

Dwa oblicza pracy z domu

Inne | Artykuły / Szymon Michałek, absolwent studiów MBA w WSB w Chorzowie

Nieustannie rosnąca liczba pracodawców oferująca pracę w domu, każe zastanowić się nad tym, w jakich sytuacjach ta kusząca perspektywa jest dobrym, a w jakich niezbyt korzystnym rozwiązaniem. Są tacy pracownicy, dla których wygodniejszy będzie spokój domowego otoczenia i brak konieczności posiadania stacjonarnego miejsca pracy, ale są również i tacy, dla których praca zdalna generuje zbyt dużo negatywnych skutków odzwierciedlonych w niższej jakości pracy i ich samoocenie.

TREŚĆ ARTYKUŁU:



Nieustannie rosnąca liczba pracodawców oferująca pracę w domu, każe zastanowić się nad tym, w jakich sytuacjach ta kusząca perspektywa jest dobrym, a w jakich niezbyt korzystnym rozwiązaniem. Są tacy pracownicy, dla których wygodniejszy będzie spokój domowego otoczenia i brak konieczności posiadania stacjonarnego miejsca pracy, ale są również i tacy, dla których praca zdalna generuje zbyt dużo negatywnych skutków odzwierciedlonych w niższej jakości pracy i ich samoocenie.

Na pierwszy rzut oka, patrząc z perspektywy pracownika, praca z domu jest wymarzoną opcją – można później wstać, nie traci się czasu na dojazdy i nie jest konieczne ponoszenie kosztów transportu. Ma to z pewnością duże znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę rosnące ceny paliw i biletów komunikacji miejskiej, w dużych miastach eliminuje się czas spędzony w korkach, a na dodatek rozszerza się rynek potencjalnych miejsc pracy, ponieważ zmniejsza się znaczenie odległości z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. Będzie to ważnym atutem również dla osób niepełnosprawnych i da im możliwość pozostać aktywnymi zawodowo.

Inną korzyścią pracowania z domu jest bardzo często możliwość swobodnego zarządzania czasem pracy – można dopasować czas pracy do planów osobistych (kiedy w godzinach pracy mamy zaplanowane spotkania) lub dostosować go do ewentualnych zdarzeń losowych (choroba dziecka czy zepsuty samochód), eliminując potrzebę zwolnienia z pracy na kilka dni. Można również rozpoczynać pracę o dogodnej porze – jedni pracownicy wykazują maksymalną wydajność we wczesnych godzinach, innym potrzebny jest czas na powolne wybudzenie się, jeszcze innym najlepiej pracuje się nocami.

Wyjątkiem będą jednak te rodzaje zajęć, które koniecznie muszą być wykonane na konkretną godzinę. W

zadaniach opartych o sztywne deadline'y praca zdalna traci atut swobodnego zarządzania czasem i porą jej wykonania. Dodatkowo motywująca może być również okazja do skorzystania z tak prostych rzeczy, jak na przykład praca na świeżym powietrzu, w parku czy nad wodą lub możliwość przygotowania obiadu w międzyczasie. Fakt przebywania w domu eliminuje także dla pracownika koszty spożywania posiłków na mieście czy w bufecie.

Jeśli w biurze obowiązuje określony dress code, praca zdalna w oczywisty sposób zmniejsza wydatki na ubiór i pozwala zaoszczędzić czas spędzany na przygotowania do wyjścia do pracy (np. na makijaż czy odpowiednie przygotowanie odzieży). Dla niektórych osób pozytywną stroną pracy z domu jest również brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami oraz przełożonym. Jest to ważne zwłaszcza przy wykonywaniu zleceń, które wymagają od pracownika spokoju i skupienia oraz w sytuacjach, kiedy mamy do czynienia z pracownikiem zwyczajnie preferującym pracę w samotności, którego będzie rozpraszać biurowy gwar, rozmowy współpracowników czy ciągły nadzór przełożonego.

