

Razvojna partnerja



Vsebinski partner



Medijski partner



Uradni medijski partner ISTMA World



irt3000



facebook.com/irt3000



@irt3000



» Nazaj ... za naprej

Kam nazaj, vprašate. Ja, nazaj v šolo, na delovna mesta, skratka k delu, učenju, ustvarjanju. Zakaj? Zato, da bomo šli naprej, napredovali.

Saj vem, spet bo ta »korona« na tapeti, naveličani smo poslušati ene in iste zgodbe. No, ta vsekakor ne bo še ena izmed mnogih, saj želim osvetliti drug vidik korona krize, tistega, o katerem se skorajda ne govori.

Ne le proizvodna podjetja, predvsem vsa druga podjetja, kjer opravljanje dela zaposlenih ni fiksno vezano na točno določeno lokacijo (npr. stroj v proizvodnji), imajo težave, ker se določen odstotek zaposlenih po večmesečni odsotnosti z delovnega mesta preprosto ne želi več vrniti na sedež podjetja oziroma v prostore, kjer so prej opravljali svoje delo.

Zakaj? Razlogi so različni, med njimi pa prednjači predvsem ta, da so ti zaposleni spoznali, da so doma lahko tudi enako ali nemara celo bolj učinkoviti, saj imajo manj motečih dejavnikov ali pa na splošno domače okolje bolje vpliva nanje. Nekateri prav nič ne pogrešajo izgube časa v prometu, ko so stali v jutranjih in popoldanskih konicah.

Seveda obstajajo tudi njihovi zrcalni nasprotniki – taki, ki se jim je doma »mešalo«, ker so se morali soočiti s težkimi razmerami ali napornimi otroki in njihovimi šolskimi dejavnostmi, saj so se bili pripravljani poleg svojega dela ukvarjati še s kuhanjem in izobraževanjem, torej so poleg svoje službe opravljali še vsaj dve. Kratkoročno to gre, dolgoročno nikakor.

Kakorkoli, izziv ostaja. Pa bi se morali

delodajalci sploh ubadati s tem, kako bodo zaposlene dobili nazaj v pisarne oziroma na delovna mesta? Da in ne. V bistvu bi ta izbira morala ostati v rokah zaposlenih. Tisti, ki so v praksi dokazali, da so lahko pri delu na daljavo vsaj tako učinkoviti kot prej, naj imajo možnost ohraniti to naravo dela. Drugim pa naj se da priložnost, da ta nivo še dosežejo. Če ga ne bodo, se bodo (najverjetneje) znašli na trgu proste delovne sile. Vsekakor pa bi bilo neumno odpustiti zaposlenega, ki dosega rezultate, zaradi kaprice delodajalca. Posebej zato, ker so verjetno v podjetju že uredili vse potrebno, da so zaposleni sploh lahko delali od doma.

Menite, da je vse skupaj lari fari s strani zaposlenih? Potem jim nastavite korenček, kot so to naredili v nekaterih ameriških zveznih državah. V Arizoni so denimo spomladi letos zaposlenim s polovičnim delovnim časom za vrnitev na delovno mesto ponudili tisoč dolarjev, tistim s polnim delovnim časom pa dvakratnik omenjenega zneska v obliki enkratnega bonusa. Baje je delovalo, saj so sredstva hitro pošla.

In ker so v modi takšni in drugačni hibridi, domačim podjetjem predlagam, da se lotijo obetavnega eksperimenta. Uberejo naj neko srednjo pot. V tujini je že več dobrih praks, kjer so zaposleni v podjetju prisotni tri dni v tednu, dva dni pa delajo na daljavo. Na ta način lahko podjetja še vedno precej prihranijo – npr. na prostoru in z njim povezanimi stroški, obenem pa zaposlenim dokažejo, da jim zaupajo, dvignejo njihovo zadovoljstvo in dosega (še) boljše rezultate.

Kako boste ravnali?

Darko Švetak, urednik