

Ieradums strādāt pēc darba laika – dzīvesveids vai nepieciešamība?

Māris Silinieks, SIA "WORKINGDAY LATVIA", mārketinga direktors

Darba tirgū bieži dzirdams, ka cilvēki “uz papīra” strādā 8 stundas, taču faktiski – 10–12 stundas, dažkārt darbam ievēloties pat līdz pusnaktij. E-pasti vēlos vakaros, ziņas brīvdienās, mainīgi termiņi un “tikai ātra atbilde” komandai vēl pēc darba laika. Dažiem tā šķiet normāla ikdiena, citi tajā saskata izdegšanas vēstnesi, bet vēl citi – profesionālās ambīcijas un motivāciju paveikt vairāk, nekā prasa darba līgums. Kas īsti ir šī parādība – ieradums strādāt pēc darba laika?

Modes lieta?

Pēdējos gados ir vērojama interesanta tendence – vienlaikus ar diskusijām par 4 dienu darba nedēļu, elastīgu darba laiku un darba un privātās dzīves līdzsvara nozīmi daļa darbinieku lepojas ar pārstrādāšanos.

Sociālajos tīklos nereti parādās attēli ar naktslampu uz galda, ekrāna šāviņu vēlā vakara stundā “Joprojām darbā...” un teksti: “Kad komanda guļ, līderi strādā.” “Rosības kultūras” atavisms atgriežas, tikai modernizētā versijā.

Taču Latvijā situācija ir niansētāka:

- ekonomiskās svārstības un nenoteiktība mudina uzņēmumus darbiniekos meklēt lielāku atdevi, un dažkārt tas tiek panākts tieši ar cerībām, ka cilvēks strādās ilgāk;
- attālinātais darbs izdzēsis robežas, padarot darba laiku daudz izplūdušāku. E-pasti nav fiziski jāiesniedz birojā, tāpēc robeža starp darba laiku un brīvo laiku kļūst simboliska;
- konkurences spiediens noteiktās profesijās – informācijas tehnoloģiju (IT), finanšu, projektu vadības, mārketinga jomā

– darbiniekus mudina sasniegt “vairāk nekā citi”, un ilgās stundas kļūst par iespēju izcelties.

Līdz ar to šī parādība nepazūd un brīžiem pat šķiet, ka tā atkal tiek romantizēta. Bet vai tas ir labi?

Pēc darba laika – tikai izņēmuma gadījumos

Neraugoties uz dažiem izņēmumiem, regulāra strādāšana pēc darba laika parasti nav nepieciešamība.

Izņēmuma gadījumi ir:

- krīzes situācijas – sistēmas kļūme, būtisks projekta risks, klientu incidenti;
- sezonālie periodi – piemēram, atskaišu iesniegšana grāmatvedības jomā;
- straujas izaugsmes posms – uzņēmums aug ātrāk, nekā spēj nokomplektēt komandu.

Strādāšana pēc darba laika ir nevis nepieciešamība, bet darba kultūras problēma, ja:

- vadība nespēj sadalīt darbinieku slodzi vai prioritātes;
- uzņēmumā pastāv “slēptās gaidas”, ka darbinieks pārsteigs vadību ar darba rezultātiem;
- darba apraksti ir bijuši nereāli jau sākotnēji;
- darbinieki jūtas psiholoģiski spiesti pierādīt sevi;
- darbs tiek atalgots pēc rezultāta, bet rezultātu mērīšanas sistēma nav sakārtota.

Šādos gadījumos problēma nav darba izpildes sarkanajās līnijās, bet uzņēmuma vadības stilā un iekšējās kultūras kvalitātē.

Ir arī cilvēki, kas paši labprātīgi “dzīvo darbā”. Tas parasti ir tāpēc, ka:

- viņiem ir augsta motivācija un ambīcijas;
- viņi vēlas izdarīt visu nevainojami;

- viņiem ir grūtības deleģēt;
- darbs tiek izmantots kā bēgšana no privātās dzīves problēmām;
- jaunie profesionāļi jūt karjeras spiedienu: ja nestrādāšu vairāk, mani nepamanīs.

Lai gan šķiet, ka tas stimulē karjeras izaugsmes tempu, ilgtermiņā tas var būt bīstami.

Priekšrocības – vai tās vispār eksistē?

Pastāv dažas priekšrocības strādāšanai pēc darba laika, taču tās ir īslaicīgas un bieži vien maldinošas:

- īstermiņa produktivitātes pieaugums – īpaši projektos, kuros vajag “pavilkt līdz finišam”;
- darbinieka reputācijas vai karjeras stimulēšana – ja ilgstošas stundas tiešām ir brīvprātīgs ieguldījums, kas rada pievienoto vērtību, vadība to var pamanīt;
- elastība un brīva laika plānošana – daudziem patīk strādāt naktī, kad nav traucējošu faktoru.

