



Laboratorium telepracy

Wyższe wykształcenie, doświadczenie zawodowe poparte fachową wiedzą, znajomość języków obcych, doskonała opinia wśród współpracowników – to wszystko może się okazać niewystarczające, aby utrzymać swoją pozycję w firmie. Wystarczy być kobietą i zdecydować się na urodzenie dziecka. Dla wielu pracodawców młoda mama jest idealną kandydatką do zwolnienia, a dokonywanie wyboru między macierzyństwem a pracą wydaje im się tak oczywiste jak deszcz jesienią.

Wyniki badań przeprowadzonych cyklicznie przez organizacje kobiece potwierdzają, że nadal wiele pań po powrocie z urlopu macierzyńskiego bardzo szybko traci pracę. To samo dotyczy osób, które muszą np. podjąć opiekę nad innym członkiem rodziny lub rozpocząć długotrwałe leczenie. Pracodawcy najczęściej tłumaczą to reorganizacją firmy. Prawda jest taka, że nie postrzegają już tych osób jako pełnowartościowych pracowników – uważa **Adam Turowiec** z Instytutu Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych w Poznaniu, koordynator projektu „ENTER – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia”. Patrząc jednak na całą sprawę z punktu widzenia takiego pracownika, wymienione wcześniej okoliczności stanowią rzeczywiście dodatkowe obciążenie i utrudnienie, lecz mimo to często nie zmieniają one podejścia do obowiązków w biurze oraz chęci realizacji własnych ambicji zawodowych. W tej sytuacji dobrym rozwiązaniem może się okazać zaproponowanie pracownikowi tzw. elastycznego zatrudnienia (elastycznego w sensie miejsca, czasu czy sposobu pracy). Tylko wtedy jego wydajność wcale nie musi spadać. Wprost przeciwnie, zwykle wiąże się to z jej zwiększeniem, przy jednoczesnym utrzymaniu właściwych proporcji między życiem rodzinnym a zawodowym.

Projekt „ENTER” zakłada stworzenie polskiego modelu telepracy, głównie w małych i średnich przedsiębiorstwach, a jego grupą docelową są osoby, które z różnych przyczyn nie są w stanie kontynuować dotychczasowej pracy pojmowanej w sposób „tradycyjny”, tj. wykonywanej w biurze, w „typowych” godzinach, między 8 a 16. Grupą o specjalnym znaczeniu dla projektu są kobiety pomiędzy 35. a 44. rokiem życia, których aktywność ekonomiczna wciąż spada. Ten typ telepracy, który polega na pracy wyłącznie w domu, jest obecnie bardzo rzadko stosowany i w zasadzie nigdzie do końca się nie sprawdził. Najpopularniejszy model telepracy polega na tym, że 2 – 3 dni w tygodniu spędza się poza tradycyjnym miejscem pracy, najczęściej w domu, natomiast przez pozostały czas jest się w biurze. Z różnych przyczyn niektóre zadania można wykonać wyłącznie

w firmie, czasem trzeba się spotkać ze współpracownikami lub przełożonymi. Są też przyczyny ludzkie, np. fakt, że nadmierna izolacja wpływa na człowieka negatywnie – mówi Adam Turowiec.

Sieć trenerów

Liderem projektu „ENTER”, prócz Instytutu Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych w Poznaniu, jest Fundacja Centrum Promocji Kobiet. Obie te instytucje mają wcześniejsze doświadczenia w projektach dotyczących telepracy. Do współpracy zaproszono też Międzynarodowe Forum Kobiet. W trakcie Działania 1 partnerem była również Szkoła Główna Handlowa, zastąpiła ją jednak Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, która zajmie się prowadzeniem pogłębionych badań rynku w zakresie wykorzystania telepracy, będących podstawą do konkretnych działań w ramach projektu.

Badania będą przeprowadzone w trakcie Działania 2. Po ich zakończeniu rozpocznie się część wdrożeniowa projektu. Stworzymy modelowy program szkolenia, który pozwoli przekazywać wiedzę dotyczącą telepracy przez ogólnopolską sieć trenerów – mówi **Wojciech Dymowski** z Instytutu Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych. Będą to osoby związane z organizacjami szkoleniowymi. Opierając się na sieci trenerów, przeprowadzimy jednodniowe kursy dla najważniejszych grup beneficjentów, przede wszystkim dla pracodawców i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Łącznie skorzysta z nich około 1,2 tys. osób.

Wszystko w rękach pracodawcy

Drugą częścią projektu będzie tzw. laboratorium. Partnerstwo „ENTER” przygotowuje i sfinansuje pilotażowe stanowiska pracy dla telepracowników. Będziemy chcieli sprawdzić, w jaki sposób jest wykorzystywana w praktyce wiedza, którą przekazaliśmy na szkoleniach – wyjaśnia Wojciech Dymowski. Stworzymy 40 stanowisk telepracy, które będziemy monitorować i wspomagać przez



6 miesięcy. Pomoże nam to zebrać dobre praktyki i zobaczyć, które elementy przeniesione do Polski z innych krajów mają szansę się sprawdzić. Równoległe będziemy opracowywać przewodniki na temat dobrych praktyk. Powstanie także portal internetowy, który będzie wspomagał projekt, ale nie tylko. Znajdzie się tam również forum telepracy, na którym wszyscy zainteresowani będą mogli prowadzić dyskusję. Będzie można tam również zamieszczać oferty telepracy. Partnerzy są zobowiązani do poszukiwania i weryfikowania takich ofert.

Po zakończeniu działania laboratorium jego wyposażenie zostanie bezpłatnie przekazane firmom, które w nim uczestniczyły. Od tego momentu wszystko pozostanie w rękach pracodawców. Jeśli zdecydują się nadal zatrudniać telepracownika, będzie to niewątpliwie pozytywnym efektem projektu. W średnich firmach w Polsce już od kilku lat przymierzano się do wprowadzenia systemu telepracy, w wielu przypadkach rezygnowano jednak z tego pomysłu, dochodząc do wniosku, że jest to nieefektywne. Przyczyna była prosta – złe zarządzanie. Teraz zacznie się to wreszcie zmieniać – uważa Adam Turowiec.

Poznań, 11 października 2005