

# Biroja perspektīva 2021. gadā: vai hibrīddarba vietas kļūs par normu? 1/32/21



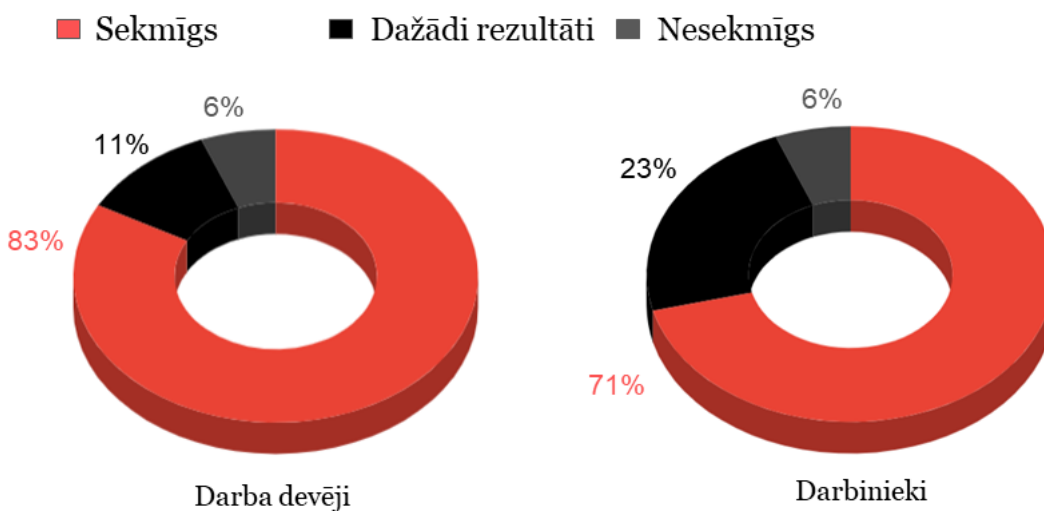
Personāla vadītāja, PwC Latvija  
Signe Jansone-Lapiņa

Ir pieaugusi gan uzņēmumu vadītāju, gan strādājošo pozitīvā attieksme pret attālināto darbu. Uzņēmumu vadītāji plāno papildu investīcijas, lai atbalstītu hibrīddarba modeļa ieviešanu. Darbinieki tik ļoti nesteidzas atgriezties birojā kā viņu vadītāji. Uzņēmumu vadītājus gaida sarežģīti lēmumi par biroja telpu izmantošanu. Tie ir tikai daži no jautājumiem un secinājumiem, kas izriet no PwC veiktā pētījuma.

[PwC ASV attālinātā darba pētījumā](#) 2020. gada beigās un 2021. gada sākumā aptaujāja 133 ASV uzņēmumu vadītājus un 1200 biroja darbiniekus, lai noskaidrotu, cik efektīvs bijis attālinātais darbs. Lai gan secinājumi veikti par ASV vidi, ir saskatāmas paralēles, kas aktuālas arī darba vidē Latvijā.

Gan darba devēju, gan darba ņēmēju pozitīvā attieksme pret attālināto darbu palielinās. Piemēram, 83% darba devēju (salīdzinājumā ar 73% 2020. gada jūnijā) uzskata, ka pāreja uz attālināto darbu viņu uzņēmumiem ir bijusi sekmīga. Arī darba ražīguma dati rāda pozitīvu uzskatu tendenci abās grupās, ka ražīgums, strādājot attālināti, pieaug. Šīs pozitīvās tendences, kas novērotas starp abiem pētījumiem, vieš pārliecību par attālinātā darba saglabāšanos nākotnes darba formās.

## Attālinātais darbs ir sekmīgs



Cik sekmīga jūsu uzņēmumā bija pāreja uz attālināto darbu Covid-19 dēļ? (atbildot "sekmīga" un "ļoti sekmīga")  
Avots: ASV PwC attālinātā darba pārskats.  
12.01.21. bāze: 133 uzņēmumu vadītāji un 1,200 biroju darbinieki ASV.

