

ATTĀLINĀTĀ UN KLĀTIENES DARBA INTEGRĀCIJA COVID-19 LAIKĀ

Ilze Boitmane
SIA I-Work Group valdes
locekle, mag. sc.



Aktualitāte

Pēdējo divu gadu tendences darba tirgus attīstībā

- ◆ Attālinātā darba ekspansīvs pieaugums Covid-19 laikā
- ◆ Klātienēs un attālinātā darba modeļa salāgošanas nepieciešamība
- ◆ Hibrīddarba modelis - nākotnes nodarbinātības forma



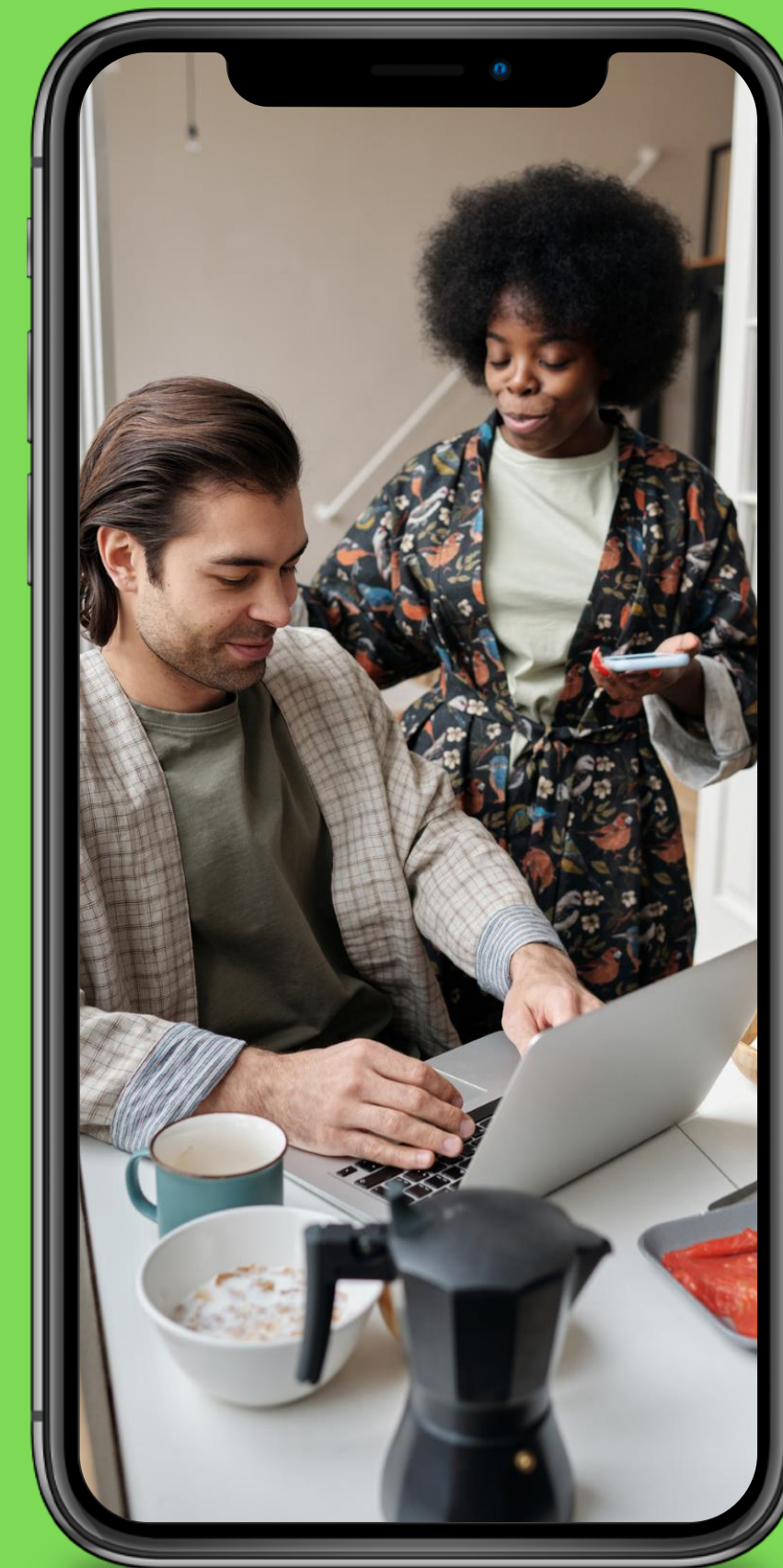


Attālinātā darba priekšrocības

- Brīvība un elastība darba izplidē un plānošanā
- Laika un resursu ekonomija
- Iespēja strādāt individuāli ar augstāku atdevi
- Iespēja darba devējam ietaupīt resursus

