

Netikėtai iš Kinijos jau kone didžiąją Europos dalį užplūdusio viruso pasekmes verslui pačios įvairiausios: nuo atšauktų renginių, susitikimų iki priverstinių nurodymų į rizikos grupes patenkančius darbuotojus izoliuoti ir suteikti sąlygas dirbti iš namų. Prieš savaitę tokie pasaulinio verslo gigantai, kaip Twitter, Apple, Google, Microsoft, Amazon, Nestle, HSBC paskelbė, jog paskatino dalį savo darbuotojų dirbti ne ofisuose.

Raginiai dirbti iš namų girdisi ir Lietuvoje, todėl toms organizacijoms, kurios iki šiol nebuvo įsidiegusios nuotolinio darbo galimybės, dabar svarbu šį klausimą apsvarstyti kaip viena aktualiausių būtinų sprendimų.

Darbo teisės reikalavimai

Įprastu laikotarpiu, LR Darbo kodekse reikalavimas dirbti nuotoliniu būdu turi būti patenkintas, kai to prašo nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja, taip pat, darbuotojas, auginantis vaiką iki trejų metų, ir darbuotojas, vienas auginantis vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Jei darbuotojas neturi nedarbingumo pažymėjimo, darbdavys, kad ir karantino laikotarpiui, turi raštu įforminti paskyrimą dirbti nuotoliniu būdu, nustatant darbo vietos reikalavimus, suteikiant darbui atlikti reikalingas darbo priemones, aprūpinimo jomis tvarką, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės. Personalo atrankos įmonės „Contactus“ Kaune vadovė Jurgita Jankuvienė pabrėžia, jog itin svarbu numatyti atsakingus asmenis, kuriems darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą ir nustatyti darbo tvarkos taisykles, kadangi net ir darbuotojui dirbant iš namų, už jį atsako darbdavys.

Personalo specialistė pataria kiekvienai įmonei pasirengti įsakymą, kuriame būtų apibrėžtas darbuotojų darbas nuotoliniu būdu. Taip pat atlikti vidinį IT sistemų ir darbų funkcijų auditą, kad visi darbuotojai turėtų prisijungimus ir žinotų, ko iš jų reikalaujama ir, kokius darbus padaryti.

Keičiasi darbo vietos samprata

„Ieškodami darbuotojų vadybinėms pozicijoms: padalinių vadovų, rinkodaros, eksporto, produktų specialistų, taip pat gaudami poreikius inžinierių, projektuotojų pareigoms matome, jog vis daugiau įmonių, net iki koronaviruso sukeltos situacijos jau galvoja apie galimybes dalį darbo laiko leisti darbuotojui dirbti iš namų,“ – sako personalo atrankos įmonės „Contactus“ vadovė Jurgita Jankuvienė. – „Tenka konsultuoti įmones, kaip įsivertinti, kokią laiko dalį darbuotojui būtina dirbti biure, kiek gali dirbti nuotoliniu būdu. Nes čia itin svarbu rasti balansą tarp verslo efektyvumo ir patogumo.“

Galimybė retkarčiais dirbti iš namų šiandien yra vienas dažniausių X ir Z kartų atstovų užduodamų klausimų darbo pokalbiuose.

Pasak darbuotojų paieškos ekspertės, šiandien jau yra stipriai pasikeitusi pati [darbo vietos](#) samprata ir darbo vieta dažniausiai suvokiama ne kaip fizinė vieta, stalas ir kėdė ar tikslus adresas, bet kaip konkrečios atliekamos darbo funkcijos. Dažniausiai tai susiję su kompiuterizuotomis darbo vietomis.

J.Jankuvienė sako, kad užsienio kompanijoms įprasta praktika, kai darbuotojai, ir ne tik IT specialistai, dirba iš skirtingų šalių, skirtingų lokacijų. Tačiau anot „Contactus“ vadovės, labai svarbu nepamiršti ir teisinio bei vadybinio nuotolinio darbo reglamentavimo, papildomų susitarimų ir taisyklių, kurių reikia tam, kad nuotolinis darbas nevirstų tiesiog laisva diena su chalatu ir kava prie kompiuterio.

