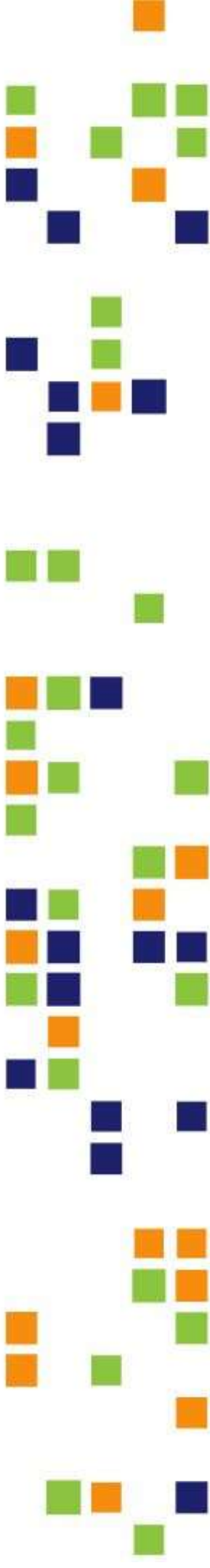


"Adaptation Paradoxes of New Employees: Probationary Leaving Reasons and Overcoming Strategies"

Jauno darbinieku adaptācijas paradoksi: darba
attiecību pārtraukšanas iemesli pārbaudes laikā un
to pārvarēšanas stratēģijas

Ilze Boitmane,
SIA "I-Work Group" valdes locekle

iwork.



Aktuālie jautājumi

**Kas iesēj mūsu prātos domas
par darba maiņu?**

**Kāpēc pēdējos gados uzņēmumos
strauji pieaug darbinieku mainība?**

**Kā Onboardings ietekmē jaunā
darbinieka darba gaitas?**

**Vai ir kādas pazīmes, kas vieno
tos, kuri neiztur pārbaudes laiku?**

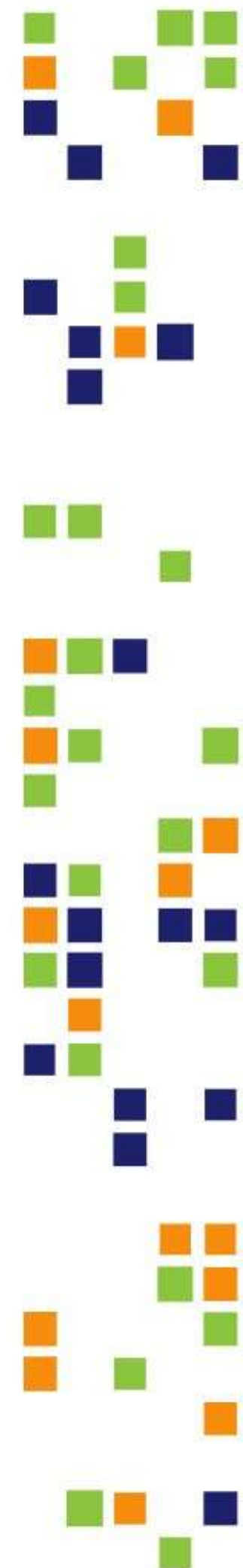
**Cik liela nozīme ir personāla
atlasses procesam darbinieku
mainības samazināšanā?**

**Kā uzņēmuma un darbinieka gaidas
ietekmē lojalitāti?**

Satraucoša statistika

Pēdējos gados strauji pieaug darbinieku skaits, kuri pārtrauc darba attiecības pārbaudes laikā, ko apliecina personāla atlases procesā analizētā informācija. Pasaulē šie rādītāji pat sasniedz **60%**.

Veiktais pilotpētījums Latvijā liecina, ka vismaz **40%** darbinieku pēdējo gadu laikā ir nonākuši situācijā, ka viņu darba attiecības tikušas pārtrauktas viņu vai darba devēju iniciatīvas dēļ.



Teorētiskais ietvars

Pētījumi Eiropā liecina par strauju darbinieku mainības pieaugumu

2022. gadā ES veiktie pētījumi liecina, ka 46% nodarbināto apsver pārtaukt darba attiecības. Galvenie iemesli ir: **nepieciešamo prasmju trūkums, zems atalgojums, vēlme vairāk laika veltīt ģimenei un meklēt darba un privātās dzīves balansu**. Pētījuma autori uzskata, ka lielu ietekmi šai mainībai ir devis COVID pandēmijas faktors un cilvēku vērtību fokusa maiņa.