Attālinātā darba trūkumi

- Samazinās privātās un darba dzīves balanss iespējas
- Palielinās darba slodze vai arī tā kļūst nekontrolējama
- Notiek sociāla atsvešināšanās no organizācijas un komandas
- Darba devējs zaudē kontroli pār darbiniekiem
- Nespēja strādāt pastāvīgi un produktīvi, rada draudus darbiniekam
- Pārāk liela darbinieka uzņēmība rada draudus darba devējam, ka darbinieks var uzsākt savu uzņēmējdarbību



Pētījumi un dualitāte

- Darbinieki novērtē darba devēja uzticēšanos un vadības stilu mazinot kontroles mehānismus attālinātajā darbā.
- Attālināts darbs spēj nodrošināt normālu darba plūsmu un sākotnēji ir motivējošs darbiniekam.
- Vadītājiem jāmainās, svarīgs rezultāts nevis laika patēriņš un darbinieku kontrole.
- Nozīmīga ir virtuālās mentoringa (onboarding) programmas, kas palīdz darbiniekiem nezaudēt saikni ar organizāciju un komandu.
- Organizācijas kultūras pārlāgošana attālinātajam darbam, kā arī īpaši izstrādāta socializācijas un komandu saliedēšanas sistēma.
- Fizisko un digitālo telpu apvienošana un balanss – hibrīddarbs.
- Neapmierinātība ar attālināto darbu ir saistīta ar vāju tehnoloģiju nodrošinājumu un pratību.
- Attālināts darbs nelabvēlīgi ietekmē labsajūtu un labklājību - pārmērīgs darba apjoms, slimošanas laikā nepieciešamība strādāt u.c.
- Palielinās darba laika ilgums plus papildu darbs mājsaimniecībā.
- Uzņēmumu bažas par organizācijas kultūras saglabāšanu - rezultātiem, organizācijas identifikāciju, socializāciju, zināšanu apmaiņu, darbinieku mainību un produktivitāti.
- Fiziskā kontakta trūkums ietekmē vispārējo iesaisti un cilvēka attīstību kopumā.

