**Dviejų savaičių atostogų nebeužtenka: artėjant vasarai darbuotojai išeina iš darbo**

*Informacija žiniasklaidai, 2025 m. gegužės 14 d.*

**Artėjant vasarai, vis daugiau darbuotojų pradeda planuotis ilgąsias metų atostogas. Vieni darbinius rūpesčius užmiršti bando kelioms savaitėms, kiti – mėnesiui, dviem ar net visam pusmečiui. Ekspertai pastebi naują tendenciją – būtent vasaros laikotarpiu daugiau nei įprasta darbuotojų nusprendžia išeiti iš darbo „į niekur“. Viena iš šio atsisveikinimo su darbu šiltuoju metų laikotarpiu priežasčių – galimybė prasitęsti atostogas, tinkamai pasiilsėti džiuginant geriems orams ir taip pasiruošti artėjantiems naujiems karjeros etapams.**

„Šį pokytį rinkoje kartu su komanda pastebėjome apžvelgdami mūsų organizacijos viduje kaupiamus duomenis apie ankstesnę kandidatų darbinę patirtį. Jei anksčiau beveik visą lentelę galėdavome užpildyti tam tikromis tuo metu kandidatų eitomis pareigomis, šiandien situacija kitokia – maždaug pusė darbo ieškančių talentų ateina „iš niekur“, – teigia Evelina Latyšovič, globalios personalo sprendimų bendrovės „ManpowerGroup“ Lietuvos padalinio verslo operacijų vadovė.

Anot jos, jei anksčiau talentai naujo darbo ieškodavosi dar dirbdami tuometinėje darbovietėje, dabar jie prieš pradėdami karjerą naujoje organizacijoje vis dažniau nusprendžia ilgiau paatostogauti.

„Bene svarbiausia tokio sprendimo priežastis – vis sąmoningesnis žmonių požiūris į darbą, savo savijautą ir atsakomybę prieš būsimą darbdavį. Jei žmogus jaučia artėjantį perdegimą, jis nesiekia greitai „įšokti“ į naują rolę – nori pailsėti, kad galėtų dirbti kokybiškai ir motyvuotai. Tokios pertraukos ypač populiarios tarp vadovų, vyresnių ar aukštesnio lygio specialistų, kurie gali sau leisti ilgesnį „stop“ ir žino, kad grįžti į darbo rinką jiems nebus sudėtinga. Turėjome atvejį, kai kandidatas jau buvo priėmęs pasiūlymą, bet po savaitės paskambino vadovui ir sąžiningai pripažino: „Jaučiuosi perdegęs, negalėsiu atiduoti visų jėgų, todėl nenoriu nuvilti nei jūsų, nei savęs“. Tai rodo aukštą žmonių sąmoningumą – jie supranta, kad naujas darbas reikalauja jėgų ir motyvacijos“, – patirtimi dalijasi E. Latyšovič.

**Pailsėjęs kandidatas = motyvuotas darbuotojas**

Nors iš pirmo žvilgsnio šis pokytis darbo rinkoje darbdaviams gali sukelti nerimą, pernelyg jaudintis, anot ekspertės, nereikėtų. Priešingai – išaugęs žmonių sąmoningumo lygis taip pat reiškia, kad vadovai, priimdami naujus darbuotojus, gali būti labiau užtikrinti, kad talentai bus tinkamai pasiruošę naujai pozicijai – fiziškai ir emociškai.

„Laikas sau neturėtų būti vertinamas kaip raudona vėliava. Dažnai jis ne tik pagerina emocinę savijautą, bet ir paskatina esminius karjeros pokyčius. Žmonės grįžta su aiškesniais tikslais, kartais – net pasiryžę persikvalifikuoti. Darbdaviams svarbu suprasti, kad kandidatai, kurie pusmetį ar metus nedalyvauja darbo rinkoje, nėra įtartini ar mažiau patikimi. Priešingai – jie dažnai yra itin motyvuoti ir pasiruošę naujam startui“, – pastebi E. Latyšovič.

Anot ekspertės, lygiai taip pat nereikėtų neigiamai vertinti ir esamų darbuotojų prašymo ar sprendimo ilgiau pasiilsėti: „Įgyvendinus ir sėkmingai užbaigus ambicingus projektus, ruošiantis ženkliam karjeros šuoliui ar atsiradus svarbiems asmeninio gyvenimo pokyčiams darbuotojai vis dažniau išdrįsta kreiptis į darbdavius su prašymu išleisti juos pailsėti ilgesniam laikotarpiui, pavyzdžiui, mėnesiui, keliems ar net pusmečiui. Vadovai, išgirdę tokį komandos nario lūkestį, turėtų stengtis jį atliepti ir sudaryti galimybę darbuotojui atsitraukti nuo darbų. Mat po tokių atostogų žmonės grįžta pasiryžę tęsti tuos pačius ar naujus darbus su nauja jėga.“

Vis dėlto, jei darbuotojas tokių ilgų atostogų prašo vien tik dėl to, kad jaučiasi pervargęs ir perdegęs, darbdavys turėtų sunerimti. Tai reiškia, kad organizacijoje specialistams tenka pernelyg didelis darbo krūvis, galbūt susiduriama su kitomis problemomis, kurių ignoruoti nevertėtų.

