

Vadītājs elastīgā darba vidē

Edmunds
Medvedevs

tet

Kāpēc jākontrolē darbinieks?*

1. Nav pārliecības ka darbinieks paveiks darbu laikā?
2. Nav pārliecības, ka darbinieks darbu vispār paveiks?
3. Nav pārliecības, ka darbs tiks paveiks kvalitatīvi?

**Piemērs ar kontroli no kāda starptautiskā uzņēmuma Latvijā,
kur svarīgas ir nostrādātās stundas nevis sasniegtais rezultāts.*



Kāpēc jākontrolē darbinieks?

Ja sajūta ka darbinieks jākontrolē, tad visticamāk kļūda ir ielaista jau atlases brīdī un kontrole ir tikai sekas.

Tet praktizējam 3 atlases posmus:

- Iepazīšanās intervija
- Praktiskais uzdevums ar piesaistītu komandas biedru
- Komanda intervē kandidātu neformālā vidē un pati sniedz vērtējumu par uzņemšanu komandā



Vai elastīgs darba laiks ietekmē kvalitāti?

Ar ko darbs birojā atšķiras no darba attālināti, kas nosaka kvalitāti un paveikto darbu?

Uzdevumu var paveikt kvalitatīvi tikai tad, ja darbiniekam ir skaidrs, kāds ir sasniedzamais mērķis. Ja mērķis nav skaidrs, tad, neatkarīgi no lokācijas vai virsstundām notiks darba imitācija vai interpretācija.



Vai elastīgais darba laiks der visiem?

Piemērots

1. Individuālā darba veicējiem, kā analītiķi, dizaineri, programmētāji uc.

Grūtāk piemērojams

1. Visu līmeņu vadītājiem, jo viņi vairāk vai mazāk mijiedarbojas ar darbiniekiem, tomēr to var darīt attālināti

Nav piemērojams

1. Darbiniekiem, kuri strādā ar klientu apkalpošanu vai dežurgrafiku



Darbinieka pašorganizācija

Kā pārliecināties, ka darbinieks pats spēj organizēt savu darbu?



Darbinieka pašorganizācija

1. Atņemam darbiniekam viņa ierasto vietu birojā
2. Iedodam darbiniekam metrikas vai mērķus kurus jāsasniedz
3. Dodam iespēju pašam darbiniekam noteikt mērķus vai metrikas un pēc tam pašam piedāvāt izdomāt uzdevumus, lai tos sasniegtu



Darbinieka pašorganizācija

Ja darbinieku no komforta zonas izsitīs darba vietas trūkums vai darbinieks nespēs organizēt savu darbu balstītu uz mērķiem, tad šāds darbinieks visticamāk arī nespēs strādāt attālināti.



Darbinieka pašorganizācija

Darbiniekam ir jāsasniedz *mērķi/metrikas noteiktā laika periodā un nav nozīmes, cikos un no kuras lokācijas darbinieks organizē savu darbu. Kvalitāti un darba apjomu var izmērīt pēc abiem kritērijiem.

*Mērķiem un metrikām var izmantot OKR vai KPI metodes.



Operatīva reakcija

Vairums aptaujāto vadītāju vienojas ar saviem darbiniekiem par komunikācijas rīkiem un reakcijas laikiem.

1. Whatsapp/ zvans - saziņa šajā rīkā operatīvai saziņai un reakcijas laiku x minūtes
2. E-pasti / Čati - ikdienas saziņai ar reakcijas laiku y stundas



Praktiski piemēri

Ja ir vairāki darbinieki un būtu skaidra kopbilde noteiktā laika periodā, var izmantot šādas metodes:

1. Weekly followup komandā/nodaļā vai individuāli
2. Rituāls, kur darbinieki rakstiski iesniedz izvirzītos uzdevumus un iedod statusu par paveikto rezultātu
3. Var izmantot ikdienas followup kā agile standup formātu

Jautājumi?

