**Kelių darbų derinimas. Ką daryti darbdaviams – baimintis, o gal įžvelgti galimybes?**

*Pranešimas žiniasklaidai, 2025 m. lapkričio 11 d.*

**Vis daugiau Lietuvių dirba ne vieną darbą – vieniems tai galimybė užsitikrinti finansinį stabilumą, kitiems – būdas išbandyti naujas sritis ir siekti savirealizacijos. Tačiau augant šiai tendencijai, įmonėms tenka iš naujo įvertinti, kaip žvelgti į darbuotojus, kurie turi daugiau nei vieną profesinį vaidmenį – ar juos laikyti rizika, ar vertinga stiprybe?**

Europos Sąjungos statistikos tarnybos „Eurostat“ duomenimis, 2024 m. pabaigoje net 5,5 proc. Lietuvos gyventojų – daugiausia vyrų – dirbo daugiau nei vieną darbą.

„Matome dvi aiškias priežastis, kodėl žmonės imasi kelių veiklų. Viena – būtinybė užsitikrinti finansinį saugumą, kai vienas darbas tiesiog neužtikrina stabilumo. Kita – noras siekti savirealizacijos, išbandyti naujas sritis, o kartais ir įgyvendinti seniai brandintą idėją. Papildomas darbas dažnai tampa galimybe pasitikrinti, ar nauja sritis galėtų tapti pagrindine profesine kryptimi,“ – teigia Denis Tarasenkov, globalios personalo sprendimų bendrovės „Manpower“ Lietuvos padalinio klientų partneris.

Tačiau ši tendencija kelia esminį klausimą darbdaviams: ar darbuotojas, dirbantis keliose vietose, yra grėsmė įmonės produktyvumui, ar neišnaudota galimybė pritraukti ir auginti talentus?

**Dauguma vis dar nepritaria**

Nors kelių darbų derinimas yra vis labiau dažnėjantis reiškinys, daugelis vadovų į šią praktiką vis dar žvelgia įtartinai. Pasak D. Tarasenkov, įmonės dažniausiai bijo, kad keli darbai sumažins darbuotojo produktyvumą ir įsitraukimą. Vadovai tai laiko rizikos ženklu, nes darbuotojai, pasidalinę tarp kelių darbų, retai gali skirti visą dėmesį vienam darbdaviui. Vyrauja nuostata, kad žmogus bus pavargęs, išsiblaškęs ir negalės pilnai atsiduoti komandai.

„Iš tiesų, kelių darbų derinimas nėra paprastas. Jis reikalauja išskirtinės savidisciplinos, stipraus laiko planavimo ir gebėjimo išlaikyti balansą tarp skirtingų atsakomybių. Padidėjęs darbo krūvis lemia nuovargį ir stresą, o ilgainiui – perdegimo riziką. Dėl ilgesnių darbo valandų mažėja poilsio laikas, nukenčia santykiai bei miego kokybė, tad tokie vadovų nuogąstavimai visiškai pagrįsti,“ – teigia ekspertas.

„Be to, pervargęs žmogus praranda motyvaciją – kai darbas tampa visos dienos centru, ilgainiui mažėja pasitenkinimas, kūrybiškumas ir noras tobulėti. Tokia būsena neigiamai veikia tiek asmens gerovę, tiek jo produktyvumą pagrindiniame darbe“, – pabrėžia D. Tarasenkov.

**Privalumai – dažnai neįvertinami**

Tačiau yra ir kita medalio pusė, kuri dažnai pamirštama, tikina ekspertas.

„Gali pasirodyti, kad darbuotojai „apgaudinėja“ savo pagrindinį darbdavį, kai užsiima papildoma veikla, tačiau iš tiesų tokie specialistai įmonėms suteikia daugybę privalumų, kurie dažnai yra tiesiog neįvertinami. Pavyzdžiui, ypač administracijos ar kūrybinėse srityse dirbantys žmonės, imdamiesi papildomų projektų, įgyja platesnį įgūdžių ir patirčių spektrą, kurį gali panaudoti ir pagrindiniame darbe“, – aiškina D. Tarasenkov.

Pasak jo, nauda tuo nesibaigia. Darbas skirtingose aplinkose skatina kūrybiškumą ir inovatyvumą – tokie darbuotojai atsineša naujų perspektyvų ir idėjų, galinčių padėti greičiau spręsti problemas įmonės viduje. Be to, darbuotojai, įpratę derinti kelias atsakomybes, dažnai pasižymi didesniu gebėjimu prisitaikyti ir atsparumu pokyčiams, o tai ypač vertinga sparčiai kintančioje verslo aplinkoje.

„Ironiška, tačiau suteikus darbuotojams lankstumo siekti kelių profesinių interesų, jų pasitenkinimas darbu ir lojalumas pagrindiniam darbdaviui gali net išaugti. Įmonės, atviros tokių specialistų samdymui, tampa patrauklesnės aukščiausios kvalifikacijos specialistams, vertinantiems lankstumą, ir skatina nuolatinio mokymosi kultūrą visoje organizacijoje“, – sako D. Tarasenkov.

**Teisingo atsakymo nėra**

Nors daugelis darbdavių vis dar stengiasi riboti antrinių veiklų praktiką, tendencijos rodo, kad kelių darbų era tik stiprės. Jaunesnė darbo jėgos karta vis labiau vertina lankstumą, savarankiškumą ir galimybę realizuoti save keliuose projektuose vienu metu.

„Vieno teisingo atsakymo, ar įmonėms skatinti, ar atgrasyti darbuotojus nuo kelių darbų, nėra. Kiekviena organizacija turi įvertinti, kas jai svarbiau – visiška darbuotojo kontrolė ar galimybė pritraukti platesnių kompetencijų ir didesnio atsparumo specialistus“, – teigia D. Tarasenkov.

Anot jo, įmonės, kurios išdrįsta ir geba prisitaikyti, o ne vengti ar atsisakyti darbuotojų dirbančių daugiau nei vieną darbą, ilgainiui laimi konkurencinėje kovoje dėl talentų. „Tokie darbdaviai skatina pasitikėjimo kultūrą, o tai tampa stipriu magnetu profesionalams, ieškantiems ne tik darbo, bet ir erdvės augti“, – priduria jis.