„Poilsis siekiant pasisemti dar daugiau kūrybinių idėjų ar pasiruošti naujam asmeninio gyvenimo etapui – suprantamas. Ilgos atostogos norint atsistatyti po perdegimo – raudona vėliava darbdaviui, jog specialistai organizacijoje nesijaučia pakankamai gerai, kad galėtų ilgai ir tvariai darbuotis savo rolėse“, – sako E. Latyšovič.

**Kas dirbs, kol kiti ilsėsis?**

Vis dėlto, ekspertė pastebi, kad kasmet auganti darbuotojų tendencija išeiti iš darbo „į niekur“ (kartais ir neterminuotam laikotarpiui), vasaros laikotarpiu darbdaviams neretai sukelia papildomų rūpesčių. Jiems trūksta darbo jėgos.

„Dalis darbuotojų nori ilgų atostogų, dar kiti – iš darbo išeina. Įmonės procesai sustoti negali. Kas dirbs? Klausimas, kuris vasarą neduoda ramybės vis daugiau darbdavių. „ManpowerGroup“ duomenimis, maždaug kas 7 vadovui pasaulyje šiuo metu nepavyksta rasti reikiamų talentų“, – situaciją rinkoje pristato E. Latyšovič.

O ką daryti darbdaviams vasarą, kai talent trūkumas tik dar labiau išauga? Anot ekspertės, artėjančių atostogų laikotarpiui svarbu pradėti ruoštis iš anksto.

„Kuo anksčiau su komanda aptarsite, kas pavaduos atostogaujantį kolegą, kaip bus perduodami darbai, tuo sklandžiau procesai vyks darbuotojui išėjus pasiilsėti. Na, o jei darbuotojas ar keli nusprendžia atostogauti ilgiau arba visai palikti organizaciją, vienas iš galimų sprendimų – tyliojo samdymo pasitelkimas“, – sako „ManpowerGroup“ Lietuvos padalinio verslo operacijų vadovė.

Tylusis samdymas vyksta, kai darbdaviai kylantį darbo jėgos trūkumą kompensuoja ne samdydami naujus darbuotojus, bet suteikdami naujų atsakomybių esamiems. Pavyzdžiui, už papildomą atlygį sutariama, kad darbuotojas perims vieną ar kelias atostogaujančio ar iš darbo išėjusio kolegos atsakomybes.

„Naudos iš to gauna ir darbuotojai – jie gali pakilti karjeros laiptais, pakeisti savo darbo profilį, lavinti naujus įgūdžius ar plėsti kompetencijas kartu su atsiradusiomis naujomis atsakomybėmis“, – teigia E. Latyšovič.

Ekspertė taip pat pabrėžia, kad nusprendus pasitelkti tylųjį samdymą, organizacija privalo užtikrinti, kad gaunama nauda ir susitarimas su darbuotojais dėl papildomų ar naujų funkcijų būtų teisingai apibrėžti: „Svarbu laikytis tam tikrų teisinių reikalavimų. Tai užtikrins tiek aiškumą, tiek skaidrumą šio proceso metu. Pavyzdžiui, reikėtų nepamiršti patikslinti darbo sutartį – susitarti dėl papildomo darbo krūvio, atlygio, pakeisti pareiginę instrukciją.“

**Lankstumas – būtinas**

„Darbo rinkoje sąlygas vis dar diktuoja talentai. Daugelyje sričių jaučiamas specialistų stygius, todėl jie gali sau leisti iš darbdavių reikalauti gerokai daugiau nei anksčiau. Šiandien kandidatai, sulaukę pirmojo darbo pasiūlymo, nebūtinai jį priims. Prieš sutinkant, jie darsyk peržvelgs, ar būsima organizacija patenkina jų keliamus finansinius, darbo sąlygų lūkesčius. Taip pat – ar sutampa paties darbuotojo vertybės su darbdavio praktikuojamomis“, – sako E. Latyšovič.

Anot jos, būtent dėl to šiandieninėje darbo rinkoje laimi darbdaviai, galintys pasiūlyti lanksčias darbo sąlygas: „Ilgesnės pauzės, atsitraukimai ir grįžimai – tai nebėra išimtis, o vis dažnesnė norma. Organizacijos, kurios geba reaguoti lanksčiai ir empatiškai, tampa patrauklesnės tiek naujiems talentams, tiek savo esamiems bei po ilgesnių atostogų grįžtantiems darbuotojams.“