

Ανάπτυξη πολιτικών για την υβριδική και εξ' αποστάσεως εργασία

Πληροφορίες για την εταιρεία

Οργανισμός: Repsol

Μέγεθος: 24 099 εργαζόμενοι/ες

Τοποθεσία: Μαδρίτη, Ισπανία

Κλάδος: Ενέργεια

Το πλαίσιο

Η Repsol είναι μια παγκόσμια εταιρεία ενέργειας που βασίζεται στην καινοτομία, την αποδοτικότητα και τον σεβασμό, υποστηρίζοντας την πρόοδο της κοινωνίας με βιώσιμο τρόπο. Η ψηφιοποίηση και η τεχνολογία παίζουν θεμελιώδη ρόλο στην επίτευξη του στόχου της Repsol για μηδενικές καθαρές εκπομπές μέχρι το 2050. Επιπλέον, η εταιρεία χρησιμοποιεί ψηφιακές τεχνολογίες, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, η αυτοματοποίηση ρομποτικών διαδικασιών, λύσεις στο cloud, και προηγμένες αναλύσεις δεδομένων.

Το πρόβλημα / η ευκαιρία

Πρόβλημα: Η Repsol είναι μια πολύ διεθνοποιημένη εταιρεία, με προσωπικό σε διαφορετικές χώρες και επιχειρηματικές δραστηριότητες που βασίζονται σε βιομηχανικές λειτουργίες. Γι' αυτό, ήταν απαραίτητο να ενσωματωθεί η τηλεργασία σε εκείνες τις θέσεις όπου η φύση τους το επέτρεπε. Η μεγαλύτερη πρόκληση ήταν η φυσική συνύπαρξη των εργαζομένων που έπρεπε να εργάζονται δια ζώσης με εκείνους και εκείνες που εργάζονταν από απόσταση αλλά και με τα άτομα που βρίσκονταν διαρκώς σε κίνηση και ταξίδευαν. Μια άλλη σημαντική πρόκληση ήταν η ευαισθητοποίηση για την κυβερνοασφάλεια για όλο το προσωπικό, τους προμηθευτές, και τρίτους, κυρίως κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Η Repsol είχε τα μέσα για να διαχειριστεί αυτούς τους κινδύνους ενισχύοντας τα μέτρα ασφαλείας.

Ευκαιρία: Από το 2008, το προσωπικό της Repsol, ανάλογα με την εργασία του, έχει τη δυνατότητα να εργάζεται από απόσταση. Το 2019, ξεκίνησαν με το πρώτο μέρος του Μοντέλου Εργασίας της Repsol. Το 2020, με την πανδημία, το υβριδικό μοντέλο εργασίας τους ήταν έτοιμο να εφαρμοστεί χωρίς διακοπές.

Τι έγινε

1. Ανάπτυξη Ψηφιακού Χώρου Εργασίας:

Δράση: Ο Ψηφιακός Χώρος Εργασίας είναι μια κοινή προσπάθεια μεταξύ της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Διεύθυνσης Τεχνολογιών Πληροφορικής και Ψηφιοποίησης, καθώς και της Διαχείρισης Περιουσιακών Στοιχείων.

Παραδείγματα: Η ευέλικτη τηλεργασία μεγιστοποιεί την υιοθέτηση της τεχνολογίας και φτάνει κοντά στο 100%. Στη συνέχεια, επικεντρώθηκαν στη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων από την ομαδική συνεργασία, στις μετακινήσεις, την αποδοτική διεξαγωγή συναντήσεων, και την ενίσχυση της αποδοτικής συνεργασίας. Για αυτό το σκοπό, αναπτύχθηκε ένα δίκτυο διαχείρισης αλλαγών, πέρα από την αυτοματοποίηση των

διαδικασιών από το προσωπικό και τη δημιουργία σχεδόν 500 εφαρμογών. Με το Μοντέλο Εργασίας της Repsol, έχει καταστεί δυνατό να μειωθεί ο χρόνος που δαπανάται σε συναντήσεις και να αυξηθεί ο διαπροσωπικός χρόνος που επενδύεται μεταξύ του προσωπικού και των διοικητικών στελεχών, προκειμένου να είναι πιο αποδοτικό καθημερινά και να μειωθούν οι υπερβολικές και αμφιβόλου χρησιμότητας συναντήσεις.

2. Τηλεργασία με Τεχνητή Νοημοσύνη

Δράση: Η Τεχνητή Νοημοσύνη για την ενίσχυση των ικανοτήτων των εργαζομένων.

Παραδείγματα: Στο Μοντέλο Εργασίας της Repsol, επιδιώκεται η μείωση του χρόνου που αφιερώνεται σε συναντήσεις και η αύξηση του χρόνου που αφιερώνεται μεταξύ του προσωπικού και των διοικητικών στελεχών, ώστε να είναι πιο αποδοτικό στην καθημερινή του εργασία και να μειώνονται οι υπερβολικές συναντήσεις. Το μοντέλο αυτό αναδεικνύει έναν τρόπο εργασίας που βοηθά τις ομάδες να είναι πιο αποδοτικές στη συνεργασία, πιο συνεκτικές και με μεγαλύτερη παρακίνηση, και διευκολύνει την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

3. Ενίσχυση της κυβερνοασφάλειας και του cloud

Δράση: Επικοινωνία εστιασμένη στην ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με την αύξηση των απειλών για την κυβερνοασφάλεια.

