

Diskusija
Ko varam darīt savu darbinieku labizjūtas
labā?

Gundega Dambe, Eva Selga, Inta Luksa un interesenti

COVID-19

- Dzīve pirms un pēc....
- Kā un vai atgriezties vecajās sliedēs?

Koronvīruss COVID -19 un izaicinājumi darba vidē

Izaicinājumi vadītājiem

- Profesionāliem cilvēkiem ir jāsniedz atbalsts un konsultācijas vadītājiem, vienlaikus mudinot viņus pēc iespējas piedāvāt elastīgas darba iespējas (saskaņā ar pašreizējiem valdības ieteikumiem).
- Vadītājiem var nebūt skaidrs, kā šajā laikā "izmērīt" darbu un iznākumu, it īpaši, ja attālināta vai elastīga darbība ir jauna. Lai elastīgs darbs būtu veiksmīgs, ir svarīgi izveidot uzticības attiecības. Pārliecinieties, ka vadītāji saprot, ka redzamība nav galvenā darbības atslēga, un ka viņi pēta jaunus veidus, kā sazināties, deleģēt un strādāt ar savām komandām, lai sasniegtu mērķus un termiņus.
- Noteikt skaidrus mērķus un sasniedzamos rezultātus. Runāt par to, ko sagaida, uzdevumiem, un skaidrību par termiņiem un prioritātēm.
- Laba komunikācija ir vitāli svarīga. Papildus regulārai pieķeršanai, iesakiet līnijas vadītājiem uzdot atklātus jautājumus, piemēram, "vai jūs jūtaties labi paveicis darbu?" Un "kā es varu jūs labāk atbalstīt?", Lai pārvarētu šķēršļus vai komunikācijas problēmas.
- Vadītājiem jāatrod līdzsvars starp elastības atļaušanu un sadarbības atvieglošanu; ja komandas locekļiem ir pretējas stundas, jums būs jāatrod veidi, kā to pārvarēt.

Izaicinājumi komandām

- Profesionāļiem cilvēkiem vajadzētu pārskatīt darba veidus, lai optimizētu komandas sniegumu, attiecības un elastīgas darba iespējas. Pievērsiet īpašu uzmanību:
-
- Elastība. Apzināt komandas biedru iespējas un vajadzības.
 - Komandas attiecību un sadarbības trūkums Elastīga darba veikšana var izraisīt kolēģu mijiedarbības un komandas iesaistes trūkumu, kā rezultātā tika atzīts, ka elastīgie darbinieki jūtas izolēti. Tas jo īpaši attieksies, kamēr mēs pielāgojamies plaši izplatītajiem attālināta darba un sociālās attālināšanās pasākumiem. Mudiniet komandas izveidot tīklu, izmantojot tiešsaistes rīkus, regulāri iesaistoties un izmantojot tehnoloģijas, lai informētu citus par projektu progresu un pašreizējo darba slodzi. Atbalstiet veselīgu saziņas un sadarbības līmeni, bet pārliecinieties, ka darbinieki neizjūt spiedienu būt “vienmēr ieslēgtiem”.
 - Veiksmes stāsti Pārliecinieties, ka mācīšanās tiek uztverta un pārņemta no elastīgas darba ieviešanas citur organizācijā. Ņemiet vērā to, kas ir darbojies labi un kas nedarbojies labi, un kāpēc, lai vadītāji mācītos no panākumiem un kļūdām.
 - Papildu darba slodze Atbalstiet vadītājus ar elastības un attālinātu darbinieku vadības papildu slodzi: palīdziet vadītājiem pārdomāt, kā vislabāk vadīt komandu, izmantojot tehnoloģijas un citus veidus, kā fiksēt progresu.

