

PRÁCA NA DIAĽKU

2 Ako na výhovorky

Zázraky sa dejú, iba keď sme všetci spoločne u toho

Všeobecne prevláda názor, že prielomové myšlienky vznikajú iba vtedy, ak sú ľudia tvári v tvár. Koľko prelomových nápadov však firma môže stráviť? Ďaleko menej, ako si predstavujete. Väčšina práce nevyústi v ďalšiu veľkú vec. Skôr ide o zlepšovanie toho, čo ste vymysleli už dávno. Je to práca na prácu.

V 37 signals sa nestretávajú osobne často. Berieme to tak, že do ďalších nápadov sa môžeme opustiť iba s čistým stolom. Celá firma sa schádza asi 3krát do roka.

Veľa kvalitných kolektívnych myšlienok je možné zachytiť dvoma jednoduchými nástrojmi: hlasové spojenie a zdieľaná obrazovka.

Keď ich nevidím, ako môžem vedieť, že pracujú?

Keď chcú zamestnanci hrať hry, alebo celý deň surfovať na internete, úplne kludne to môžu robiť pri svojich stoloch v kancelárii. A presne to aj robia. Kancelária nie je žiadna záruka produktivity.

Ľudia majú úžasnú schopnosť vyrovnávať sa s nízkymi očakávaniami. Keď sa na svojich podriadených pozeráte ako na flákačov, zamestnanci sa budú tak správať. Keď sa na nich pozeráte ako na zodpovedných dospelých ľudí, ktorí sa chcú prekonávať, i keď im nedýchate na chrbát, budú vám robiť radosť. Keď máte problém s dôverou, asi ste sa pri výbere zamestnancov rozhodli zle. Keď nejaký člen tímu neodvádza dobré výsledky, alebo si nevie rozvrhnúť úlohy, nebudeme s takým človekom ďalej spolupracovať. Je to úplne jednoduché. Členovia tímov 37 signals sú zdatní profesionáli, ktorí vedia mať svoj časový rozvrh pod kontrolou a významne prispievajú k chodu organizácie. Nikto ich nestráži.

Pokiaľ nemôžete dovoliť svojim zamestnancom pracovať z domova, a máte strach, že sa budú flákať, ste chůva a nie manažér. Práca na diaľku je s veľkou pravdepodobnosťou ten najmenší problém, ktorý máte.

Nemali by ste zamestnávať ľudí, ktorým neveríte, alebo pracovať pre šéfov, ktorí vám neveria. Pokiaľ vám neveria, že by ste dokázali pracovať na diaľku, prečo vám teda veria, že budete vôbec niečo robiť?

Aby ste mohli úspešne pracovať s ostatnými ľuďmi, musíte si vzájomne veriť. To do veľkej miery znamená veriť ostatným, že svoju prácu urobia kdekoľvek a bez dozoru. Richard Branson.

Buď sa naučíte dôverovať ľuďom, s ktorými spolupracujete, alebo si nájdite iných ľudí, s ktorými chcete spolupracovať.

Domácnosti sú plné rozptyľovania

Doma môžeme ľahko pracovať, pretože máme prácu a ste zodpovedný človek.

Najúčinnejším prostriedkom proti rozptyľovaniu je zaujímavá a uspokojujúca práca.

Pracovať na diaľku ale neznamená nutne pracovať u seba doma. Môžete pracovať v kaviarni, v knihovni, v parku.

Väčšina ľudí chce pracovať, keď je to stimulujúce a uspokojujúce.

Iba v kancelárii je bezpečne

Zabezpečenie všetkých zariadení je dnes otázkou zdravého rozumu.

Kto bude dvíhať telefón?

Práca na diaľku nie je bez komplikácií, alebo bez obetí. Ide o to, aby podmienky boli čo najlepšie pre väčšinu ľudí po väčšinu času.

Veľké podniky to nerobia, tak prečo by sme to mali robiť my?

Mnoho veľkých podnikov pracuje neskutočne neefektívne a byrokraticky. Roky s tým nemajú problém. Očakávať od veľkých podnikov najnovšie tipy ohľadne produktivity nie je veľmi rozumné.

Celá pointa inovácií a narušovania zavedených poriadkov je v snahe fungovať ináč, ako tí, ktorí prišli pred vami. Bez toho nemáte šancu.

Keď sa budete schovávať v stáde, asi mu neutečiete.

