

Darbdaviams teks taikytis prie skirtingų darbuotojų darbo stilių ir norų – išryškėjo hibridinio darbo paradoksas, kad darbuotojai nori dirbti nuotoliniu būdu, bet taip pat ilgisi ir gyvo kontakto su kolegomis, rodo naujausias bendrovės „Microsoft“ tyrimas. Jo rezultatai rodo, kad

hibridinis darbas pasiteisina – darbuotojų įsitraukimo ir palaikymo iš vadovų rodikliai aukščiausi, o produktyvumas išlieka tame pačiame lygyje kaip ir prieš karantiną. Nepaisant to, artėja „didžioji pertvarka“, kuri įmonių vadovus vers atkreipti dėmesį į 7 tendencijas.

Po visą pasaulį pasklidę „Microsoft“ darbuotojai, kasdien yra apklausiami įvairiomis temomis. Šios

apklausos parodė, kad per pusantrų metų trukusį darbą iš namų, keitėsi darbuotojų ir darbdavių

santykis. Net 90 proc. „Microsoft“ darbuotojų teigė besijaučiantys įtraukti į darbovietės veiklą, taip pat

pasitikėjimas vadovų grandimi ir darbuotojų pasitikėjimas savimi pasiekė rekordines aukštumas.

Pozityvus ir produktyvumo rodiklis, kuris išliko toks pats aukštas, kaip prieš metus – 77 procentai.

Šios įžvalgos parodė, kad bendrumo pojūtis darbe ir produktyvumas yra įmanomas ir be fizinio būvimo

kartu. Tiesa, nors nuotolinio darbo rezultatai džiugina, hibridinio darbo kontekste

„Microsoft“ juos

vertina atsargiai ir mato dvi vyraujančias tendencijas darbo rinkoje: Hibridinio darbo paradoksą ir

„didžiąją pertvarką“

Paradoksalūs atsakymai į klausimus verčia adaptuotis

Hibridinis darbas – tai nuotolinio ir kontaktinio darbo derinimas. Apklausus darbuotojus, ar tam tikras

procesas yra priežastis dirbti iš namų, ar fiziškai darbo vietoje, išryškėjo paradoksas: 70 proc.

respondentų atsakė, kad jie pageidauja lanksčių darbo valandų ir darbo namuose, bet 65 proc.

respondentų, atsakė, kad jie pageidauja daugiau gyvo bendravimo su savo komandos nariais. Kalbant

apie darbo ir gyvenimo laiko balansą, darbinių susitikimų kokybę ar darbo našumą, atsakymai taip pat poliarizuojantys.

Vertinant ateities darbdavių patrauklumą, teks atsižvelgti į jų lankstumą ir norą prisitaikyti prie darbuotojo norų. „Microsoft“ ataskaitoje pateikiami rezultatai parodo, kad tokios slinktys jau prasidėjo ir kad net 66 proc. apklaustų vadovų pasisakė už didesnę lankstumą bei darbo vietų pertvarką, pritaikant jas hibridiniam darbui.

Dideli sukrėtimai reikalauja didelių permainų

Darbo rinkoje jau stebimas ir numatomas permainas „LinkedIn“ specialistai vadina „didžiąja pertvarka“, kuomet verslams kils iššūkis: peržiūrėti ir permąstyti savo organizacinę ir darbo kultūrą, rasti balansą tarp žmogaus, darbo vietos ir vykstančių darbinių procesų.

Ataskaitoje „2021 Work Trend Index“, kurioje duomenys surinkti apklausus virš 30 tūkst. darbuotojų 31 valstybėje bei įvertinus duomenis, surinktus „Microsoft“ ir „LinkedIn“ platformose, pateikiamos 7 tendencijos, tapsiančios „didžiosios pertvarkos“ dalimi:

