



Care sunt riscurile la care te supui atunci când lucrezi cu angajați de la distanță

Pe o piață a muncii din ce în ce mai competitivă, tot mai multe companii scot la bătaie posturi care nu îi mai „leagă” pe angajați de birouri. Mai precis, creează politici pentru aceia dintre noi care preferă să lucreze în regim „remote”, în detrimentul unui job cu program fix. Absenteismul, angajarea unor oameni nepotrivii sau productivitatea redusă sunt doar câteva dintre motivele care i-au convins pe liderii din HR să aducă în „echipă” tineri talentați, ale căror competențe nu au legătură cu locația geografică și preferă să scrie coduri de sub palmierii din Hawaii, ori să gândească designul pentru diverse materiale de marketing de pe propriile laptopuri prin țări exotice unde îmbină cu succes bucuriile vieții cu munca „de birou”. Este vorba despre angajatul modern care lucrează în propriii termeni, când vrea, ce vrea, elimină costurile și timpul pierdut pe drum, muncește relaxat și, poate mai important decât toate, dă un mai mare randament. Acel om al secolului 21, care, într-o societate tehnologizată aplică pentru joburi ce-i permit să-și îndeplinească sarcinile de serviciu integral pe propriul calculator sau laptop, din confortul propriei locuințe, pentru că a realizat că cea mai valoroasă resursă pe care o are este timpul.

Cât despre firmele românești? În mediul de business autohton, firmele noastre concurează puternic cu cele din vest în ceea ce privește [recrutarea de personal](#). La noi, chiar dacă veniturile și beneficiile au rămas un important mijloc de convingere, departamentele de HR fac diferența prin crearea joburilor pentru viitor pe stilul „work from home”.

Libertatea de mișcare este vitală

Cel mai recent raport realizat de ADP, „*The Evolution of Work: The changing nature of the global workforce*”, arată cum 81% dintre salariați vor să aibă posibilitatea de a lucra de oriunde din lume și scoate în evidență faptul că **libertatea este o nevoie de bază a oamenilor**. De asemenea, cele mai multe studii din domeniu, publicate în ultimii cinci ani, spun același lucru: pentru multe tipuri de personalitate, oportunitatea de a lucra de acasă i-ar motiva pe oameni să își arate adevăratul potențial, mai ales, că le-ar oferi acestora ocazia de a-și armoniza viața de familie cu cea profesională. Totuși, nevoia angajatorului modern, de a deveni mai flexibil vine și cu anumite riscuri pentru companii. Dintre care în top intră: colaborările dificile, izolarea angajaților și orice alt tip de distracție care ar afecta productivitatea procesului de muncă.

La dezbaterile pe tema punctelor slabe pe care le au aceste tipuri de joburi, cel mai adesea, oamenii de HR invocă faptul că angajatorul nu mai poate monitoriza constant salariatul, ca minus principal. Prin urmare, ritmul în care acesta și-ar desfășura munca ar putea duce la întârzierea predării materialelor solicitate, ducând la o lipsă de eficiență. De asemenea, comunicarea nu mai este la fel de facilă ca atunci când ochii vigilenți ai șefilor își urmăresc angajații prin birouri.

În același timp, ca angajator, îți asumi riscul de a angaja o persoană care să acceseze și utilizeze datele interne, care au un caracter confidențial și să scurgă informații într-un mediu necontrolat. Sau un alt risc ar fi să îți crească la cote astronomice factura pe telefonul de serviciu pe care i-l pui la dispoziție.

Dar punctele slabe nu ar fi doar de partea companiilor, susțin specialiștii. Ca salariat, să nu îți cunoști colegii, să pierzi conversații fructuoase, să nu-ți poți etala la birou abilitățile de leadership care ar influența angajatorul să te promoveze, să îți aducă recunoaștere, nu este tocmai benefic dacă vrei să avansezi în carieră.

Oricum, realitatea este că locurile de muncă la domiciliu au mai multe avantaje decât dezavantaje și ca în mod clar angajații viitorului le vor evita pe cele de la birou, cu program de la 9 la 5 și circa 40 de ore lucrate săptămânal. În același timp, oamenii de afaceri se vor convinge că un job flexibil este ideal pentru ambele părți implicate în colaborare, pentru că angajații „work from home”, cei recrutați prin [leasing de personal](#) și freelancerii îi scutesc de foarte multe cheltuieli și bătăi de cap, pentru că sunt, de regulă, plătiți după rezultate.