Attālināta darba ieguvumi un zaudējumi

Hibrīda modelis

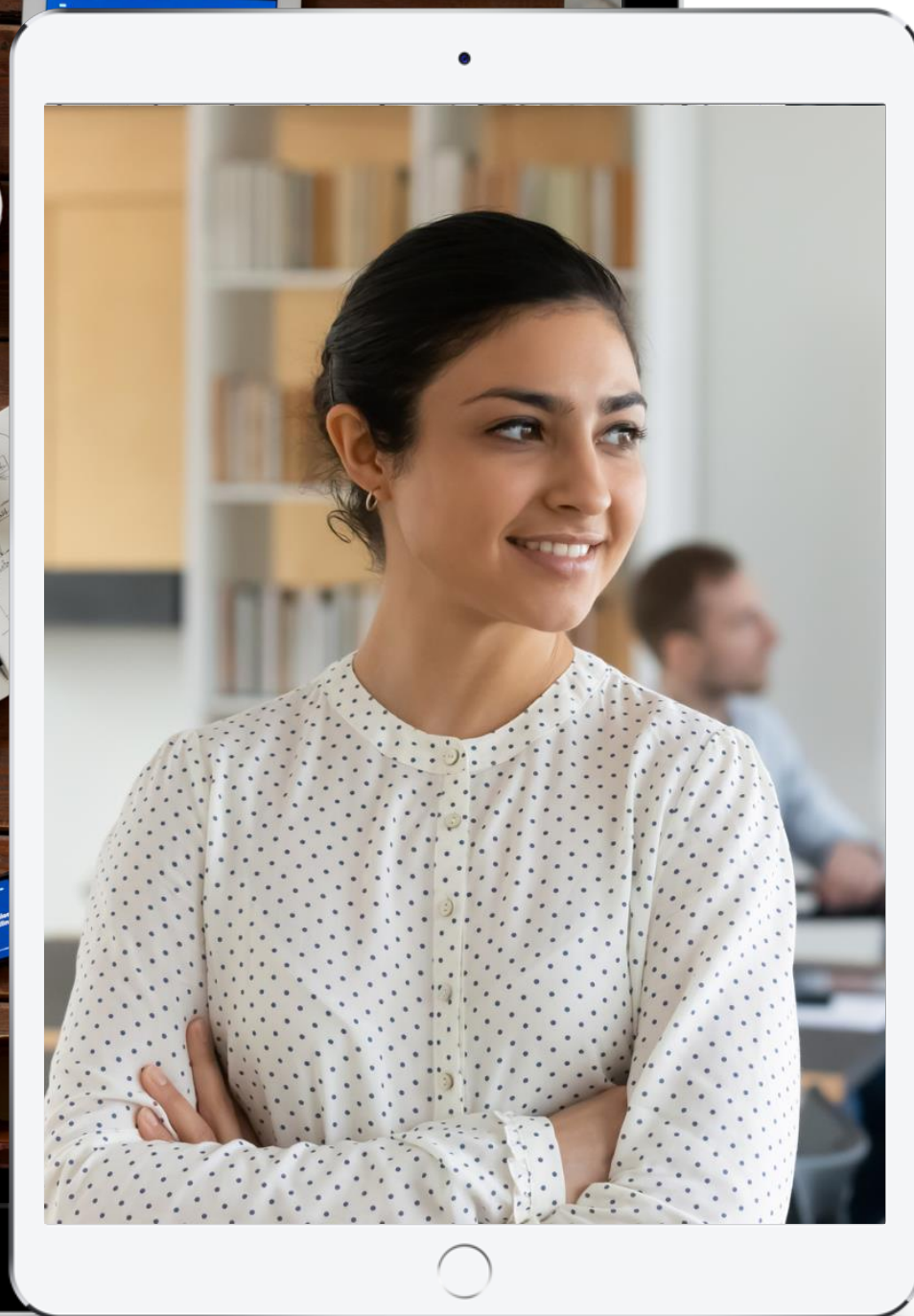


Ieguvumi

Zaudējumi



Hibrīddarbs - nākotnes darba forma



- Klātienēs un attālinātā darba kombinēšana un balanss
- Digitālo tehnoloģiju modernizācija un nodrošinājums
- Fokuss uz darbinieku socializāciju, iesaisti un onboardingu
- Darba devēja kontroles un pārraudzības mehānismu transformācija
- Individuāla pieeja attālināta darba un klātienēs darba pielāgošanā katram darbiniekam

Literatūra un avoti

- Prodanova, J., Kocarev., L. (2021), Employees' dedication to working from home in times of COVID-19 crisis.
- Grant, C. A., Wallace, L. M. , Spurgeon, P.C. (2013), "An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance", Employee Relations, Vol. 35 No. 5, pp. 527-546.
- Raghuram, S. (2021), "Remote Work Implications for Organisational Culture", Kumar, P., Agrawal, A. and Budhwar, P. (Ed.) Work from Home: Multi-level Perspectives on the New Normal, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 147-163
- Yarberry, S., (2021), The Impact of COVID-19-Prompted Virtual/Remote Work Environments on Employees' Career Development: Social Learning Theory, Belongingness, and Self-Empowerment
- WenFan, (2021), Working More, Less or the Same During COVID-19? A Mixed Method, Intersectional Analysis of Remote Workers. Work and Occupations.
- Sunyoung Park, Shinhee Jeong, Dae Seok Chai, (2021), Remote e-Workers' Psychological Well-being and Career Development in the Era of COVID-19: Challenges, Success Factors, and the Roles of HRD Professionals. Volume: 23 issue: 3, page(s): 222-236
- Jared Spataro, Microsoft, (2021), Hibrīda darbs ir klāt. Vai esat gatavs?
- BBC, (2021), Why workers might eventually reject hybrid work



**Paldies par
uzmanību**