Izaicinājumi darbiniekiem

- Palīdziet darbiniekiem saprast, kādas elastīgas darba iespējas šajā laikā ir piemērotas un pieejamas. Nodrošini, lai personām, kurām jāapmeklē darba vieta, būtu arī elastīgas darba iespējas (piemēram, spēja izvairīties no sastrēguma stundām). Jūs varētu vēlēties atsaukties uz elastīgo darba plakātu, lai iegūtu idejas par izkārtojuma veidu, kas būs piemērots mainīgajai situācijai.
- Regulāri sazinieties ar darbiniekiem par elastīga darba maiņu, ja nepieciešams, par robežu noteikšanu (lai nodrošinātu, ka viņi nestrādā pārāk daudz stundu, viņiem ir atbilstoši pārtraukumi un viņiem ir nepieciešamie resursi).
- Iedvesmojiet cilvēkus ar stāstiem no pozitīvas pieredzes, lai izmēģināt jaunus darba veidus.
- Padomājiet par saziņas kanālu grupu izveidošanu, lai dalītos ar padomiem un idejām (piemēram, idejas strādājošiem vecākiem, kuri cenšas sabalansēt darbu ar bērnu pieskatīšanu).
- Palīdziet darbiniekiem saprast, ka viņi var pateikt “nē”, un izveidot viņiem, kā arī organizācijai piemērotu grafiku.
- Mēģiniet mazināt visas bažas par karjeras attīstību, izceļot visas apmācības iespējas, kuras darbinieki šajā laikā varētu izmantot. Tas var palīdzēt arī darbinieku pārkvalificēšanā.

Labizjūtas modelis (CIPD, 2020)