Chce to iba sebedovetie-sebedovetie, že poznáte rozumnejší model fungovania, aj keď sa všetci ostatní vo vašom odbore správajú tak, ako by neexistoval. Práve tak sa skvelé nápady vyvíjajú z okrajových a bláznivých myšlienok na bežne prijímané. Práca na diaľku je jedným z takých nápadov. Onedlho to bude bežne uznávaná prax, tak prečo čakať?

Prácu na diaľku používajú tieto veľké firmy: IBM, S. C. Jonson & Jonson, Accenture, eBay.

Ostatní by závideli

Keď sa snažíte presvedčiť šéfa, aby vám pár dní v týždni umožnil pracovať z domova, obvyklým dôvodom zamietnutia je, že by vám to kolegovia závideli. Prečo? Jednoducho by to nebolo fér. Všetci musíme byť rovnako zúfalo neproduktívni v kancelárii a svorne trpieť?

Ľudia by mali byť hodnotení podľa toho ako pracuje, a nie podľa toho, kde pracuje.

Cieľom je nájsť model práce, ktorý bude najproduktívnejší a bude vyhovovať najviac ľuďom.

A čo kultúra?

Kultúra spočíva v písaných a nepísaných hodnotách a v v správaní organizácie. Príklady:

- Ako hovoríme so zákazníkmi-majú vždy pravdu?
- Aká kvality je prijateľná-dobrá, alebo dokonalá?
- Ako spolu navzájom komunikujeme-diplomaticky, alebo krikom?
- Pracovná záťaž-fandíme tým, ktorí pracujú celú noc, alebo si v piatok berieme voľno?
- Riziko-uprednostňujeme kľúčové produkty, na ktoré vsadíme všetko, alebo pomaly rast?

Kombinácia všetkých hodnôt dáva spoločnosti určitý charakter, určitú kultúru. Čím je kultúra silnejšia, tým menej explicitného školenia a dozoru je treba. Pre vytvorenie silnej kultúry určite nepotrebujete mať všetkých ľudí fyzicky spolu.

Najlepšia kultúra pramení z toho, ako sa ľudia naozaj správajú, nie z toho, čo je uvádzané ako firemná misia. Umožnenie práce na diaľku vás donúti vzdať sa ilúzie, že budovanie firemnej kultúry spočíva v usporiadaní spoločenských akcií. Teraz sa môžete dať do jej skutočnej definície a uplatnenia.

Chcem odpoveď hneď

Keď všetci sedia v rovnakej kancelárii, ľahko prepadnú zlozvyku otravovať kohokoľvek s hocičím. Bez ohľadu na osobnú produktivitu. To je tiež hlavný dôvod, prečo toľko ľudí v tradičných kanceláriách urobí tak málo.

Pre tých, čo sú zvyknutí na tento režim, sa môže zdať nepredstaviteľné, že fungovať sa dá aj vo svete, kde nedostanete odpoveď na každú otázku v okamžiku, kedy vás napadne. Taký svet ale existuje a je pomerne príjemný na žitie.

Treba si uvedomiť, že nie všetko je rovnako dôležité. Nie je nič arogantnejšie, ako pripraviť niekoho o čas, pre otázku, ktorá nie je dôležitá. Keď to pochopíte, ste na skutočne dobrej ceste k osvieteniu a produktivite.

Keď sa dostanete z abstínencie, nebudete môcť pochopiť, ako vaše bývalé ja, mohlo niečo urobiť, keď ho neustále niekto bombardoval zbytočnými otázkami. Je to takmer zenové ukludnenie, keď sa porovnáte s tým, že k vám odpovede prídu, až keď bude druhá strana mať čas. Využite tento klud k ešte väčšej produktivite.

Strácam kontrolu

Veľa argumentov proti práci na diaľku sa zakladá na obave zo straty kontroly. Keď bojujete so strachom zo straty kontroly, tak začnite s málom a uvidíte, že svet sa nezrúti. Začnite každú stredinu pracovať z domova. Nielenže sa svet nezrúti, ale urobíte toho ďaleko viac.

Za tieto priestory sme zaplatili veľa peňazí

Racionálne jediná vec, ktorá má vo vzťahu k miestu výkonu zamestnania zmysel, je to, či je človek v kancelárii produktívnejší. Nič iné.

Pre firmu našej veľkosti alebo náš obor by to nefungovalo

Existuje iba málo odvetví, kde je možné prácu na diaľku kategoricky vylúčiť. Reči o vhodnom odbore sú slabou výhovorkou, prečo by to práve vo vašej spoločnosti nemalo ísť.