

“El teletreball ja no és un luxe o una curiositat”

El confinament i la COVID19 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.

En una trobada promoguda per Creacció, amb diversos representants d'empreses i administracions d'Osona, la Sub-Directora de Tecnologia i Serveis del Consorci d'Administració Oberta de Catalunya, 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 COVID19 ha mostrat també la seva part més positiva i imprescindible”.

Per la seva banda, Anna Mayenco, de La Farga, 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”.

Des d'Egavic, Ramon Sala destaca que “abans del confinament el teletreball representava un 25%. 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”.

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”.

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 enfocuem la “nova normalitat”



Marta Arderiu, Consorci Administració Oberta de Catalunya



Ramon Sala, Egavic



Anna Mayenco, La Farga

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”.

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”.

Ramon Sala destaca el que considera una evidència: “Cal que l'empresari confiï en l'equip. Si tens confiança en el teu equip,

et respon amb esforç, dedicació i honestetat”.

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

“El millor escenari seria la combinació d'una mínima presencialitat, per cuidar-nos com a companys, i el teletreball per ser eficients i resolutius”

l'organització”.

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”.