Iššūkiai planuojant laiką ir organizuojant darbą namuose

Organizacijų koučingo (angl. workplace coaching) specialistė, mokymų lektorė Janina Sabaitė Melnikovienė pastebi, jog šiuo metu nuotolinio darbo galimybės yra vertinamos kaip viena iš darbdavio įvaizdžio suteikiamų privalumų, tačiau įmonėms tai kelia papildomų iššūkių ir dažnai vadovai turi daug abejonių dėl tokios darbo formos efektyvumo.

„Diegiant nuotolinio darbo sistemą svarbu pradėti nuo mažų žingsnių ir kiekvieną etapą matuoti, vertinti, kalbėtis su darbuotojais, skatinti prisiimti didesnę atsakomybę už savarankišką laiko planavimą ir tuo pačiu teikti grįžtamąjį ryšį tiek personalui, tiek vadovams,“ – sako vidinius mokymus įmonėms vedanti lektorė.- „Nuotolinis darbas patikrina, kiek yra pasitikėjimo tarp vadovų ir darbuotojų, kaip vadovai geba ugdyti pavaldinių dėmesingumą ir koncentraciją į rezultatus.“

Koučingo specialistė Janina Sabaitė Melnikovienė pateikia 5 pagrindinius klausimus, kurie padės įsivertinti, kiek įmonė ir darbuotojai yra pasirengę darbui iš namų:

1. Kaip įmonė yra įsivertinusi kiekvieną darbo poziciją pagal tai, kiek darbo atlikimui svarbu būti konkrečioje darbo vietoje, kiek ir kokius darbus galima atlikti nuotoliniu būdu?
2. Kiek darbuotojai geba prisiimti atsakomybę už savo veiklos ir laiko organizavimą bei tinkamą darbų atlikimą laiku?
3. Kaip vadovai ar vadovaujantis personalas gali mažinti personalo kontrolės lygį ir daugiau darbų deleguoti bei labiau pasitikėti darbuotojais?
4. Kaip vyksta informacijos manai organizacijos viduje ir kiek informacijos perdavimo

efektyvumas priklauso nuo to, ar yra gyvi susitikimai „akis į akį“ ar ne?

5. Kokie yra kolektyvo informacinių technologijų naudojimosi įgūdžiai ir įpročiai bendrauti bei derinti darbus, projektus per atstumą?

Personalo specialistai pabrėžia, jog nuotolinis darbas turi būti vertinamas kaip tik viena iš darbo organizavimo formų, todėl turi būti sudarytos visos sąlygos ir suteikiama visa darbui reikalinga informacija bei taikomi tokie pat darbo kokybės vertinimo kriterijai.

„Darbas iš namų ir laisva diena asmeniniams reikalams spręsti – tai du skirtingi dalykai, todėl įmonėms, maišydamos šias sąvokas sukuria sau papildomų problemų,“ – tvirtina organizacijų koučingo specialistė Janina Sabaitė Melnikovienė. Idealu, kai verslas aiškiai nusimato darbų planus, vidinės komunikacijos priemones nuotolinio darbo formai ir suteikia darbuotojam vieną laisvą dieną ar pusę dienos per mėnesį asmeniniams reikalams sutvarkyti. Tuomet nelieta skirtingų interpretacijų ir nepagrįstų lūkesčių.

JAV kompanija „Upwork“ tyrime „Ateities nuotolinio darbo tendencijos“ yra prognozavusi, kad 2025 m. pastovių ir nuotolinio darbo vietų skaičius susilygins, todėl spėjama, kad per artimiausius penkerius metus darbo rinka patirs didelių pokyčių.

Reklama: [reguliuojamo aukščio stalai](#)

