Как убедить начальника разрешить вам работать из дома? Навсегда!

Исследования показывают, что работа из дома выгодна для работников и организаций

Пришло время выбрать сторону. Вы (и ваш начальник) можете выбрать только один вариант. Вы либо готовы и способны работать из дома (удалённо), либо нет.
Для многих людей выбор прост: работать чуть ли не в пижаме, посещать онлайн-встречи и делать все необходимое для успеха. Недавний опрос Wakefield Research по заказу высокотехнологичной компании Envoy показал, что 73% сотрудников считают, что традиционное рабочее место несет серьезные риски для личного здоровья и безопасности. Кроме того, многие сотрудники на удалёнке считают, что отказ от традиционного рабочего места способствует повышению производительности и улучшению баланса между работой и личной жизнью. Однако не все с этим согласны.
Некоторые работодатели, такие как Google, Microsoft, Facebook, Uber, Airbnb, Target и Ford Motor Company, продлили опцию «работа из дома» по крайней мере до июня 2021 года. Эти компании рассматривают благосостояние и безопасность сотрудников как главный организационный приоритет. Другие работодатели сопротивлялись или скептически относились к удалённой работе. Основными причинами, на которые ссылаются компании, запрещающие работу из дома, являются отсутствие доверия сотрудникам, потеря ежеминутного контроля над действиями и расписанием работника, а также проблема эффективной удаленной коммуникации. Другими словами, те компании или менеджеры, которые считают, что микроменеджмент необходим для повышения производительности, и те, кто плохо понимает мотивацию, могут опасаться, что работа из дома будет разрушительной и повлияет на их компанию, отдел или личный успех.
Даже самого упрямого начальника можно убедить отправить вас на дистанционную работу, если предоставить ему убедительные доказательства. Итак, подготовьте свой арсенал доказательств, потому что приведенные ниже факторы подтверждаются независимыми и непредвзятыми исследованиями. Также описываются некоторые потенциальные ловушки дистанционной работы и стратегии посредничества, чтобы вы и ваш начальник чувствовали себя комфортно.

Доверие

Единственным наиболее важным фактором, влияющим на успех работы из дома, является взаимное доверие. Доверие менеджера к сотруднику означает отсутствие беспокойства о способности человека выполнять свои должностные обязанности удаленно (Allen et al., 2015). Доверие развивается из хороших рабочих отношений с коллегами и руководителями, которые считают, что удаленный сотрудник будет эффективным, а также усердным в обмене личными знаниями и информацией о компании. Человек, работающий на дому, также должен обладать организационной уверенностью, а это означает, что он не будет чувствовать себя исключенным из-за того, что он решил физически не находиться на рабочем месте.

Выгода

Большинство компаний занимаются бизнесом, чтобы заработать деньги. Точная взаимосвязь между всеми факторами, влияющими на прибыльность, неизвестна, поскольку исследовательские проекты не могут в полной мере учитывать или контролировать такие факторы, как деловой климат, спрос и предложение, а также влияние конкуренции. Однако предприятия, как правило, более конкурентоспособны, когда создаются и используются программы, ориентированные на сотрудников.
Согласно Meyer et al. (2001) была разработана и проверена гипотеза “компенсации эффективности”, чтобы экспериментально определить, приводит ли предоставление сотрудникам гибких вариантов работы к долгосрочной прибыльности. Их результаты показали, что, хотя механизмы удаленной работы повышают затраты на операционные расходы компании, улучшается деловая репутация, наблюдается более низкая текучесть кадров и меньшее использование сотрудниками оплачиваемого больничного времени. Всё это финансово оправдывает политику работы из дома. Общая тема среди наиболее прибыльных компаний и тех, кто включен в списки “лучших мест для работы”, - это сильный акцент, сделанный на балансе работы и семьи, а также гибких условиях работы и преимуществах, которые реализуются, когда сотрудники работают из дома.

Производительность

Существует также необходимость убедить вашего начальника, что работа на дому способствует равной или большей производительности, чем работа в офисе. Вы можете начать убеждать, осознав, что конфлюентные исследования поддерживают идею о том, что выбор ведет к более высокой внутренней мотивации, а более высокие уровни внутренней мотивации приводят к большей производительности (Wong et al., 2020). Когда люди верят, что они могут повлиять на решение работать из дома, они будут усерднее его отстаивать и посвятят больше усилий должностным обязанностям, чтобы оправдать свою просьбу, чем когда политика предписывает им работать в том или ином месте.
Кроме того, когда сотрудники ощущают больший контроль над балансом между работой и личной жизнью, у них повышается удовлетворенность работой, снижается стресс и снижается интерес к поиску другой работы, что в совокупности повышает производительность труда (Martinez-Leon, 2019). Если вы действительно хотите усилить свой аргумент для работы из дома, предложите способы измерения своей производительности. Лучший подход заключается в разработке конкретных показателей, которые показывают, чего вы достигли (насколько, как быстро и насколько хорошо), и обязательно учитывают показатели удовлетворенности клиентов, лидерских качеств и эффективности коммуникации.