Vairāk nekā 60% aptaujāto vadītāju norādījuši, ka plāno paplašināt investīcijas, lai attīstītu hibrīddarba vidi. Kā galvenie investīciju mērķi ir norādīti virtuālie sadarbības rīki, IT infrastruktūras drošība un savienojamība, darbinieku apmācība darbā ar virtuālām komandām, kā arī fiziskā biroja pārveidošana (atvērto darba vietu principa ieviešana, sadarbības zonu izveide, konferenču telpu aprīkojuma pielāgošana virtuālai komunikācijai).

Pētījums arī parāda atšķirību cerībās. Darba devēji ir vairāk gatavi atgriezties birojā nekā darba ņēmēji. Līdzīgi ir ar vēlamo laika modeli. Vairāk nekā puse darbinieku kā vēlamo darba režīmu ir norādījuši vismaz

trīs dienas nedēļā attālināti, kamēr 43% vadītāju dotu priekšroku klātienē darbam vai ļoti limitētam attālināta darba grafikam.

Viens no pieciem darba devējiem norāda, ka vēlas atgriezties birojā pēc iespējas ātrāk, jo uzskata to par kritisku nepieciešamību uzņēmuma kultūrai un rezultātiem. Kā norāda pētījuma autori, šāda stratēģija varētu būt risinājums uzņēmumiem ar ļoti spēcīgu darba devēja tēlu, turpretī uzņēmumiem, kas jau izjūt grūtības piesaistīt darbiniekus, tas varētu būt iemesls zaudējumam cīņā par darbiniekiem, kuri jau šobrīd ļoti augstu vērtē elastību un attālinātā darba iespējas.

Straujā vides un ieradumu maiņa, ko nesusi pandēmija, liks uzņēmumiem būtiski pārskatīt darba organizāciju un biroja telpu izmantošanu. Uzņēmumu vadītājiem nav vienotas pieejas šajā jautājumā. Tikai 31% aptaujāto vadītāju plāno samazināt biroja telpas, palielinoties attālinātā darba īpatsvaram. 56% plāno paplašināt telpas darbinieku skaita palielināšanās dēļ vai sakarā ar nepieciešamību nodrošināt lielāku privāto telpu katrai darba vietai epidemioloģisku apsvērumu dēļ.

Hibrīddarba organizācija prasa vēl pārdomātāku plānu attiecībā uz biroja telpu funkcionalitāti un izmantošanu. 2021. gads varētu mainīt pieņēmumu, ka attālinātā darba organizācija ļauj ietaupīt nekustamā īpašuma izmaksas. Darbiniekiem birojs ir svarīgs mācībām un karjeras izaugsmei, savukārt vadītājiem šķiet, ka birojs nepieciešams darbinieku produktivitātes palielināšanai un organizācijas kultūras attīstīšanai. Abas grupas norāda, ka biroja telpas nepieciešamas sadarbības veicināšanai un klātienē sanāksmēm.

Ņemot vērā darba vides izmaiņas, ko ievērojami paātrinājusi pandēmija, uzņēmumu vadītājiem jāspēj ātri izvēlēties darba modeli (visticamāk, hibrīddarbs kļūs par dominējošo darba vidē) un precizēt biroja uzdevumu. Šī skaidrība ļaus izprast, kā un kur tiek veikts darbs, cik daudz nepieciešamas biroja telpas un kā palīdzēt darbiniekiem efektīvi strādāt jebkurā darba vidē. Nav vienotas pieejas un vienas pareizās atbildes, bet pārmaiņas jau notiek. Izvēloties kādu konkrētu stratēģiju (mainīties vai atgriezties pirmspandēmijas režīmā), jārēķinās ar nepieciešamību mainīt kultūru, komunikāciju un prioritātes.