

Recesiunea ii trimite pe angajati sa lucreze de acasa

Criza economica a determinat companiile sa accelereze implementarea programelor de munca alternativa, care inlocuiesc stilul conventional de lucru de la birou. Insa organizatiile le-au permis angajatilor sa lucreze de acasa nu din preocuparea pentru echilibrul dintre viata privata si cea profesionala a acestora, ci pentru a reduce costurile. 40% dintre companii au extins programele de munca flexibila de la inceputul crizei, arata un studiu al organizatiei New Ways of Working.

Cei mai multi respondenti din cadrul studiului au indicat munca de acasa si cea de la sediul clientilor ca fiind cele mai frecvente forme alternative de lucru.



Spre deosebire, insa, de situatia din 2008, cand companiile declarau ca implementeaza metodele de munca alternativa pentru cresterea echilibrului intre viata personala si cea profesionala a angajatilor, precum si pentru atragerea si retentia acestora, motivele companiilor dupa un an de criza economica au fost optimizarea si cresterea capacitatii spatiului si reducerea costurilor.

Optimizarea timpului

“In ultimul timp sunt frecvente situatiile in care angajatorii doresc sa flexibilizeze programul de munca al angajatilor, deoarece considera ca aceasta este o modalitate foarte buna in a reduce costurile companiei. Aceasta flexibilizare consta practic in mutarea biroului in domiciliul angajatului pentru a reduce si orele pe care le-ar petrece in trafic daca s-ar deplasa zilnic in alta locatie. Este si o problema de optimizare a timpului in favoarea angajatorului, deoarece acele ore pot fi alocate companiei”, a declarat pentru Revista Cariere Beatrice Barbu, Senior Consultant, Total Business Solutions. “Tot aici putem vorbi de reducerea chiriei angajatorului care nu mai este nevoit sa plateasca pentru un spatiu foarte mare; de reducerea cheltuielilor cu utilitatile: energie electrica, caldura, telefonie fixa, internet si de reducerea costurilor cu personalul auxiliar in cazul in care se ofera o masa in cadrul companiei”, mai spune specialistul.

O treime dintre cele 103 organizatii participante la studiu implementeaza programele de munca flexibila sub coordonarea unui director executiv. “Motivul ar putea fi constientizarea faptului ca este nevoie de un leadership puternic pentru a determina schimbari culturale si a schimba mentalitatea organizationala”, se arata in studiu.

Teama de schimbare

“Unele filiale din tara ale unor companii si-au inchis sediile si oamenii lucreaza de acasa. Sunt multe astfel de cazuri pentru ca astfel se renunta la chiria pentru spatiu care uneori nu este de neglijat”, afirma Romeo Cretu, Senior Consultant, HRD Dezvoltare Resurse Umane. Pe de alta parte, insa, unele firme au redus doar salariile, nu si programul. “Avem informatii despre companii unde s-au redus diverse bonusuri sau s-au redus salariile sau alte avantaje, dar oamenii vin la birou pentru tot atatea ore ca si inainte”, declara Cretu.

Principalele obstacole in calea dezvoltarii programelor de munca alternativa in companii sunt reprezentate, potrivit respondentilor la studiul New Ways of Working, de cultura organizationala existenta si de teama de schimbare.

Una dintre companiile din Romania care au flexibilizat programul de lucru inca dinaintea debutului crizei economice este Xerox. “Am implementat programul de munca flexibila in 2007, cand eram HR Manager al Xerox Romania si vad utilitatea acum, cand coordonez zece tari. Cele mai multe sedinte se desfasoara in sistem de teleconferinta si astfel se reduc costurile cu deplasarea. Am introdus flexibilizarea programului de lucru pentru ca obiectivul nu este ca omul sa stea la birou, ci sa fie orientat spre performanta”, ne-a declarat Simona Simion-Popescu, Human Resources & LSS Business Transformation Director la Xerox.