεται και ο ρόλος της ηγεσίας στην επικοινωνία και διαχείριση μίας τέτοιας μετάβασης, σε όλα τα στάδια υλοποίησής της, με τη διενέργεια One-to-One sessions, καθώς και με την αναζήτηση συχνού feedback από τα μέλη των ομάδων, ακόμη και με τη μορφή ανώνυμων ερευνών, για να μπορέσει να επικοινωνηθεί το όποιο μήνυμα, χωρίς δισταγμούς.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας αποδεικνύεται εξαιρετικά ωφέλιμο τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Μι την κατάλληλη εφαρμογή και υποστήριξη, μπορεί να οδηγήσει σε ένα πιο αποδοτικό και ευέλικτο εργασιακό μέλλον.