**Şirketler Çalışma Şekillerini Nasıl Değiştiriyor?**

Şirketler, pandemi sonrası en iyi çalışma modelini oluşturmaya çalışıyor. Pandemi, çalışma şeklimizde bir takım kaymaları tetikleyerek birçok şirketin ofis merkezli bir kültürden daha esnek çalışma biçimlerine geçmesine neden oldu. İşletmeler, operasyonları ve personeli için pandemi sonrası etkili çalışma modellerini tasarlamaya ve test etmeye çalıştığından, bu değişim büyük ölçüde hala deneysel aşamada.

Elbette kimse "doğru" cevabın ne olduğunu bilmiyor. Bir şirkette işe yarayan, başka bir şirkette işe yaramayabilir; iş ihtiyaçları sektöre, boyuta ve yapıya göre değişiklik gösterebilir. Bununla birlikte, birçok kuruluş, zihinsel sağlık, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik hakkındaki son araştırmalar sayesinde, çalışma sistemlerini daha esnek hale getirmek ve aynı zamanda çalışanların tükenmeye olan yatkınlığını azaltmak için ellerinden gelenin en iyisini yapıyor.

Bazı şirketler tamamen uzaktan çalışma yöntemini seçerken diğerleri hibrit çalışma ortamlarını tercih ediyor. Çalışma şekilleri değişirken şirketler hangi yöntemlere başvuruyor, bu makalemizde inceledik.

**Uzaktan çalışmanın artması**

Kuruluşlar uzaktan çalışma operasyonlarını planlarkan, çalışanların dijital olarak iş birliği yapmak için ihtiyaç duyacakları kritik yetkinlikleri keşfetmeye ve çalışan deneyimi stratejilerini ayarlamaya başladı. Uzak bağlantılarda performans hedefi belirleme ve çalışan değerlendirmelerinin değiştirip değiştirilemeyeceği de bu stratejiler arasında yer alıyor.

**Genişletilmiş veri toplama**

İşverenlerin bir kısmı sanal giriş ve çıkış, iş bilgisayarı kullanımını izleme ve çalışan e-postalarını veya dahili iletişimleri/sohbeti izleme gibi teknolojileri, çalışanlarını izlemek için daha sık kullanmaya başladı. Bazı şirketler üretkenliği takip ederken, diğerleri çalışan deneyimini daha iyi anlamak için çalışan bağlılığını izliyor.

Pandemiden önce bile, kuruluşlar çalışan izleme yöntemlerini giderek daha fazla kullanmaya başlamıştı ancak bu İK trendi, uzaktan çalışanların izlenmesi, çalışan sağlığı ve güvenliği gibi verilerin toplanmasıyla hız kazanıyor. Şirketlerin çalışan bilgilerinin ve analitiklerinin sorumlu şekilde kullanılmasını sağlamak için en iyi uygulamaların kullanıldıklarından emin olmalarında fayda var.

**Sözleşmeli işçi işe alımı**

Pandeminin yarattığı ekonomik belirsizlik, birçok insanın işini kaybetmesine ve kalanların da ilk kez standart dışı çalışma modellerine maruz kalmasına neden oldu. Birçok kuruluş, pandeminin ekonomik etkisine bütçelerini azaltarak yanıt verdi.

Kuruluşlar COVID-19 sonrası işgücü yönetimlerinde daha fazla esneklik sağlamak için sözleşmeli işçi alımlarını genişletmeye devam ettiler. Bazı kuruluşlar bir maliyet tasarrufu önlemi olarak tam zamanlı çalışanları sözleşmeli işçilerle değiştirdiler.

**Yardımcı hizmetler**

Pandemi, işverenlerin çalışanlarının finansal, fiziksel ve zihinsel sağlıklarında geniş bir rol oynama eğilimini artırdı. Destek, hastalık izni, mali yardım, yeniden ayarlanmış çalışma saatleri ve çocuk bakımı gibi hizmetler daha derinlemesine düşünüldü.

Bazı kuruluşlar, örneğin operasyonları mal üretimine kaydırarak veya pandemi ile mücadeleye yardımcı olacak hizmetler sağlayarak, topluluk yardım fonları ve ücretsiz topluluk hizmetleri sunarak toplumu destekledi. Mevcut ekonomik durum, işverenlerin çalışan deneyimine bakış açısının sınırlarını da zorladı. Dış faktörlerden ziyade kişisel faktörler hem organizasyonlar hem de çalışanlar için her şeyden önce gelir. Bu tür önlemlerin alınmasının, fiziksel sağlığı ve çalışanların duygusal refahını iyileştirmenin etkili bir yolu olabileceği düşünülüyor.

**Kritik becerilerin ve rollerin ayrılması**

COVID-19'dan önce kritik roller, kritik becerilere sahip olma veya bir kuruluşun stratejik hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyduğu yetenekler olarak görülüyordu. Artık işverenler, başka bir kritik roller kategorisi olduğunu fark ediyor: Temel iş akışının başarılı olması için kritik olan roller.

Şirketler pandemi sonrası ihtiyaç duyulan iş gücünü oluşturmak için, rollere daha az, organizasyonun rekabet avantajını sağlamak için gereken becerilere ve bu avantajı besleyen iş akışlarına daha çok odaklanmalılar. Ayrıca çalışanları, belirlenmiş bir sonraki role hazırlamak yerine, kariyer gelişimleri için potansiyel olarak birden fazla fırsat sunan kritik beceriler geliştirmeye teşvik edebilir, kritik becerilere sahip olmayan kritik rollerdeki çalışanlara daha fazla kariyer geliştirme desteği sunabilirler.

İlerleyen günlerde, çalışma şekillerinin eskiye dönüp dönmeyeceğini veya hibrit bir sistemde kalınıp kalınmayacağını henüz kimse bilmiyor fakat bu süreçte kazanılan becerilerin tüm çalışanlar için olumlu bir gelişme olduğu kesin.