

Τηλεργασία και Ευημερία στην Κύπρο

**Ανάλυση Ερωτηματολογίου
Μελών Κυ.Συ.Δ.Α.Δ**

7 Ιουνίου 2024

Διοικητικό Συμβούλιο Κυ.Συ.ΔΑΔ

Κύρια Συμπεράσματα

Το Ερωτηματολόγιο έχει απαντηθεί από σημαντικό αριθμό επαγγελματιών του Τομέα Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με εμπειρία στον χώρο, κάτι που δείχνει το μεγάλο ενδιαφέρον που υφίσταται εντός των εταιρειών / οργανισμών σε ότι αφορά σύγχρονες μεθόδους ευημερίας του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας.

Για την τηλεργασία ειδικότερα, μετά τη νομοθεσία που ψηφίστηκε πρόσφατα, έχει διαμορφωθεί σημαντικός αριθμός ερωτημάτων και αποριών σε ότι αφορά την εφαρμογή της.

Με βάση τις απαντήσεις, φαίνεται ότι:

- Η τηλεργασία έχει ήδη εφαρμοστεί σε μεγάλο αριθμό εταιρειών στην Κύπρο, περισσότερο σε εμπειρική βάση.
- Η νομοθεσία έβαλε σε πλαίσιο την εφαρμογή της τηλεργασίας, το οποίο ωστόσο χρήζει διευκρινήσεων και καθορισμού κάποιων παραμέτρων, οι οποίες μέχρι την στιγμή που γράφονταν αυτά τα συμπεράσματα, αυτές δεν είχαν καθοριστεί (π.χ. θέματα κοστολόγησης, θέματα Ασφάλειας και Υγείας, θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων).

Σημαντικά θέματα που έχουν αναφθεί με την εφαρμογή της τηλεργασίας είναι η παρακολούθηση της παραγωγικότητας και η έλλειψη εμπιστοσύνης, αλλά και τεχνικά θέματα. Ωστόσο, οι επαγγελματίες του κλάδου, ανέφεραν και καλές πρακτικές τις οποίες έχουν εφαρμόσει, σε μια προσπάθεια να υπερπηδήσουν τα εμπόδια / προβλήματα που προέκυψαν.

Λύσεις όπως:

1. Ενημέρωση/Καθοδήγηση από τα τμήματα ΔΑΔ.
2. Εκπαίδευση και επικοινωνία καλών πρακτικών.
3. Συχνή επιτήρηση από τον κατά περίπτωση Ομαδάρχη.
4. Συμφωνία για παραδοτέα, παρά για ωράρια.
5. Προώθηση του υβριδικού μοντέλου (συνδυασμός κάποιες μέρες γραφείο, κάποιες μέρες τηλεργασία).

Στις ερωτήσεις που αφορούσαν την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, διαφάνηκε η έλλειψη επιλογών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά την παιδική μέριμνα. Και σε αυτή την περίπτωση, κατέθεσαν εισηγήσεις για βελτίωση του προβλήματος.

Εισηγήσεις όπως:

1. Υποδομές και πρόνοιες για την παιδική μέριμνα.
2. Εργασία με μειωμένο ωράριο.
3. Ευέλικτο ωράριο.
4. Βελτίωση του θεσμού της τηλεργασίας.

Τέλος, στις ερωτήσεις για ενδεχόμενη διάκριση φύλων στον εργασιακό χώρο, φαίνεται σε μεγάλο βαθμό αυτό το πρόβλημα να μην υφίσταται, ή να είναι σε εξαιρετικά χαμηλό βαθμό.

Οι εισηγήσεις προς την εξάλειψη του προβλήματος, εκεί και όπου υφίσταται (αλλά και τη διατήρηση της απουσίας προβλημάτων), είναι οι ακόλουθες οι οποίες σημειώνεται ότι πρέπει να υλοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα:

1. Υποστήριξη από την ηγεσία κάθε εταιρείας.
2. Εργαστήρια για το θέμα.
3. Ειδικά προγράμματα κατάρτισης.
4. Άλλες δραστηριότητες του τμήματος ΔΑΔ (ομάδες υποστήριξης, σχετικά μηνύματα κλπ.)

Συμπερασματικά, η εξισορρόπηση μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής παίζει σημαντικό ρόλο ως κριτήριο ευζωίας για κάθε εργαζόμενο.

Η τηλεργασία έχει προσφέρει λύσεις σε πολλές περιπτώσεις και ιδιαίζουσες καταστάσεις (σημαντική η εμπειρία που αποκτήθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας του COVID-19).

Η νομοθεσία έχει προσφέρει και καθορίσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο πρέπει να λειτουργεί ο θεσμός της τηλεργασίας, υπάρχουν όμως κάποια κενά που θα πρέπει να συμπληρωθούν σύντομα.

Πρόσθετα, θα πρέπει να παρακολουθούμε συνεχώς τις εξελίξεις γύρω από την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, καθότι διαρκώς εμφανίζονται νέες μέθοδοι και εφαρμογές, όπως για παράδειγμα η τετραήμερη εργασία.