

ATGRIEŽOS, LAI STRĀDĀTU!

AS «RĪGAS SILTUMS»

projektu vadītāja Maira Megne
(prezentācijas autore Agnete Bušta)

Kas der visam, neder katram

2



Galvenie iemesli darbinieka ilgstošai prombūtnei

3

Bērna kopšanas atvaļinājums



Ilgstoša slimošana



Darbinieku aptaujā identificētās problēmas

4

- 1) izmaiņas darba kolektīvā, atgriežoties darbā, darbinieks jūtas svešs, pazūd sajūta “esmu savējais”;
- 2) izmaiņas darba procesos (jaunas IT sistēmas/programmas) ievieš darbiniekā nedrošības sajūtu;
- 3) Darbinieku bažas:
 - vadītāji un darba kolēģi sagaida tūlītēju pieslēgšanos darbam pilnā apjomā;
 - iespēja apvienot darbu ar privātām vajadzībām (neērtība savu kolēģu priekšā, ja savu privāto lietu kārtošanai nākas reizēm atprasīties no darba (ierodoties vēlāk vai aizejot ātrāk))

AS «RĪGAS SILTUMS» atbalsta pasākumi

5

Vadītāju izglītošanas un kompetences līmeņa paaugstināšanas programma atbalstošas darba vides radīšanai:

- 1) Saiknes uzturēšana prombūtnes laikā
- 2) Vadītājs kā mentors
- 3) Informācijas aprites nepārtrauktība
- 4) Darbinieku pasākumi
- 5) Domubiedru grupas

problēmas

- 1) izmaiņas darba kolektīvā, atgriežoties darbā, darbinieks jūtas svešs, pazūd sajūta "esmu savējais";
- 2) izmaiņas darba procesos (jaunas IT sistēmas/programmas) ievieš darbiniekā nedrošības sajūtu;
- 3) Darbinieku bažas:
 - vadītāji un darba kolēģi sagaida tūlītēju pieslēgšanos darbam pilnā apjomā;
 - iespēja apvienot darbu ar privātām vajadzībām (neērītība savu kolēģu priekšā, ja savu privāto lietu kārtošanai nākas reizēm atprasīties no darba (ierodoties vēlāk vai aizejot ātrāk)

AS «RĪGAS SILTUMS» atbalsta pasākumi

Praktisku atbalsta pasākumu komplekss:

- 1) Laiks reintegrācijai (t.sk.apmācība)
- 2) Mentora piesaiste
- 3) Darba laika personalizēšana (nepilns, elastīgs)
- 4) Bērnu istaba - projekts
- 5) Materiālais atbalsts veselības uzlabošanai
- 6) Darba vietas piemērošana

problēmas

- 1) izmaiņas darba kolektīvā, atgriežoties darbā, darbinieks jūtas svešs, pazūd sajūta "esmu savējais";
- 2) izmaiņas darba procesos (jaunas IT sistēmas/programmas) ievieš darbiniekā nedrošības sajūtu;
- 3) Darbinieku bažas:
 - vadītāji un darba kolēģi sagaida tūlītēju pieslēgšanos darbam pilnā apjomā;
 - iespēja apvienot darbu ar privātām vajadzībām (neērtība savu kolēģu priekšā, ja savu privāto lietu kārtošanai nākas reizēm atprasīties no darba (ierodoties vēlāk vai aizejot ātrāk)

Piemērs «Atgriežos uz visiem 100%!»

7

- Kā piemēru šo atbalsta programmu efektivitātei vēlamies prezentēt gadījumu ar mūsu darbinieci Innu Arsenjanu, kas savā darba dzīves laikā AS «RĪGAS SILTUMS» vairākas reizes ir bijusi ilgstošā prombūtnē, bet tas nav traucējis atgriežoties sasniegt maksimālus darba rezultātus un iegūt balvu «Gada labākais darbinieks».

Darbinieka viedoklis – kas ir vissvarīgākais?

8



<https://youtu.be/3cRIpmqz4Ws>

Turpinot iesākto...

- Šobrīd notiek darbs pie Personāla politikas aktualizēšanas, un tās ietvaros tiek domāts par jaunām atbalsta programmām.
- Viena no idejām, pie kurām tiek nopietni strādāts, ir attālinātā darba iespēja. Tas nav nekas jauns nodarbinātības jomā, bet AS «RĪGAS SILTUMS» līdz šim tāda prakse nav bijusi, un tas saistīts ar attālinātās piekļuves iespējām datu sistēmām.

Paldies par uzmanību!