Преимущества для рекрутинга

Забудьте на время о себе и подумайте, как удалённая работа потенциально влияет на способность вашей компании привлекать лучшие таланты. Многие исследования показывают, что потенциальных сотрудников привлекают организации, проводящие политику, отражающую оптимальный баланс между работой и личной жизнью. Преимущество рекрутинга позволяет организации привлекать таланты, которые в

противном случае могли бы пойти в другое место при отсутствии такого баланса (Beauregard & Henry, 2009).

По иронии судьбы, те компании, которые предлагают наибольшую гибкость, также успешно поощряют сотрудников выполнять рабочие задачи в нерабочее время (например, непредвиденные расходы на оплату сверхурочных). Эта преданность дискреционному времени, по-видимому, объясняется тем, что люди работают в соответствии с предпосылкой, что если компания предлагает гибкость для работы из дома, то они в свою очередь также должны быть гибкими в отношении личной доступности.

Субъективное благополучие

Что касается пользы работы из дома для психического здоровья, то результаты исследований неоднозначны. В то время как некоторые люди могут предпочесть гибкость и чувствовать себя безопаснее с точки зрения здоровья, всё же могут возникнуть пограничные проблемы, перекрывающие преимущества работы из дома. Многие из нас использовали время на дорогу с работы до дома, как время, чтобы расслабиться и переключить внимание с работы на дом. Без этого времени границы стираются, и некоторые люди чувствуют конфликт из-за внимания к домашним вопросам в рабочее время и рабочим вопросам в семейное время. Результаты исследований Perrigino и Raveendhran (2020), рекомендуют обеденный перерыв, как сознательное усилие для ограничения рабочей коммуникации, и в большей степени опирается на асинхронный обмен данными в качестве потенциальных стратегий по восстановлению границ и улучшению баланса между работой и личной жизнью.

Реализация

Давайте предположим, что вам удалось убедить своего начальника позволить вам работать из дома. И что же теперь? Существует много фундаментальных проблем, которые необходимо решить, чтобы повысить вероятность успеха удалённой работы. Шел Гроссман (Shel Grossman), президент Blue Diamond HR, рекомендует вам рассмотреть следующие вопросы перед реализацией любой инициативы работы из дома:

1. Убедитесь, что технология, необходимая для связи с офисом, является современной, эффективной и легкодоступной. Кибербезопасность имеет первостепенное значение, поэтому убедитесь, что у вас есть безопасный Wi-Fi (WPA2), возможность шифрования, защита брандмауэра, антивирусное программное обеспечение и постоянно изменяемые пароли, которые трудно взломать.
2. Достигните соглашения с вашим боссом относительно того, какие уровни производительности ожидаются, и в частности, как будет измеряться ваш успех. Помните, что предоставление показателей эффективности является одним из ключевых факторов для убеждения.
3. Придумайте способ убедиться, что нет никаких провалов в общении из-за того, что вы находитесь вне офиса. Запланируйте регулярные встречи с вашим боссом или с кем бы то ни было, с кем вы должны взаимодействовать на постоянной основе.

4. Сохраняйте структуру, похожую на рабочую. У вас есть регулярно запланированные часы и время встреч, точно так же, как когда вы находитесь в офисе. Держите себя ответственным за то, чтобы быть вовремя и “готовым” к работе.

Признайте недостатки

Очень важно понимать, что работа на дому не для всех. Гроссман рекомендует людям оценить свою потребность в социализации и убедиться, что они могут психологически справиться с изоляцией. Многие люди жаждут возможности взаимодействовать с другими, и эти люди воспринимают рабочее место как стимул, который ускоряет их работу. Люди с высокими потребностями в социализации могут оценивать удаленную работу как наказание и препятствие для выполнения работы, тем самым снижая мотивацию и производительность в контексте работы на дому.
Реально оцените свою способность работать самостоятельно. Задайте себе несколько очень откровенных вопросов.
- Можете ли вы сосредоточить свое внимание на длительное время в отсутствие начальника?
- Способны ли вы на самодисциплину и держаться подальше от холодильника и соцсетей, когда вам нужно работать на результат?
- Является ли ваша домашняя обстановка благоприятной для работы, или вас будут постоянно отвлекать?
Если вы ответите “да” на любой из этих вопросов, вы можете серьезно усомниться в пригодности работы из дома для вашего образа жизни.
В конечном счете, решение работать на дому должно основываться на культуре вашей организации. Как и поиск подходящего спутника жизни, ключом к успеху является не преимущество одного варианта над другим, а совместимость ваших собственных перспектив с перспективами вашей организации. Компании, которые уступают требованиям работы из дома из-за социального давления, не будут полностью поддерживать его, и возникнет конфликт. Аналогичным образом, сотрудников, у которых есть сильные потребности в социализации или отвлекающая домашняя обстановка, не должны принуждать к бессрочным соглашениям работать из дома. В конечном счете, согласование индивидуальных и организационных перспектив является ключом к производительности, прибыльности и личному удовлетворению.

Оригинальная статья: Bobby Hoffman - How to Convince Your Boss to Let You WFH, Forever! November 2020
Перевод: Остренко Анна Александровна
Редакторы: Симонов Вячеслав Михайлович, Шипилина Елена Ивановна
Источник изображения: pixabay.com
Ключевые слова: психология, работа из дома, удалённая работа, работа на дому, психология бизнеса, бизнес климат.