Trauksme jaunā darbā palielina aiziešanas varbūtību

Agrāko gadu pētījumi liecina, ka vismaz 50% jauno darbinieku aiziet pārbaudes laikā, kur kā galvenie iemesli tiek akcentēti **paaugstināta trauksmes un nedrošības sajūta jaunajā darba vietā**. Viens no atslēgas faktoriem tiek uzsvērts rūpīgs un profesionāls darbinieku atlases process.

Austrālijā darba vietā cilvēki jūtas vientuļi

Vidēji 40 līdz 60% nodarbinātu pēdējo gadu laikā aiziet pārbaudes laika periodā. Pētnieki noskaidrojuši, ka aizejošo darbinieku plūsmu var apturēt **onboarding** un ieļaujoša darba vide (*engagement*), paaugstinot personāla atlases kvalitāti un mazinot darbinieku vientulības sajūtu.

Vai pagarināts pārbaudes laiks ir risinājums

2022. gadā veikti pētījumi, vai pagarināts pārbaudes laiks risina kadru mainību. Arī Latvijā Darba likuma izmaiņas paredz, ka pārbaudes laiks var būt līdz 6 mēnešiem. Vai tas samazina kadru mainību? Drīzāk otrādi, izraisa neapmierinātību nodarbinātajiem, kas rezultātā nesamazina mainību, bet gluži otrādi, palielina.

Pētījuma rezultāti

Pētījuma galvenie fakti

Vadoties no iepriekš veiktas analīzes un novērojumiem personāla atlasē, SIA I-Work Group veica pilotpētījumu laika periodā no 104.–106.2025.

Pētījuma izlase ir 138 respondenti, no kuriem saskārušies ar aiziešanu no darba pēdējo 3 gadu laikā ir 55 respondenti, kas ir **40 %** no kopējā respondentu skaita.

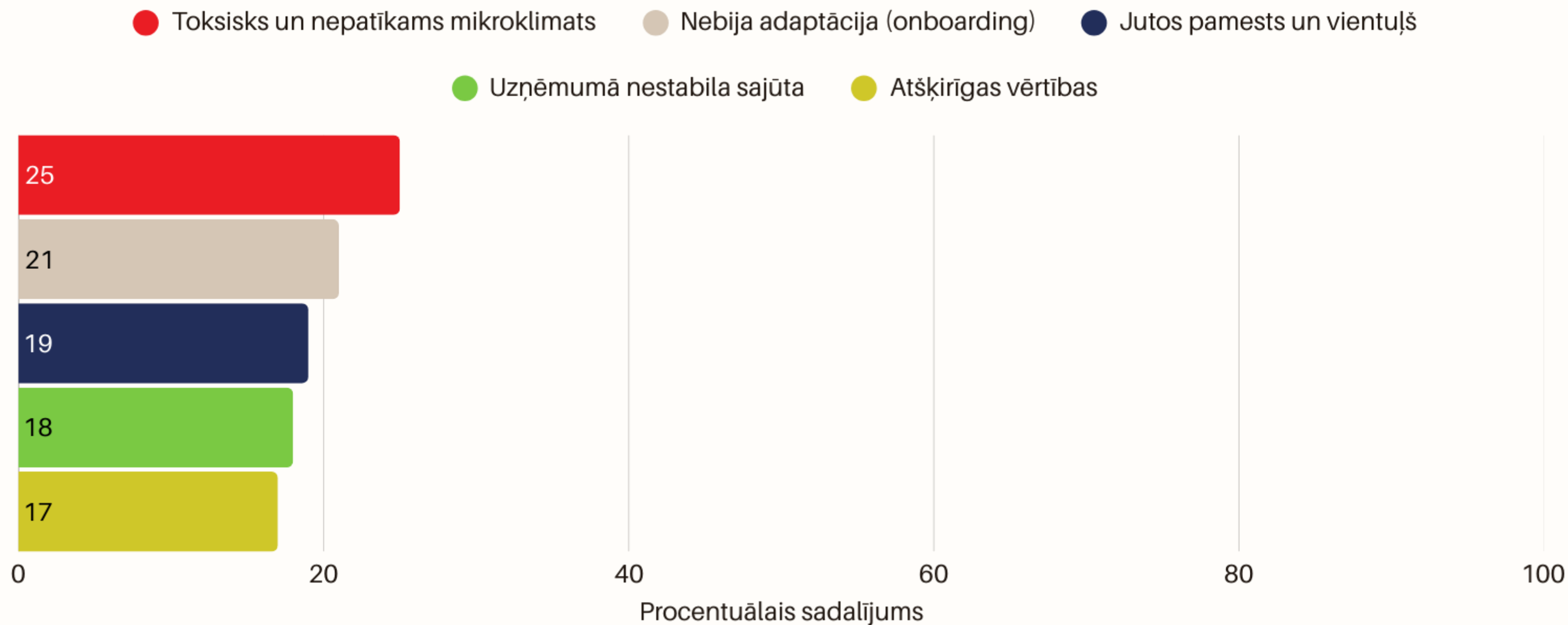
*Izlase nav reprezentabla, tāpēc pētījuma rezultātiem ir tikai aktualitāti identificējošs raksturs turpmākai izpētei.

Lielākā daļa respondentu ir vecumā no 28 līdz 45 gadiem.

Atbrīvoti **dēļ pārkāpumiem darba vietā** no visiem respondentiem, kuri aizgājuši pārbaudes laikā bija 18%

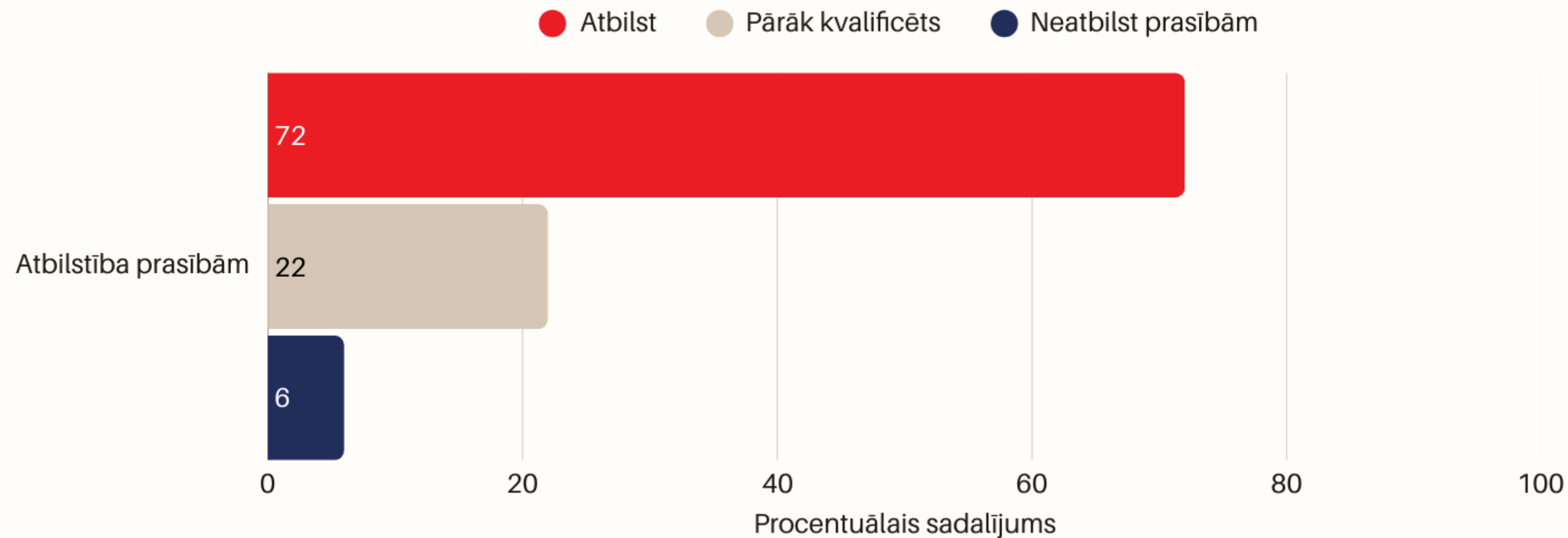
Pētījuma rezultāti

Būtiskākie aiziešanas iemesli



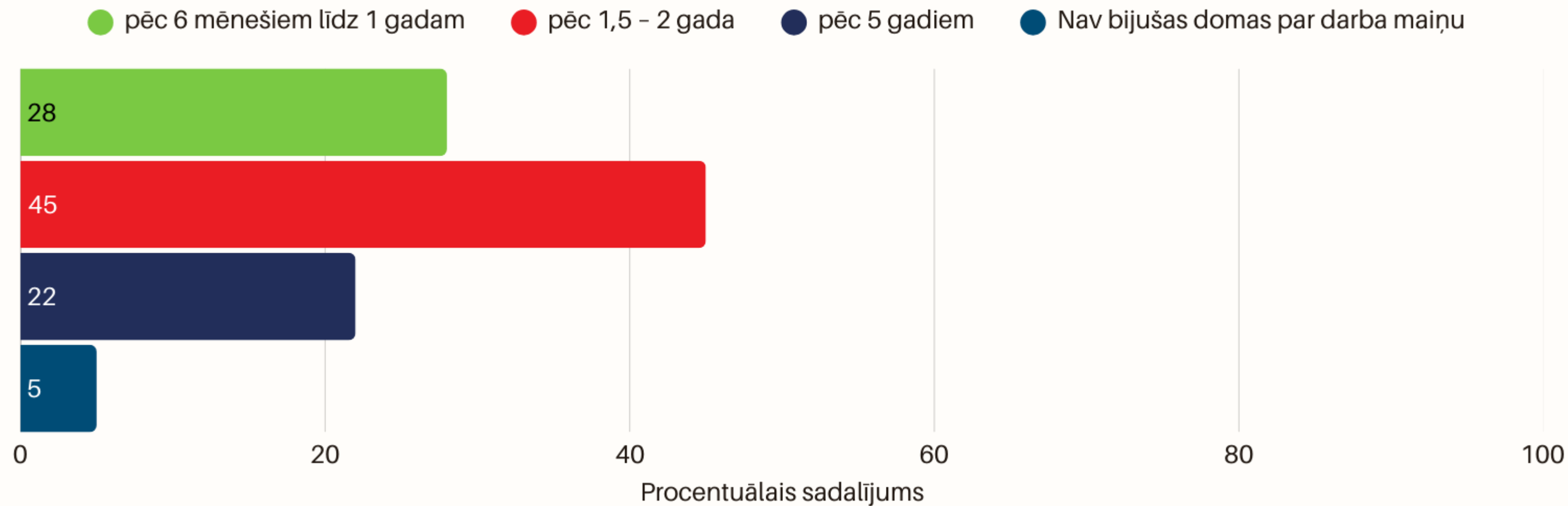
Pētījuma rezultāti

Atbilstība vakances prasībām



Pētījuma rezultāti

Laika periods, kurā parādās vēlme mainīt darbu



Secinājumi

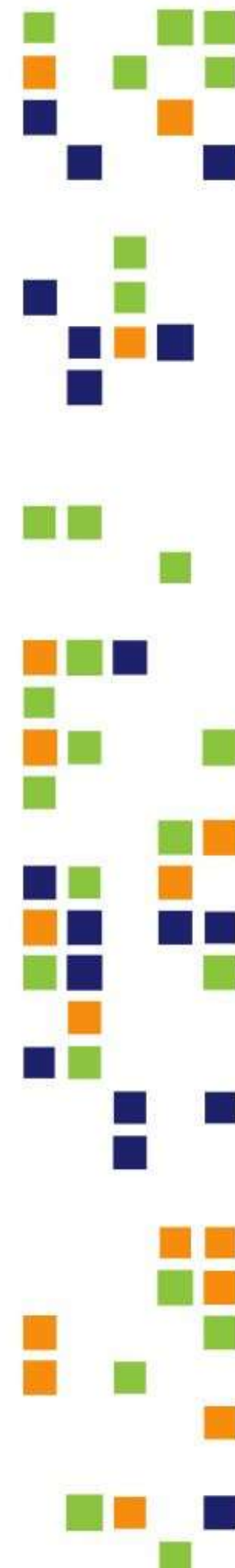
Darba attiecību izbeigšanas galvenie iemesli no 16 piedāvātajiem, **izkristalizejas 5 galvenie – slikts mikroklimats organizācijā (gan no vadības, gan no darbinieku puses), nav adaptācijas un ievadīšanas darbā (onboarding), atšķirīgas vērtības un gaidas, organizācijā ir nesatbilstības un ir ekonomiskās problēmas, darbinieks izjūt vientulību un astumtību.**

Neapstiprinās iepriekšējie pieņēmumi, ka aiziešanas iemesls ir zems atalgojums, liels darba apjoms, kas izskan kā vieni no populāriem pieņēmumiem sabiedrībā.

Uzteikuma papildrāko iemeslu apvienojošais galvenais cēlonis, **nav rūpīgi veikta personāla atlase un novērtēšana** jaunā darbinieka izvēlē. Kandidāts pats arī pieļāvis kļūdu, rūpīgi neizvērtējot darba piedāvājumu, uzņēmumu, izņemot gadījumu, ka ticis maldināts.

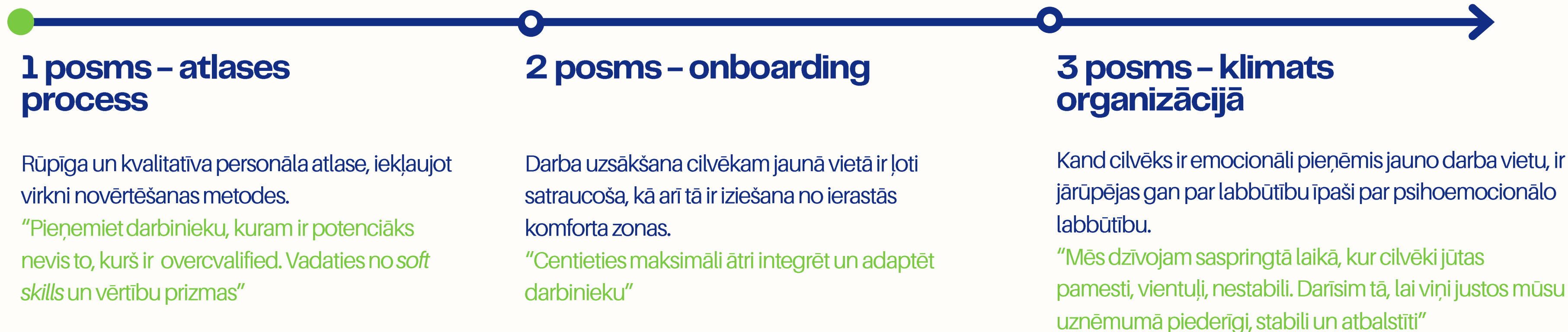
Netiek konstanti veikta jaunu darbinieka adaptācija, ievadīšana darbā un viņa emocionālā stāvokļa monitorings pārbaudes laikā. Kā iemesls, ka organizācijā nav speciāla darbinieka, kurš ar to nodarbotos, piemēra, personāla psihologs. Šī problēma īpaši sāka izgaismoties Covid laikā.

Organizācijās netiek pievērsta uzmanība darbinieku Labbūtībai, tieši emocionālajai labbūtībai.



Risinājumi

- Nepieciešams komplekss pasākumu plāns, lai pieņemtu un integrētu jaunus darbiniekus uzņēmumā.
- Īpaša nozīme jāpievērš kandidātu novērtēšanas metodēm, īpaši tām, kas skar vērtīborientāciju un labbūtības aspektus.
- Jāizstrādā pilnvērtīgas Onboarding jeb darbinieku adaptācijas un iekļaušanas programmas, pievēršot uzmanību uz iekļaušanos komandā.
- Jāpilnveido organizācijas iekšējie procesi, kā vērtības, kultūra, tradīcijas un attiecības starp darbiniekiem un darbiniekiem ar vadītājiem.



**“Mēs dzīvojam ļoti saspringtā laikā, kur cilvēki
jūtas pamesti, vientuļi, nestabili. Darīsim visu
iespējamo, lai viņi justos piederīgi, stabili un
atbalstīti”**