1. Lankstaus darbo lūkesčius turi daugiau, nei du trečdaliai apklaustųjų. 42 proc. žmonių skundėsi neturintys biuro reikmenų, 10 proc. skundėsi neturintys pakankamai gero interneto ryšio, o 46 proc. darbdavių nepadeda spręsti šių problemų. Vadovams siūloma galvoti apie darbo per nuotolį sąlygų gerinimą
2. Vadovai gyvena geriau, nei darbuotojai. 61 proc. vadovų šiuo metu gyvena puikiai, tuo tarpu 37 proc. darbuotojų, sako, kad jie stringa ir iš jų reikalaujama per daug šiuo sudėtingu metu. Svarbu ieškoti būdų, kaip padėti savo darbuotojams jaustis geriau, domėtis jų savijauta, lūkesčiais
3. Aukštas produktyvumas slepia pervargimą. Kas penktas darbuotojas mano, kad nerūpi savo darbdaviui. Daugiau nei pusė jaučiasi persidirbę, o daugiau nei trečdalis – išsekę. Tai yra pavojingi indikatoriai, kuriuos lemia ilgesni susitikimai, kurių skaičius

išaugo dvigubai. Taip pat 66 proc. daugiau laiko praleidžiama dirbant ties dokumentais, eksponentiškai auga susirašinėjimas laiškais, trumpųjų žinučių skaičius

4. Jaunimas 18-25 m. amžiaus grupėje – perdegęs. Lyginant su kitais darbo rinkos žaidėjais, šio amžiaus grupės žmogus neretai gyvena vienas/-a, tik pradeda karjerą, negali apsirūpinti visoms darbui reikalingomis priemonėmis, kenčia dėl izoliacijos ir motyvacijos trūkumo. Hibridinis darbas turėtų padėti jaunajai kartai išsikelti tikslų ir motyvuotis

5. Traukiasi kontaktų tinklai ir blėsta inovacijos. Žmonės būriuojasi į mažas grupes, kyla grupinio mąstymo pavojus ir blėsta noras palaikyti kontaktus su platesniais partneriais. Tai yra didelė problema įmonėms, kurią spręsti siūloma skatinant tarp-komandinį bendradarbiavimą, spontanišką apsikeitimą idėjomis bei gyvą bendravimą darbo vietoje

6. Darbuotojai, dirbdami per nuotolį, drąsiau atsivėrė kolegoms, užmezgė autentiškesnius santykius, stiprinančius komandinę dvasią ir gerinančius bendrą savijautą. 39 proc. pripažino, kad jaučiasi labiau savimi, 31 proc. – kad mažiau gėdijasi, kai darbe išlenda jų buities elementai. Tai iliustruoja kiek svarbūs yra tvarūs ir autentiški santykiai komandoje

7. Nuotolinis darbas atveria galimybes pasiekti talentingus darbuotojus iš bet kurio pasaulio krašto

Naujiems iššūkiams įveikti - nauji įrankiai

Kylančios problemos ir netikėtos situacijos verčia ieškoti naujų sprendimų – „Microsoft“ ir „LinkedIn“ pristatė naujus įrankius, kurie palengvins gyvenimą hibridinio darbo pasaulyje.

„LinkedIn“ rengia darbuotojų lavinimo platformą ir mokymosi centrą, padėsiančius auginti darbuotojų

kompetencijas ir atrasti naujus darbo įgūdžius. Abi platformos siūlys suasmenintą, bendruomenės

kuriamą turinį savarankiškam mokymuisi. Taip pat „LinkedIn“ darbo skelbimuose nuo šiol bus

nurodomi vakcinacijos reikalavimai, pažymima ar darbo vieta nuotolinė, hibridinė ar kontaktinė.

Pastebima, kad sparčiai auga nuotoliniu būdu norinčių dirbti asmenų skaičius, vien

„Microsoft“ per pirmus, suvaržymų ir iššūkių kupinus, metus įdarbino 25 tūkst. nuotolinius darbuotojus.

„Microsoft“ siūlys galimybę pažymėti ar darbuotojai dalyvaus susitikimuose gyvai, ar nuotoliniu būdu.

Hibridiniam darbui kalendoriuose siūloma galimybė rezervuoti fizines darbo vietas, taip efektyviai

naudojant biuro resursus. „Microsoft Powerpoint“ siūlo galimybę pristatant skaidres transliuoti ir savo

atvaizdą, taip pagyvinant nuotolines prezentacijas. „Microsoft Teams“ testuoja dirbtinį intelektą

kameroje, leisiantį dar geriau organizuoti hibridinius virtualius susitikimus.