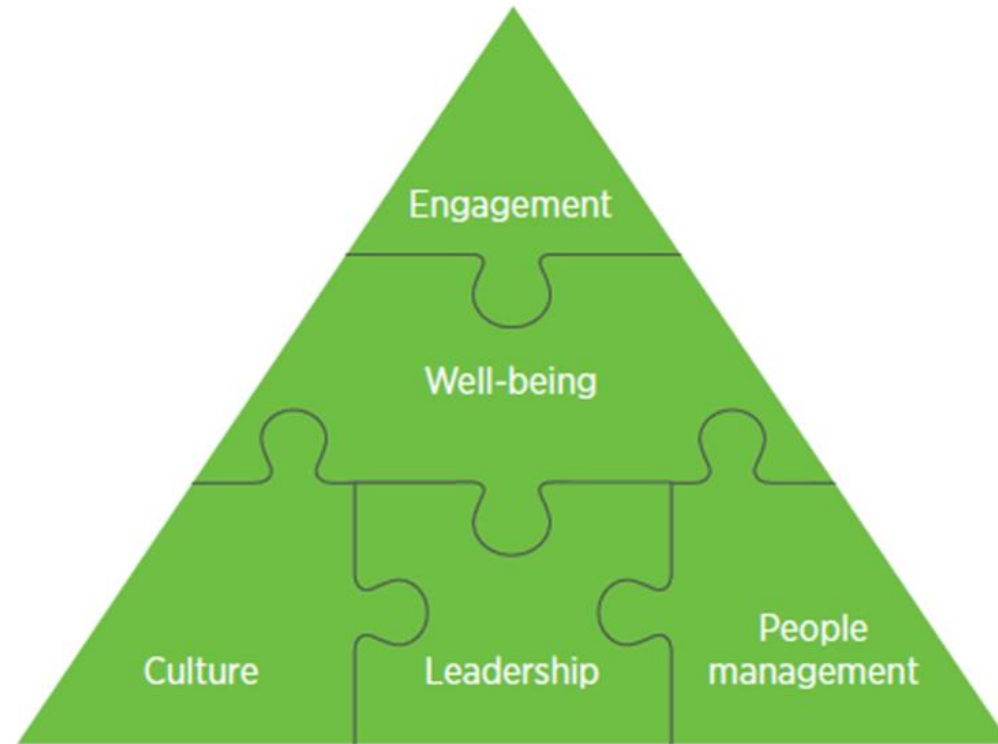


Figure 2: CIPD well-being model - the five domains of well-being



Table 1: Illustrations of the five domains of well-being

Domain	Elements	Examples of well-being initiatives/activities
HEALTH	Physical health	Health promotion, good rehabilitation practices, health checks, well-being benefits, health insurance protection, managing disability, occupational health support, employee assistance programme
	Physical safety	Safe working practices, safe equipment, personal safety training
	Mental health	Stress management, risk assessments, conflict resolution training, training line managers to have difficult conversations, managing mental ill-health, occupational health support, employee assistance programme
WORK	Working environment	Ergonomically designed working areas, open and inclusive culture
	Good line management	Effective people management policies, training for line managers, sickness absence management
	Work demands	Job design, job roles, job quality, workload, working hours, job satisfaction, work-life balance
	Autonomy	Control, innovation, whistleblowing
	Change management	Communication, involvement, leadership
	Pay and reward	Fair and transparent remuneration practices, non-financial recognition
VALUES/PRINCIPLES	Leadership	Values-based leadership, clear mission and objectives, health and well-being strategy, corporate governance, building trust
	Ethical standards	Dignity at work, corporate social responsibility, community investment, volunteering
	Diversity	Diversity and inclusion, valuing difference, cultural engagement, training for employees and managers
COLLECTIVE/SOCIAL	Employee voice	Communication, consultation, genuine dialogue, involvement in decision-making
	Positive relationships	Management style, teamworking, healthy relationships with peers and managers, dignity and respect
PERSONAL GROWTH	Career development	Mentoring, coaching, performance management, performance development plans, skills utilisation, succession planning
	Emotional	Positive relationships, personal resilience training, financial well-being
	Lifelong learning	Performance development plans, access to training, mid-career review, technical and vocational learning, challenging work
	Creativity	Open and collaborative culture, innovation workshops



Veselība

Fiziskā veselība

Veselības veicināšana, laba rehabilitācijas prakse, veselības pārbaudes, labklājības pabalsti, veselības apdrošināšanas aizsardzība, invaliditātes pārvaldīšana, arodveselības atbalsts, darbinieku palīdzības programma.

Fiziskā drošība

Droša darba prakse, drošs aprīkojums, personīgās drošības apmācība.

Garīgā veselība

Stresa pārvarēšana, riska novērtēšana, konfliktu risināšanas apmācība, līnijas vadītāju apmācīšana sarežģītām sarunām, garīgas slimības pārvaldīšana, arodveselības atbalsts, darbinieku palīdzības programma.



Darba vide

Ergonomiska, atvērta un iekļaujoša kultūra.

Labā pārvaldība

Efektīva cilvēku vadības politika, vadītāju apmācība, veselības vadība.

Darba prasības

Dizains, darba lomas, darba kvalitāte, slodze, darba laiks, apmierinātība ar darbu, līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi.

Autonomija

Kontrole, inovācijas,

Pārmaiņu vadība

Komunikācija, iesaistīšanās vadība.

Taisnīga un caurskatāma atalgojuma prakse, nefinansiāls novērtējums



Vērtības, principi

- Uz vērtībām balstīta vadība, skaidra misija un mērķi, veselības un labklājības stratēģija, korporatīvā pārvaldība, uzticības veidošana.

Ētikas standarti

Cienā darbā, korporatīvā sociālā atbildība, sabiedrības ieguldījums, brīvprātīgais darbs.

Dažādība un iekļaušana, atšķirības novērtēšana, iesaistīšanās kultūrā, darbinieku un vadītāju apmācība



Kolektīvs, socializēšanās

Komunikācija, konsultācijas, paties dialogi, iesaistīšanās lēmumu pieņemšanā

Pozitīvas attiecības

Vadības stils, komandas darbs, veselīgas attiecības ar kolēģiem un vadītājiem, cieņa.



Karjeras attīstība

Mentoring, apmācība, snieguma vadība, darba attīstības plāni, prasmju pielietošana, pēctecības plānošana.

Emociju vadība

Pozitīvas attiecības, stresa vadība/mācības, finansiālā labklājība.

Mūžizglītība

Darbības uzlabošanas plāni, mācības, karjeras plānošana, tehniskā un profesionālā apmācība, sarežģīts darbs.

Radošums, jaunrade

Atklāta sadarbības kultūra, inovāciju semināri.



Veselīgs dzīvesveids

Fiziskās aktivitātes

Pastaigu klubi, pusdienu joga, labdarības pastaigas.

Veselīga ēšana

Recepšu klubi, veselīgas ēdienkartes izvēle ēdnīcā.



Finansiālā labklājība

Taisnīga atalgojuma un pabalstu politika

Darba samaksas likmes, kas pārsniedz likumā noteikto minimālo / iztikas minimumu, elastīgu pabalstu shēmu.

Pensijas plānošana

Pakāpeniska pensionēšanās, piemēram, trīs vai četrus dienu nedēļā, pirmspensijas kursi cilvēkiem, kuri tuvojas pensijai.

Darbinieku finansiālais atbalsts

Darbinieku palīdzības programma, kas piedāvā konsultācijas par parādiem, norādes uz ārējiem bezmaksas konsultāciju avotiem (*piemēram, Citizens Advice*), piekļuvi neatkarīgiem finanšu konsultantiem

Paldies!