

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.

“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. Musimy pamiętać, że nasz przyszły pracownik będzie wykonywał obowiązki w oderwaniu od współpracowników, bez “wizualnej”, bezpośredniej kontroli i nadzoru przełożonego. Będzie musiał sprostać sytuacji pogodzenia dwóch typów działalności w jednym miejscu, czyli życia rodzinnego z zawodowym”.

Czy na każdym stanowisku można pracować zdalnie?

A.M. “Praktycznie tak, na wszystkich stanowiskach niższego i średniego szczebla, wymagających komunikacji za pomocą nowych technologii. W takiej formie możemy zatrudniać m.in.: handlowców, programistów, grafików, księgowych, pracowników kreatywnych, artystów, analityków, PR-owców, marketingowców, administratorów. Zdaża się także, że zdalnie pracują menadżerowie wyższego szczebla oraz kadra zarządzająca wtedy częściej mówimy o telepracy zamiennej lub mobilnej.”

Jakie cechy powinien mieć idealny kandydat?

A.M. “Przede wszystkim powinna to być osoba samodzielna w działaniu i zarządzaniu czasem pracy, elastyczna, a zarazem dostępna. Ważny jest też wysoki stopień motywacji do pracy, aktywność i zaangażowanie. Te wszystkie cechy powinny dobrze wpłynąć na wydajność współpracownika”.

Na jakich aspektach powinna się skupić osoba przeprowadzająca rekrutację telepracownika?

A.M. “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 wyobrażenie osoby na temat pracy z domu. W jakim wieku jest kandydat i na jakim etapie swojego życia się znajduje (jakie jest jego doświadczenie zawodowe, rodzinne czy jest świeżo upieczonym absolwentem, czy może osobą 50+, jakie ma plany zawodowe, czy potrzebuje stabilizacji, czy będzie to praca dodatkowa czy stała)? Czy ma do tego przestrzeń? (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? Czy jest w stanie pogodzić życie zawodowe i rodzinne/prywatne?

W tej rozmowie 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 także 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 stersu związanym z dojazdami do i z pracy
- samodzielny, zarządzający swoim czasem pracownik to zadowolony pracownik
- możliwość pracy w dogodnym dla siebie ale też firmy czasie jest możliwością osiągnięcia balansu między pracą, a życiem osobistym.