



Wskazówki: praca zdalna z perspektywy **managerów i dyrektorów**

Wzór do naśladowania

Liderzy powinni być wzorem do naśladowania, umożliwiać pracę zdalną i doceniać jej korzyści dla pracowników i firmy.

Powinni okazywać zrozumienie dla członków zespołu.

Kultura

Powodzenie pracy zdalnej zależy od pracowników, managerów i kadry zarządzającej.

Należy zachęcić pracowników do zmniejszania obciążenia pracą pod koniec dnia i utrzymywania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Wyniki

Należy podkreślić, że produktywnym można być również poza biurem - nieefektywna obecność zaś nie przynosi wyników.

Ważne jest, aby natychmiast informować pracowników, jeżeli praca się nie układa oraz aby zapobiegać złym nawykom.

Technologie

Coraz nowsze narzędzia i technologie pozwalają na skuteczną pracę zdalną w ramach zespołów.

Każdy zespół powinien niemniej wypracować własne do niej podejście w ramach wytycznych firmy.

Pomiar sukcesu

Trzeba nieustannie zarządzać wynikami, a pracownicy powinni proaktywnie konsultować się z liderami, aby otrzymywać informacje zwrotne dotyczące ich działań.

Zarządzanie oczekiwaniem

Należy mieć na uwadze oczekiwania wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy oraz oczekiwania poszczególnych zespołów i pracowników.

Relacje oparte o zaufanie, szacunek, otwartą komunikację i dobrze określone rezultaty są kluczem do sukcesu.