Παραδείγματα: Η εταιρεία ενίσχυσε την εκπαίδευση τόσο σε τεχνικά θέματα όσο και σε συμπεριφορές ασφαλείας, αν και είχαν ήδη δοκιμαστεί τα τελευταία 15 χρόνια. Η προηγούμενη προσαρμογή των συστημάτων κυβερνοασφάλειας και η μεταφορά των υπηρεσιών και της υπολογιστικής δύναμης στο cloud, στην οποία η Repsol ήταν προχωρημένη, συνέβαλαν σημαντικά στην υποστήριξη της τηλεργασίας σε μαζική κλίμακα. Από το 2017, ήδη προτάθηκαν στρατηγικές που προτεραιοποιούσαν τα συστήματα ασφάλειας γύρω από την ταυτότητα, τις συσκευές πρόσβασης και τα δεδομένα, ανεξαρτήτως από το που βρίσκονταν και από που προσεγγίζονταν. Ενισχύθηκαν τα πρωτόκολλα για την ανίχνευση και παρακολούθηση πιθανών περιστατικών, και οι υπηρεσίες ψηφιακής επιτήρησης, ενώ κάποιες υπηρεσίες και υποδομές επανασχεδιάστηκαν και προσαρμόστηκαν για να φιλοξενήσουν της μαζική χρήση της εξ' αποστάσεως εργασίας.

4. Ενίσχυση της συμπερίληψης

Δράση: Συμπερίληψη διαφορετικών κοινωνικών ομάδων

Παραδείγματα: Since 2020, Repsol has a group of volunteers working for LGBTQ+ equality in the workplace, creating a safe space that contributes to attracting and retaining talent, guaranteeing the well-being of people in the company and equal opportunities regardless of their sex, gender, orientation or sexual identity, in any area and location of the company. Από το 2020, η Repsol διαθέτει μια ομάδα εθελοντών που εργάζονται για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στον χώρο εργασίας, δημιουργώντας έναν ασφαλή χώρο που συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων, διασφαλίζοντας την ευημερία του προσωπικού, αλλά και ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικής ταυτότητας ή προτίμησης, σε οποιοδήποτε τομέα και τοποθεσία της εταιρείας.

Αποτελέσματα

1. Ευέλικτο μοντέλο τηλεργασίας:

Αποτέλεσμα: Η Repsol διαθέτει ένα δίκτυο διαχείρισης αλλαγών με περισσότερα από 300 άτομα σε όλες τις χώρες και τις περιοχές όπου δραστηριοποιείται και περισσότερους από 2.000 δημιουργούς αυτοματοποιήσεων, σχεδόν 20.000 αυτοματοποιημένες διαδικασίες από εργαζομένους/ες, και σχεδόν 500 εφαρμογές.

Απόδειξη: Περισσότερα από 6.000 άτομα απολαμβάνουν την ευελιξία μετά από την αλλαγή της κουλτούρας, τη συνεχή ευαισθητοποίηση, τα μέτρα που εστιάζουν στην κυβερνοασφάλεια, και τη χρήση του cloud που επέτρεψαν την αξιοποίηση της εξ' αποστάσεως εργασίας με σημαντική επιτυχία.

2. Μεγιστοποίηση της υιοθέτησης της τεχνολογίας:

Αποτέλεσμα: Το μοντέλο που συνδυάζει τη διά ζώσης εργασία με την εργασία από απόσταση ανταποκρίνεται πολύ καλά στις ανάγκες των εργαζομένων, των ομάδων, και της εταιρείας. Αυτό πάντα εξαρτάται από παράγοντες όπως το επίπεδο ωριμότητας της ομάδας, το στάδιο του κύκλου ζωής ενός έργου ή προϊόντος, τον τύπο της εργασίας και την αποστολή που πρέπει να ολοκληρωθεί.

Απόδειξη: Σχεδόν το 100% των εργαζομένων της έχουν υιοθετήσει τεχνολογικά εργαλεία.

3. Ευημερία που προσελκύει ταλέντα:

Αποτέλεσμα: Οι άνθρωποι της Repsol αναγνωρίζουν την αξία αυτού του τρόπου εργασίας, ο οποίος είναι καθοριστικός για την προσέλκυση ταλέντων, επειδή η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η ευελιξία και η ευημερία προτεραιοποιούνται ενεργά. Η εταιρεία ακούει, προσαρμόζεται και προβλέπει την κοινωνική και εργασιακή πραγματικότητα.

Απόδειξη: Το πιο θετικό αποτέλεσμα αυτής της εμπειρίας είναι η αξιολόγηση που κάνουν οι εργαζόμενοι/ες για το μοντέλο εργασίας. Τα επίπεδα ικανοποίησης έφτασαν σχεδόν το 90%. Επίσης, έχει διασφαλιστεί και η υποστήριξη των συνδικάτων.

Συμπέρασμα

Αξιοποιώντας τις τεχνολογικές εξελίξεις των τελευταίων 15 χρόνων, η Repsol έχει καταφέρει να δημιουργήσει κάτι πολύ περισσότερο από ένα πρόγραμμα τηλεργασίας. Το Υβριδικό Μοντέλο Εργασίας της Repsol έχει δημιουργηθεί με στόχο να αποτελέσει ένα αποτελεσματικό και ελκυστικό μοντέλο εργασίας για τα talenta τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον.