

V2 Stiprios komandos receptas: kaip tarptautinį pripažinimą pelnę Lietuvos verslai kuria darbovietes, kuriose norisi likti

Vasara – tai laikas, kai daugiau žmonių darbus stengiasi lanksčiai derinti su poilsiu, kelionėmis ir darbu iš namų. Taip pat tai metas, kai organizacijoms tampa dar svarbiau ieškoti būdų palaikyti ir stiprinti komandų ryšius. Šiuo laikotarpiu įprastos papildomos naudos darbuotojams įgauna kur kas platesnę reikšmę nei vien motyvacinė priemonė – jos suteikia daugiau progų gyvam bendravimui, stiprina bendruomeniškumo jausmą ir prisideda prie didesnio darbuotojų įsitraukimo, siekiant bendrų tikslų, sako personalo specialistai.

Sparčiai augančios ir pasaulyje gerai pažįstamos Lietuvos įmonės „Hostinger“ ir „Cast AI“ darbuotojų gerove rūpinasi ne sezoniškai, o ištisus metus. Pasak įmonių atstovų, nuolatinis įvairiapusis dėmesys komandos gerovei nebėra tik papildomos naudos – veikia viena iš tvaraus verslo augimo sąlygų.

„Šiandien talentai ieško ne tik papildomų naudų, bet ir prasmingos darbo aplinkos. Didžiausią vertę kuria lankstumas, pasitikėjimu grįsta kultūra, profesinio augimo galimybės ir stipri komanda. Darbuotojai vis dažniau vertina galimybę derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, dirbti su aukšto lygio profesionalais bei būti organizacijos, kuri sparčiai auga ir kuria inovacijas pasauliniu mastu, dalimi“, – sako globalios technologijų įmonės „Cast AI“ personalo vadovė Gabija Marganavičė.

Autonomija ir galimybė priimti sprendimus yra tai, ką darbuotojai mini kaip vieną svarbiausių priežasčių likti įmonėje, priduria G. Marganavičė. Taip pat, kadangi nemaža dalis komandų dirba hibridiniu principu, didelis dėmesys skiriamas puoselėti ir darbuotojų tarpusavio ryšį. Vienas paprasčiausių ir efektyviausių būdų to siekti – reguliarios gyvos komandos veiklos ir neformalūs susitikimai, teigia G. Marganavičė.

„Neformalioje aplinkoje žmonės dažniau dalijasi idėjomis, geriau pažįsta vieni kitus ir kuria stipresnius santykius. Todėl kartą per metus visi darbuotojai iš 34 šalių atskrenda susitikti gyvai – tai viena svarbiausių mūsų įmonės kultūros tradicijų, stiprinančių bendruomeniškumą nepaisant geografinių atstumų. Pastebime, kad net ir trumpi komandos susibūrimai, pavyzdžiui, bendriems pietums, prisideda prie geresnio bendradarbiavimo kasdienėje veikloje“, – sako G. Marganavičė.

Ne pavieniai privalumai, o visapusiškas dėmesys

Kitos pasaulyje gerai atpažįstamos lietuviškos dirbtinio intelekto platformos verslams auginti „Hostinger“ biurų vadovė Eglė Loveikienė teigia, kad svarbiausi veiksniai, lemiantys ilgalaikį darbuotojų įsitraukimą, yra organizacijos kultūra, galimybės augti ir jausmas, kad darbuotojas yra vertinamas. Šiuo atveju papildomos naudos, padedančios šią patirtį sustiprinti kasdienybėje – veiklos, užkandžiai ir kiti privalumai – tampa dėmesingumo darbuotojams išraiška.

„Mūsų papildomų naudų filosofija remiasi keturiomis kryptimis – augimu, laisve ir atsakomybe, gera savijauta bei bendru kokybišku laisvalaikiu. Be abejo, tai turi ryšį ir su darbuotojų lojalumu – žmonės ilgiau lieka ten, kur jaučia pasitikėjimą, turi laisvę dirbti taip, kaip patogų jiems, ir žino, kad organizacijai rūpi jų savijauta. Kadangi augame sparčiai, todėl mums svarbu kurti aplinką, kurioje žmonės jaustųsi ne tik siekiantys verslo rezultatų, bet ir turintys vietos tobulėti“, – sako E. Loveikienė.

Pasak jos, augimo galimybės, kaip rodo vidinės įmonės apklausos, darbuotojams rūpi labiausiai. Kiti vertinami veiksniai – kokybiškos šventės ir kasdienės atokvėpio akimirkos, kuriomis pasirūpina įmonė. Taip gimė ir penktadienio vėlyvų pusryčių tradicija, sako E. Loveikienė.

„Neslėpsime, kad esame maisto gurmanai, tad vėlyvų pusryčių įmonės praktika komandoje itin vertinama. Taip pat turime ir klientų pažinimo iniciatyvą „Meet the Client“, kuri leidžia išbandyti įvairias klientų prekes ir paslaugas, bei projektą „Balance Base“, skirtą psichologiniam atsparumui ir savęs pažinimui. Be to, turime darbostogų iniciatyvas, komandų

formavimo veiklas, vasaros ir žiemos festivalius, „Appreciation Day“ bei kitus ritualus, kurie stiprina komandą ir už darbo ribų“, – sako E. Loveikienė.

Nors kiekviena organizacija renkasi skirtingas priemones darbuotojų gerovei užtikrinti, maistas išlieka viena universaliausių naudų, kuri padeda stiprinti bendruomeniškumą ir kurti kasdienius komandos ritualus.

Maistas darbe didina pasitenkinimą

Praėjusiais metais technologijų bendrovės „Wolt“ užsakymu atlikta „Norstat“ apklausa parodė, kad darbo vietoje siūlomos maisto naudos yra svarbus veiksnys didinant darbuotojų lojalumą ir bendruomeniškumo jausmą.

Didžioji dauguma darbuotojų Lietuvoje (apie 86 proc.) teigė, kad nemokamas maitinimas darbovietėje padidintų jų pasitenkinimą darbu. Taip pat apie 79 proc. darbuotojų pritarė, kad su maistu susijusios naudos biure yra svarbi pasitenkinimo darbu dedamoji dalis.

„Tyrimo rezultatai atspindi tai, ką ištis dažnai girdime iš partnerių organizacijų – nedidelės, tačiau nuoseklios investicijos į darbuotojų kasdienę patirtį gali turėti reikšmingą poveikį komandos įsitraukimui ir bendruomeniškumui. Be įvairialypių naudų, maistas dažnai tampa viena paprasčiausių, bet kartu ir efektyviausių priemonių suburti žmones bendram laikui kartu“, – sako „Wolt“ Verslo plėtros vadovė Gedminė Račkienė.

Šiuo metu dažniausiai Lietuvos darbovietėse paplitusi praktika – vaišinti darbuotojus užkandžiais, vaisiais ar gėrimais. Tokias maisto naudas darbo vietoje gauna daugiau nei kas antras apklaustasis. Taip pat nemaža dalis respondentų (39 proc.) darbe gauna su maistu susijusias dovanas ir sezoninius paketus.

Nors pietų laikas dažnai yra geras būdas komandoms megzti stipresnius tarpusavio ryšius, pietumis darbo vietoje vaišinami tik apie 17 proc. apklaustųjų visoje Lietuvoje. Tuo metu iš jau pietus į biurą užsakančių darbuotojų, net 42 proc. siūlo konkrečiai „Wolt for Work“ paslaugą – šis rodiklis Lietuvoje ženkliai aukštesnis nei kitose Baltijos šalyse.

Apie tyrimą:

Tyrimą 2025 m. atliko „Norstat“ bendrovės „Wolt“ užsakymu, apklausdama 1500 darbuotojų Baltijos šalyse (po 500 kiekvienoje šalyje) įvairaus dydžio ir skirtingų pramonės šakų įmonėse. 38 procentai apklaustų respondentų iš Lietuvos dirba labai mažose ir mažose įmonėse (1–50 darbuotojų), 29 proc. – vidutinėse įmonėse (51–200 darbuotojų) ir 32 proc. – didelėse įmonėse (250 ir daugiau darbuotojų). Apklausoje dalyvavo biurų, gamybos, mažmeninės prekybos ir paslaugų sektoriuje dirbantys asmenys. Siekiant užtikrinti objektyvų darbuotojų patirties vertinimą, iš imties buvo pašalinti personalo specialistai.

About Wolt

„Wolt“ yra Helsinkyje įsikūrusi technologijų bendrovė, valdanti internetinę platformą, skirtą vartotojams, prekybininkams ir kurjeriams. Ji sujungia, norinčius užsisakyti maisto ar kitų prekių, su tais, kurie nori jas parduoti ar pristatyti. Tam „Wolt“ kuria ir vysto įvairias technologijas – nuo logistikos iki mažmeninės prekybos programinės įrangos ir finansinių sprendimų. Taip pat įmonė valdo savo maisto prekių parduotuves „Wolt Market“. Šalia pagrindinių paslaugų „Wolt“ savo klientams siūlo ir „Wolt+“ (prenumeratos paslauga klientams), „Wolt at Work“ (maitinimo lengvatos ir pristatymas į biurą įmonėms), „Wolt Drive“ (greitas paskutinės mylios pristatymas prekybininkams) ir „Wolt Self-Delivery“ (paslauga prekybininkams partneriams, turintiems savo kurjerius). „Wolt“ savo veikla siekia gerinti gyvenimą miestuose, įgalinant ir auginant vietos bendruomenes. Įmonė buvo įkurta 2014 m., o 2022 m. suvienijo jėgas su „DoorDash“.

Contact details

Piret Pert

Head of Communications, North Region

press@wolt.com

Copy link

<https://press.wolt.com/lt-LT/267016-v2-stiprios-komandos-receptas-kaip-tarptautini-pripazinima-pelne-lietuvos-verslai-kuria-darbovietes-kuriose-norisi-likti/>