Praca zdalna nie jest oczywiście pozbawiona słabszych stron. Charakteryzując ją z punktu widzenia pracownika należy zacząć od tego, że obecnie większość osób pracujących z domu jest zatrudnionych na umowy zlecenia i umowy o dzieło, co nie zapewnia stabilizacji zatrudnienia i może być czynnikiem demotywującym pracownika. Osobom słabo zdyscyplinowanym z kolei fakt samokontroli nad czasem pracy będzie sprawiał istotne problemy ze skupieniem się na wykonywanych obowiązkach, trudności ze znalezieniem czasu na pracę, ponieważ zawsze znajdzie się coś ważniejszego do zrobienia w domu lub poza nim. Wtedy ryzyko niewykonania pracy w terminie rośnie, a jakość realizowanych zleceń może pozostawiać wiele do życzenia.

Podobnie, pracownicy otwarci na ludzi, nowe znajomości, nie będą się w pełni realizować, pracując w domu, ponieważ dla nich ważne będą spotkania ze współpracownikami, rozmowy, wspólne obiady, wymiana poglądów czy wzajemne wsparcie w codziennych obowiązkach. Brak bezpośredniego kontaktu z kolegami i koleżankami może również negatywnie wpływać na rozwój zawodowy poprzez ograniczoną wymianę wiedzy między współpracownikami, brak wzajemnego uczenia się i bazowania na doświadczeniach innych. Kontakt telefoniczny czy internetowy może również nie wystarczyć, jeśli do tej pory pracownik czuł, że jest na bieżąco z tym, co się dzieje w firmie – zarówno jeśli chodzi o jej funkcjonowanie, jak i ludzi. Nagle może poczuć się odseparowany od ważnych dla niego i wpływających na jego samopoczucie spraw.

Brak permanentnego kontaktu z przełożonym może być przyczyną dłuższej drogi do awansu, ponieważ pracownik nie ma okazji się wykazać, okazjonalnie "zabłysnąć", wykazać się zdolnościami interpersonalnymi. Dodatkowo, dłuższa perspektywa zatrudnienia zdalnego wywołuje poczucie znudzenia tym sposobem pracy. Przyzwyczajenie do wykonywania obowiązków służbowych w tym samym miejscu co obowiązków domowych nie zawsze kończy się pozytywnie. Nieraz prowadzi do zatarcia granicy między obowiązkami zawodowymi i osobistymi, co przejawia się głównie w zatraceniu kontroli nad czasem poświęcanym dla obu typów zadań. Jeden typ pracownika skupi się na pracy zawodowej i będzie wyrabiał nieświadomie spore nadgodziny. Inny poświęci się bez reszty rodzinie i domowi i notorycznie będzie spóźniał wykonywanie zleceń, z braku odpowiedniej ilości czasu na ich terminowe przygotowanie.

Praca zdalna oferuje szereg możliwości do podniesienia efektywności pracy. Jednak istnieje wiele czynników, które należy uwzględnić prowadząc ten rodzaj zatrudnienia. Jednym z najważniejszych są indywidualne predyspozycje osoby zatrudnianej do pracy z domu – jej zdolność do samokontroli i organizacji czasu pracy oraz stosunek do kwestii pracy w odosobnieniu. Konieczne jest wyważenie korzyści i kosztów, jakie praca z domu generuje dla pracownika i podjęcie odpowiednich działań w momencie, kiedy przestaje to być motywujące i efektywne, a zaczyna frustrować i powodować niewywiązywanie się z powierzonych zadań. Granica między

jednym i drugim jest bardzo płynna, dlatego na pracodawcach spoczywa dodatkowy obowiązek i odpowiedzialność, aby wyczuć moment i w miarę możliwości zmienić formę zatrudnienia tak, aby maksymalizować korzyści płynące z pracy w domu dla pracownika i tym samym dla firmy.

--

Szymon Michałek – absolwent studiów MBA w Wyższej Szkole Bankowej w Chorzowie