

Munca în regim hibrid devine norma pe piața muncii din România



Munca de acasa a devenit o necesitate în cei doi ani de pandemie, reprezentând practic un mare experiment care a demonstrat tuturor ca acest mod de lucru la scara larga este posibil. Astfel ca, în pofida ridicării restricțiilor, peste 86 % dintre companiile respondente la sondajul HR Barometru realizat de PwC România în luna martie vor continua sa lucreze în regim hibrid și doar 11 % vor relua activitatea obligatorie la birou pentru toți angajații. Este vorba, desigur, despre companii altele caror activități se pot derula la distanță. Dintre organizațiile care vor lucra în regim hibrid, 58,9% o vor face după anumite reguli, precum un numar de zile obligatoriu sau planificarea zilelor de prezență printr-o aplicație dedicată, în timp ce un sfert vor lăsa la alegerea angajatului prezența la birou.

Majoritatea companiilor planuiesc revenirea la birou la o data fixa pentru toți angajații, iar în trei sferturi din cazuri lunile aprilie și mai sunt indicate pentru reîntoarcerea la birou.

Este clar ca nu exista o abordare unica pentru toți sau un mix ideal în modul de lucru hibrid. Mai importanta decât munca la distanță este autonomia / posibilitatea de a alege. Nu este deloc exclus ca pe masura ce angajații încep sa revina la birou într-o proporție mai mare, preferințele sa evolueze mai mult înspre interacțiune, chiar daca nu ne putem aștepta la o întoarcere totala la abordările de dinainte de pandemie, cu program fix la birou. Preferința și alegerea angajaților trebuie sa fie luate în considerare pentru a atrage și reține nu numai talente, dar și forța de munca, în general, într-un moment în care multe companii se confrunta cu deficit de competențe și forța de munca.

Fie ca vorbim de locație sau de programul de lucru, flexibilitatea este larg acceptata în toate sectoarele. Desigur sectoarele în care o mare parte din angajați trebuie sa interacționeze fizic cu clienții, dar și sectoarele care au structuri organizaționale ierarhice, tradiționale tind sa fie mai conservatoare în aceasta acceptare. În sectorul Energie (utilități / produse petroliere), de exemplu, se regasesc mai multe companii care nu iau în calcul permanentizarea telemuncii sau nu o considera relevanta pentru activitatea lor, dar proporția lor ramâne mica (20%). Urmeaza sectoarele: servicii financiare (11%) și FMCG/Retail (6%), după cum releva datele din HR Barometru. La cealalta extrema se afla sectoarele în care se lucreaza cu tehnologia, structurile sunt mai degrabă pe proiecte, cu un grad mare de autonomie al echipelor și indivizilor (IT&C, servicii profesionale, etc.)

Munca la distanță, avantaje și dezavantaje

Conform sondajului "Future of Work and Skills" realizat de PwC în septembrie 2021, productivitatea a crescut în munca de la distanță/hibrid, aproape 60% dintre respondenți arătând ca organizația lor a avut performanțe mai bune în raport cu obiectivele, față de perioadele anterioare. Creșterea productivității poate fi atribuita unor factori

precum: majorarea timpului alocat muncii ca urmare a lucrului de la distanță, mai puține distrageri de atenție, implementarea de noi tehnologii, realizarea unor întâlniri mai eficiente, etc.

În același timp, a crescut și fenomenul de epuizare ("burnout") din cauza creșterii volumului de munca, dar și a dificultății de deconectare, pe fondul unui stres general determinat de anxietatea față de boala, reducerea interacțiunilor umane, etc. Conform aceluiași sondaj, aproximativ 75% dintre lideri nu sunt pe deplin încrezatori ca volumul de munca este gestionabil pentru angajați. De altfel, se pare ca acest fenomen a contribuit, la nivel global, la un numar record de demisii care nu sunt generate neaparat de alte oportunități de munca, ci pur și simplu din dorința de a face o schimbare sau de a crește calitatea vieții, comportament de altfel explicabil în urma unei situații de criza și de reevaluare a priorităților.

Ramâne de urmarit daca acest "burnout", combinat cu numarul mare de plecari, nu va avea exact efectul contrar asupra productivității.

Noi strategii și investiții

Munca de la distanță și digitalizarea atrag o multitudine de provocari la nivelul politicilor de resurse umane, atât pentru angajat, cât și pentru angajator. De aceea, angajatorii trebuie sa regândeasca modul de lucru în esența, sa dezvolte și sa execute strategii noi, dinamice, sa investeasca continuu nu doar în tehnologie, dar și în competențe relevante, mai ales pentru management, în a gestiona echipa la distanță, întrucât colaborarea virtuala a devenit o parte integranta a experienței angajaților și clienților.

De asemenea, este necesara regândirea în substanța a modului de lucru, a rolurilor, a interacțiunilor la nivel de echipa și organizație, astfel încât impactul sa fie pozitiv atât asupra productivității imediate, cât și asupra starii de bine a angajaților sau culturii organizaționale, în general. Companiile trebuie sa faca adevarate exerciții de imaginație și sa creeze scenarii legate de cine, unde, când și cum va lucra, nu doar pentru a adapta spațiile și instrumentele de lucru, dar și pentru a defini pachete adecvate, flexibile de compensații și beneficii, adaptate diferitelor categorii de angajați.