Taču, kā rāda pētījumi, ilgtermiņā viennozīmīgi dominē mīnusi:

- izdegšana – Latvija ir starp Eiropas valstīm ar augstu izdegšanas rādītāju. Ja darba diena regulāri pārsniedz 9–10 stundas, izdegšanas risks pieaug pat trīskārt;
- pasliktinās lēmumu pieņemšanas kvalitāte – pēc darba laika pieņemtie lēmumi mēdz būt haotiski, jo traucē nogurums un ir pasliktināta koncentrēšanās spēja;
- veidojas slikts paraugs uzņēmumā – ja viens cilvēks regulāri strādā līdz pulksten 23.00, citi sāk justies vainīgi, ka aiziet mājās laikus, pat ja viņu darbs ir paveikts;
- privātās dzīves sairšana – runa nav tikai par ģimeni, hobiju, atpūtu un sociālā dzīve ir nepieciešami smadzeņu “uzlāde”;
- ilgtermiņā krītas produktivitāte – pārstrādāšanās strauji iedragā veikspēju. Spilgts piemērs – IT nozarē vairākās valstīs uzņēmumi konstatēja, ka darbinieki, kuri regulāri

strādā virsstundas, pēc 6–12 mēnešiem kļūst manāmi neefektīvāki nekā tie, kuri ievēro darba laika robežas.

Ko var darīt lietas labā

Uzņēmumi var:

- izveidot reālus darba aprakstus un noteikt skaidras gaidas. Ja jau intervijā uzņēmuma pārstāvis saka: “Mēs cienām tavu brīvo laiku”, bet realitātē sagaida pretējo, tas ietekmē gan reputāciju, gan darbinieku noturību;
- organizēt vadītāju apmācības prioritizēšanā un deleģēšanā – daudzas virsstundas rodas nevis vajadzības, bet vadības stila dēļ;
- veikt slodzes auditu – regulāri izvērtēt, kam patiesi vajag vairāk resursu. Ja viena darbinieka slodze sistemātiski pārsniedz normu, problēma nav darbiniekā;
- ieviest digitālos noteikumus – piemēram, e-pasti pēc pulksten 18.00 tiek sūtīti tikai ārkārtas situācijās, ziņojumu lietotnēs atbilde netiek gaidīta ārpus darba laika, vadītāji ziņas sūta ar funkciju “ieplānot ziņu” (*schedule send*), ja raksta vēlū;
- atklāta komunikācija ar darbiniekiem – nevis motivēt cilvēkus strādāt ilgāk, bet mudināt viņus ziņot, ja slodze kļūst nepanesama.

Darbinieki var:

- definēt savas robežas – ja uz e-pastu netiks atbildēts pulksten 22.00, pasaule neaizies bojā. Līdzīgi, kā par nepieklājīgu tiek uzskatīts privāts telefona zvans pēc pulksten 23.00, par tādu var uzskatīt arī darba e-pastu ārpus darbalaika;
- neiekrist perfekcionisma slazdā – “labi izdarīts” bieži vien ir labāk nekā “nekad nepabeigts, jo nav perfekts”;
- atgūt kontroli pār savu darba laiku – laika plānošana, bloku sadalīšana, prioritāšu noteikšana;

- izrunāties ar vadītāju – bieži vadība pat nezina, ka cilvēks strādā līdz vēlai naktij.

Vai strādāšana pēc darba laika ir dzīvesveids?

Dažiem cilvēkiem strādāšana pēc darba laika ir dzīvesveids. Ir cilvēki, kuri plaukst, strādājot intensīvi, kuri naktī raksta kodu, radošus tekstus, veido dizainu vai analizē statistiku. Tas var būt dzīvesveids, ja:

- nenodara kaitējumu veselībai;
- ir apzināts lēmums;
- netiek gaidīts no uzņēmuma puses;
- nepārkāpj robežu, kur sākas izdegšana.

Taču tas nedrīkst kļūt par normu, ko apkārtējie pieņem kā vienīgo pareizo veidu, kā būt profesionālim.

Ieradums strādāt pēc darba laika nav viennozīmīgs – dažkārt tas ir nepieciešams, dažkārt izvēle, bet bieži vien – sistēmas radīts simptoms. Uzņēmumi, kas ilgtermiņā vēlas spēcīgus, radošus un noturīgus darbiniekus, nevar paļauties uz “rosības kultūru”. Darba devēja tēlu veido nevis tas, ko sola, bet tas, kāda patiesībā ir darba ikdiena. Un darbinieks, kuram darbā ir līdzsvars, robežas un veselīgs darba ritms, vienmēr būs spēcīgāks par to, kurš mēģina uzvarēt maratonu sprinta tempā.