

«El teletreball ha deixat de ser un luxe o una curiositat»

Empreses d'Osona i l'administració pública comparteixen aprenentatges i la perspectiva de futur del teletreball a les organitzacions



Marta Arderiu, Ramon Sala i Anna Mayenco | Creacció

El confinament i la Covid-19 ha forçat a empreses i administracions a potenciar el teletreball per mantenir l'activitat. Ara, moltes organitzacions han decidit integrar una part dels processos apresos.

[nointext]

En una trobada promoguda per Creacció (<https://www.creaccio.cat/>), amb diversos representants d'empreses i administracions d'Osona, la subdirectora de Tecnologia i Serveis del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya (<https://www.aoc.cat/>), Marta Arderiu, es va mostrar convençuda que «el teletreball ha deixat de ser una curiositat, un luxe per alguns privilegiats, o bé una cultura només implantada en algunes organitzacions més avançades digitalment. La Covid-19 ha mostrat també la seva part més positiva i imprescindible?».

Per la seva banda, Anna Mayenco, de La Farga (<https://www.lafarga.es/ca/>), assegura que «ens hem adonat que el teletreball és possible i viable, que afavoreix la conciliació i el benestar dels treballadors i treballadores. També hem descobert la gran capacitat d'adaptació de les persones que treballen a La Farga i de l'apoderament de l'individu quan nota l'autonomia i quan no hi ha altra opció més enllà del control que la confiança?».

Abans del confinament el teletreball representava un 50%. Ara arriba al 90%

Ramon Sala | Egavic

Des d'Egavic (<http://www.egavic.net/>), Ramon Sala destaca que ?abans del confinament el teletreball representava un 50%. Ara representa un 90%?. En destaca els efectes positius com ara ?l'estalvi de temps i diners en desplaçaments, la possibilitat de captar talent saltant barreres geogràfiques, la conciliació de la vida laboral i familiar?.

[noticiadiari]1/63597[/noticiadiari]

Marta Arderiu assegura que ?les administracions públiques han potenciat les eines tecnològiques col·laboratives i que han hagut d'aprendre a autogestionar-se?. Afirmar que més enllà de la capacitat tecnològica de les persones que treballen a l'administració, ?la situació excepcional ha permès relaxar moltes exigències burocràtiques i això, ens ha fet veure que molts processos es podien simplificar sense afectar la seguretat?.

Igualment, destaca com a aprenentatge el fet que ?s'ha canviat substancialment el model de lideratge, passant d'un model jeràrquic en moltes organitzacions a un model de confiança basat en els resultats?.

No tot són flors i violes

Però no tot són flors i violes en el teletreball. Anna Mayenco explica que ?el teletreball dificulta l'avaluació del rendiment i el lideratge dels equips. Per això, des del departament de persones de La Farga ja estem treballant en la revisió de competències, a més de valorar possibles formacions que ajudin als nostres líders a seguir desenvolupant els seus equips en remot. En aquest sentit nosaltres enfoquem la ?nova normalitat? en quatre eixos principals: talent, interrelacions, organització i lideratge?.

Per la seva banda, Ramon Sala assenyala com a inconvenients ?l'adaptació a les noves eines per a teletreballar, el control de les tasques i gestió d'hores i entregues, la dificultat de mantenir la virtualitat en la relació amb tots els clients (alguns volen mantenir la presencialitat) i la pèrdua de la relació i el contacte personal?.

El millor escenari seria la combinació del teletreball amb una mínima presencialitat setmanal

Marta Arderiu | Consorci d'Administració Oberta de Catalunya

La gestió de les relacions personals a distància és un dels aspectes de més complexitat. Marta Arderiu destaca que: ?La gestió de les relacions personals en moments durs psicològicament s'han fet més complicats sense la possibilitat presencial. El millor escenari seria la combinació d'una mínima presencialitat setmanal, per seguir cuidant-nos com a companys i persones, i el teletreball per continuar essent eficients i resolutius en la nostra feina diària?.

Anna Mayenco afegeix: ?El teletreball no pot suplir el vincle emocional que es genera entre els companys i l'organització. Cal garantir una comunicació clara, transparent i constant amb els treballadors i treballadores?.

[noticia]63782[/noticia]

Ramon Sala, per la seva banda, destaca el que considera una evidència: ?Cal que l'empresari confii en l'equip. Si tens confiança en el teu equip, et respon amb esforç, dedicació i honestedat?.

Marta Arderiu assenyala com a bones praxis per gestionar el teletreball: Definir clarament els objectius i fites a assolir, establir reunions diàries, curtes i expeditives, i formar i capacitar tecnològicament tota l'organització?.

El teletreball ha vingut per quedar-se però ha de ser un teletreball de qualitat

Anna Mayenco | La Farga

Anna Mayenco conclou: ?En el nostre cas tenim clar que el teletreball ha vingut per quedar-se. No obstant, hem d'aprofitar aquest treball que hem fet des de casa per a convertir-lo en un teletreball de qualitat, perquè durant el confinament moltes vegades no ha estat possible?.

[noticiadiari]1/63290[/noticiadiari]

[noticiadiari]1/63726[/noticiadiari]

[noticiadiari]1/63549[/noticiadiari]

[noticiadiari]1/63671[/noticiadiari]

[noticiadiari]1/63492[/noticiadiari]

Més informació a:

Correu electrònic (<mailto:innovacio@creaccio.cat>) empresa@creaccio.cat
(<mailto:empresa@creaccio.cat>)

Web: www.creaccio.cat (<http://www.creaccio.cat>)

[suportCreaccio]