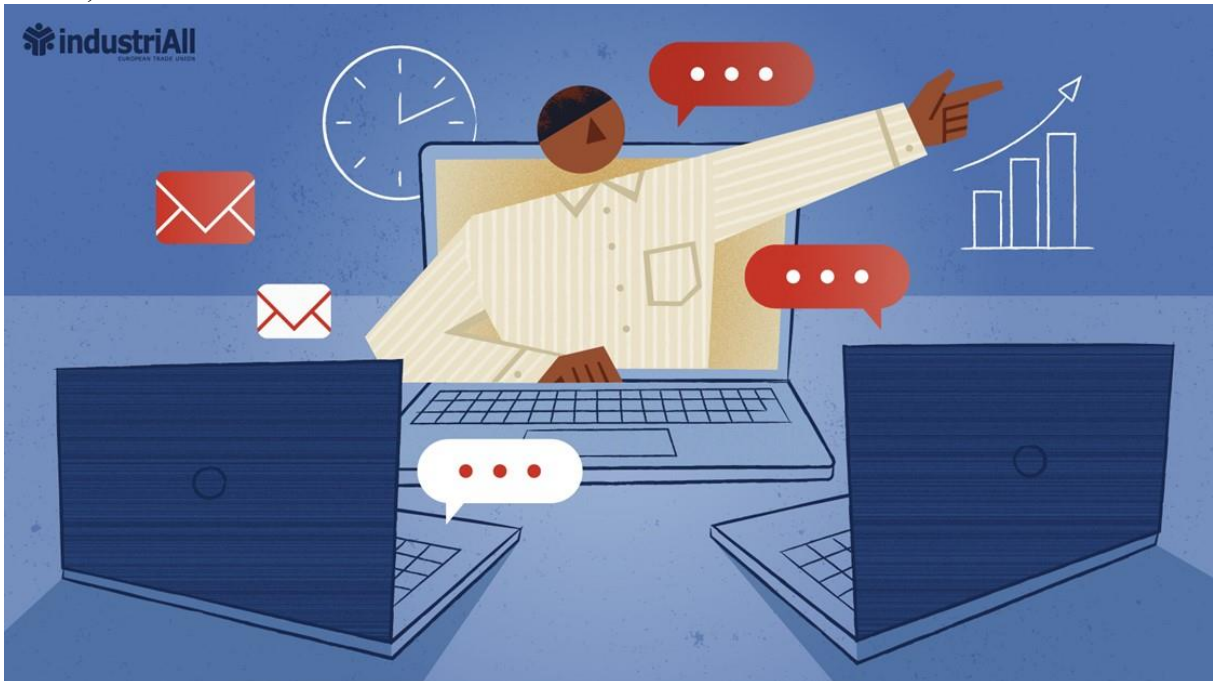


Práce na dálku: Výzva pro řízení týmů během pandemie i mimo ni

Středa, 24. března 2021



Specifické potřeby manažerů v našich sektorech vyžadují pozornost. IndustriAll Europe trvá na tom, aby společnosti pomáhaly svým manažerům při dohledu nad týmy pracujícími na dálku, prostřednictvím školení a výměn osvědčených postupů. Vytvoření kultury založené na důvěře je zásadní pro práci na dálku přátelskou k pracovníkům – pro manažery i podřízené.

Důvěra je zásadní. Společnosti musí posoudit svou pracovní kulturu a v případě potřeby pomáhat svým manažerům prostřednictvím školení a výměny technik osvědčených postupů.

S nepředvídaným nárůstem práce na dálku během pandemie čelili týmoví manažeri v našich sektorech dvojí výzvě: naplnění jejich odpovědnosti za blaho členů týmu a zajištění nerušeného výkonu.

Práce na dálku údajně často vedla ke zvýšení pracovní zátěže pro vedoucí pracovníky: více „odbavování“ jednotlivých členů týmu, více virtuálních koordinačních setkání atd. Odborové organizace patřící do pracovní skupiny bílých límečků industriAll Europe vyjádřily obavy ohledně dopadů zvýšeného podílu práce na dálku na řídicí pracovníky. Uvádějí, že mnoho manažerů zaznamenalo vyšší úroveň psychického stresu, protože se cítili pod tlakem, aby svým nadřízeným zajistili a dokázali stejnou úroveň výkonu svých týmů jako v před-pandemických dobách. Jiní se cítí převážně zodpovědní za blaho podřízených, vynakládají mnohem větší úsilí na přizpůsobení neobvyklé pracovní doby nebo zkrácení pracovní doby, pokud by například členové týmu čelili odpovědnosti za péči o děti kvůli uzavřeným školám.

Dopad pandemické práce na dálku na manažery se v různých zemích, sektorech a mezi společnostmi liší. Tam, kde již existuje určitá úroveň zkušeností s prací na dálku a kultura důvěry, jsou účinky vnímány méně silně. Tam, kde byly malé nebo žádné zkušenosti, pocítili manažeri tlak mnohem silněji. Nebyli připraveni na zcela nové způsoby práce. Mnozí hodnotili výkon členů svého týmu na základě kontroly jejich fyzické přítomnosti v kanceláři a bylo pro ně obtížné přejít na hodnocení skutečného výstupu.

Avšak i když již existovala kultura důvěry a zkušeností s prací na dálku a výkon byl měřen výstupem, manažeři po přechodu na práci na dálku na plný úvazek hlásili určité potíže, včetně poskytování zpětné vazby, „přijímání nových zaměstnanců“, zjišťování a řešení nedorozumění *, a určitou ztrátu kreativity, protože brainstorming a spontánní koordinace se staly nemožnými.

Isabelle Barthès, zastupující generální tajemnice, industriAll Europe:

“ Z této zkušenosti se můžeme hodně naučit. Za prvé, důvěřujte. To je zásadní a sociální dialog na všech úrovních je nutností. Společnosti musí posoudit svou pracovní kulturu a v případě potřeby pomáhat svým manažerům prostřednictvím školení a výměny technik osvědčených postupů.”

“ Svět po pandemii by měl nabízet kombinaci práce na dálku a osobních setkání. To je zásadní pro sdílení znalostí, učení prostřednictvím interakcí s kolegy, pro kreativní práci a pro navázání a udržování dobrých pracovních vztahů. Sociální dialog a kolektivní smlouvy mohou vytvořit správné podmínky pro každého. Je důležité mít na paměti také specifické potřeby manažerů.”

Naše kampaň „Práce na dálku: mé právo, mé rozhodnutí“ osvětluje výhody, ale i nebezpečí vyplývající z práce na dálku pro pracovníky.

* IDA “Det fleksible arbejdsliv –det bæredygtige arbejdsliv” průzkum mezi členy, 2020