

Zašto razvijene zemlje potiču rad od kuće?



Goleme uštede i visoka produktivnost radnika uglavnom su razlozi zbog kojih se vodeće kompanije na Zapadu odlučuju poticati i odobravati svojim zaposlenicima rad kod kuće. U domaćem javnom sektoru to je još uvijek iznimna rijetka pojava. Zašto je tome tako? Nemogućnost nadzora zaposlenika? Nepostojanje jasnih kriterija za mjerenje produktivnosti zaposlenika? Nešto treće?

Možda je najbolje prikazati iskustva drugih zemalja i njihovih kompanija, pa da se uvidi kako je rad kod kuće praktična i lako provediva solucija. Primjerice, jedna britanska telekomunikacijska kompanija izračunala je da godišnje uštedi 70 milijuna funti na troškovima najma ureda i sl. za samo deset posto zaposlenika koji rade kod kuće. Prema podacima američkog news portala The Orange County Register, objavljenim u tjedniku Lider, kad bi 25 posto Amerikanaca radilo kod kuće, samo na troškovima goriva godišnje bi uštedjeli 3,9 milijardi dolara.

I u Hrvatskoj je nekolicina poslodavaca prepoznala sve prednosti ovakvog načina rada. Naime, napredne informacijske tehnologije omogućile su da zaposlenici budu dostupni u svako vrijeme i s bilo koje lokacije, pa pojedinim poslodavcima nije više prioritet nužno vidjeti svoje zaposlenike za radnim stolom kako bi se uvjerali u njihovu produktivnost.

Jedna od prvih tvrtki koja je uvela takvu praksu je Ericsson Nikola Tesla (ENT) čiji zaposlenici već više od tri godine posao mogu obavljati kod kuće. I domaća naftna kompanija INA-i odobrila je zaposlenicima iz odjela informatike da svoj posao obavljaju izvan matičnog radnog mjesta.

Mihaela Smadilo, voditeljica Odjela za ljudske potencijale (Human Resources Manager) u IBM Hrvatska pojasnila nam je „kako oko 35 posto svih zaposlenika IBM-a Hrvatska radi kod kuće, dok je taj broj u svijetu i daleko veći“. Princip funkcioniranja rada kod kuće u toj je kompaniji vrlo jednostavan. Zaposlenik koji iskaže interes za takvim radom podnosi zahtjev. Neposredni rukovoditelj i voditelj Odjela za ljudske potencijale (Human Resources Manager) utvrđuju ispunjava li zaposlenik uvjete za sudjelovanje u Programu rada kod kuće (postoje li značajne koristi za produktivnost zaposlenika pri radu kod kuće, zahtjeva li zaposlenikovo obavljanje posla česta putovanja i dr.).

Smadilo pojašnjava kako „rukovoditelj odlučuje o tjednom trajanju obavljanja poslova kod kuće, pri čemu je maksimalan broj radnih dana provedenih u radu kod kuće - tri. Dani u kojima zaposlenik obavlja poslove kod kuće unaprijed se određuju, pri čemu se mora voditi računa da se ne radi o danima u kojima se redovito održavaju važni sastanci.“

U "Vodiču za obavljanje poslova od kuće" IBM Hrvatska definirao je pravila i standarde za rad kod kuće - između ostalog i sredstva za rad i usluge dostupne radnicima koji rade kod kuće, kao i način osiguravanja sredstava potrebnih za rad kod kuće. Zanimljivo je i logično da se produktivnost rada zaposlenika koji rade kod kuće „mjeri na isti način kao i produktivnost zaposlenika koji rade u uredu - isključivo na osnovu ostvarenih rezultata (u odnosu na definirane osobne ciljeve zaposlenika te u skladu s poslovnim ciljevima organizacijske jedinice i IBM-a)“.

Povezani članci:

[Rad od kuće pod istim uvjetima kao u uredu \[1\]](#)

[MZOS i rad od kuće \[2\]](#)

sri, 2012-12-12 19:37 - Uredništvo**Vote:** 5

Vaša ocjena: Nema Average: 5 (1 vote)

Source URL: <https://sysportal.carnet.hr/node/1162>

Links

[1] <https://sysportal.carnet.hr/node/1151>

[2] <http://sistemac.carnet.hr/node/1152>