

Дистанционная работа и гибкий график – беспроблемное решение? | Le télétravail et les horaires souples – une situation «gagnant-gagnant»?

Автор: Татьяна Гирко, [Берн](#) , 09.07.2013.



Работать дома и в дороге ©workanywhere.swisscom.ch

Швейцарцы становятся все более мобильными. Растет число тех, кто пользуется общественным транспортом, однако им требуется все больше времени на то, чтобы добраться до работы. Как извлечь пользу из мобильности и растущей тенденции к использованию гибкого графика?

La population suisse est de plus en plus mobile. Le nombre de pendulaires prenant les transports publics augmente et les actifs passent de plus en plus de temps sur le trajet du travail. Et si cette mobilité croissante et la tendance à une flexibilité accrue au travail étaient combinées?

Le télétravail et les horaires souples – une situation «gagnant-gagnant»?

Швейцарцы проводят в пути на работу в среднем 63 минуты каждый день. За это время, перемещаясь на общественном транспорте, можно успеть просмотреть отчет, подготовиться к встрече и даже написать несколько писем по работе, посчитали в телекоммуникационной компании Swisscom и управлении Швейцарских железных дорог (SBB CFF FFS). Надо отдать им должное – они разрешили своим сотрудникам организовать рабочий день таким образом, чтобы избежать передвижения на общественном транспорте в час пик.

В течение двух месяцев 264 сотрудника Swisscom и CFF, которые принимали участие в эксперименте WorkAnywhere («работай где угодно»), отчитывались о проделанной работе и своих передвижениях. Им удалось выполнить 33% своей работы дома или в дороге, при этом длительность их рабочей недели осталась неизменной. Участники эксперимента смогли организовать свое время таким образом, что в среднем каждый из них провел дома почти полный день (0,85) один раз в неделю. Соответственно, в этот день они смогли вообще не отвлекаться на дорогу до рабочего места и обратно. В исследовании принимали участие как обычные сотрудники, так и руководители.

Дистанционная работа имеет свои преимущества и недостатки. Свободный график и отсутствие постоянного контроля должны сочетаться со способностью надомника к самоорганизации, что позволит ему не отвлекаться от дел и качественно и вовремя выполнять стоящие перед ним задачи. Поэтому после проведения эксперимента сотрудники и их руководство оценили влияние гибкого графика и возможности дистанционной работы на производительность труда, совмещение личной и профессиональной жизни и эффективность взаимодействия с другими членами команды.

По итогам исследования 41% участников посчитали, что объем и качество выполняемой ими работы возросло, а 55% не заметили существенных изменений. В то же время 14 из 22 руководителей, принявших участие в эксперименте, сообщили, что качество работы их подчиненных осталось на прежнем уровне, а 8 боссов даже заметили прогресс. 53% респондентов сообщили, что их мотивация при гибком графике возросла, и они стали получать больше удовлетворения от работы. Казалось бы, преимущества гибкого графика очевидны. Однако не будем торопиться с выводами.

Следует отметить, что помимо ответственности работников и доверия со стороны работодателя большое значение для дистанционной работы имеет обеспеченность компьютерной техникой и доступ к интернету. Так, успех эксперимента WorkAnywhere во многом объясняется тем, что более 90% его участников пользовались рабочими ноутбуками и смартфонами. Безлимитный доступ к мобильному интернету позволил 48% участникам эксперимента чувствовать себя как в офисе в любом месте – в автобусе, поезде или кафе. Кроме того, обладатели смартфонов смогли воспользоваться бесплатным беспроводным интернетом, который предоставляется в общественных местах. Конечно, предоставление сотрудникам необходимого оборудования и доступа к интернету – не такая уж редкость для современных компаний, особенно, если речь идет о лидере в области телекоммуникаций, но смогут ли себе это позволить небольшие частные предприятия?

Результаты эксперимента позволили оценить потенциал гибкого графика работы не только с точки зрения работодателя. В частности, управление CFF видит в этом возможность лучше распределить пассажиропотоки и избежать лишней нагрузки на поезда в часы пик. Александр Сенн, руководитель отдела кадров Swisscom считает, что за гибким графиком работы – будущее. «Время контроля прошло», – сказал он, отметив, что главное – это результат, а не методы и время, которое отводится на выполнение работы.

Напомним, что швейцарцы все чаще задумываются над возможностью дистанционной работы. Это позволит снизить затраты работодателя на оформление рабочего места сотрудника, разгрузить транспорт, уменьшить количество

передвижений, и, соответственно, выбросов углекислого газа в атмосферу. Согласно опросу, проведенному специализированной Высшей школой северо-западной Швейцарии (FHNW), 63% респондентов положительно относятся к возможности дистанционной работы, а 33% не только одобряют этот способ, но и уже им пользуются.

13 июня 2013 года в Швейцарии в четвертый раз прошел отмечаемый ежегодно Home Office Day, организаторы которого ставят перед собой задачу способствовать распространению дистанционной работы. Конечно, с развитием современных технологий присутствие на работе совсем не обязательно для многих профессий. Однако есть работа, которую не выполнишь по скайпу и не отправишь электронной почтой. Несколько примеров вы найдете в этом видеоролике:

[дистанционная работа](#)

Статьи по теме

[Швейцарцы ратуют за надомный труд](#)

[«Презентеизм» – новая болезнь века?](#)

Source URL: <https://nashagazeta.ch/news/swiss/15900>