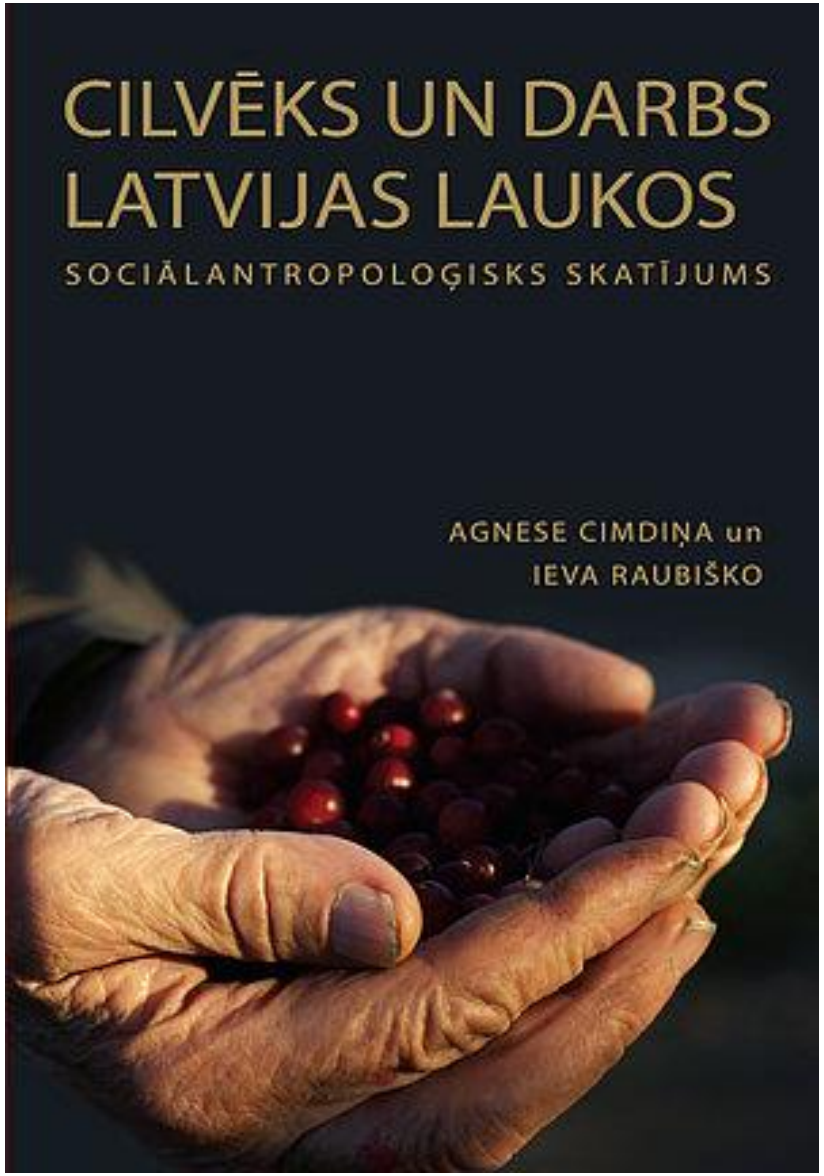
SADARBĪBA / NE-SADARBĪBA DAŽĀDĪBAS VADĪBAS ASPEKTĀ

Dr. Agnese Cimdiņa

LLKC/Rīga

16.12.2021.


CILVĒKS UN DARBS
LATVIJAS LAUKOS
SOCIĀLANTROPOLOĢISKS SKATĪJUMS
AGNESE CIMDIŅA un
IEVA RAUBIŠKO

Dažādība?

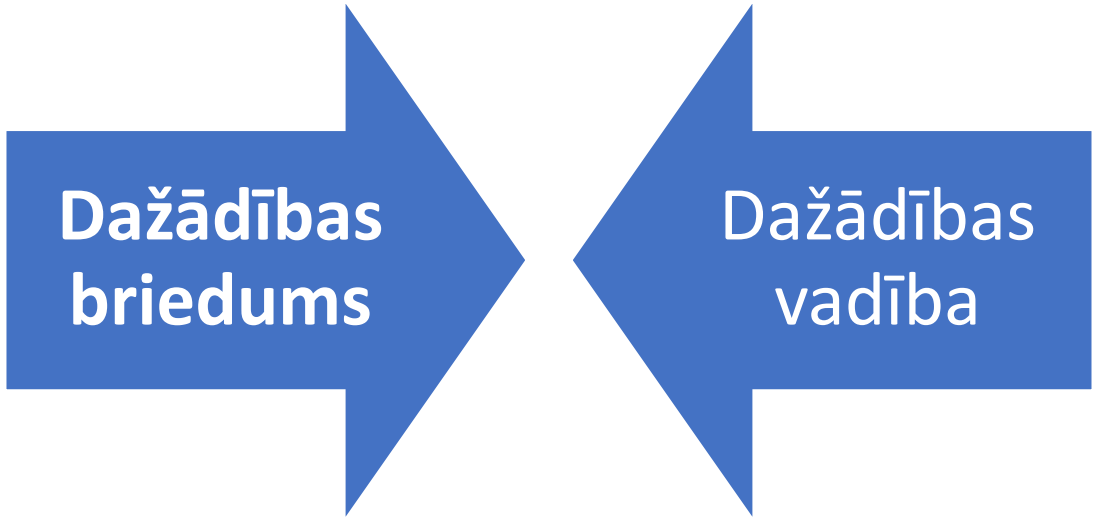
Sadarbība/ ne-sadarbība jeb kas ir «citādie»

Dažādība

Atšķirību, unikālu īpašību, līdzību sastāvs

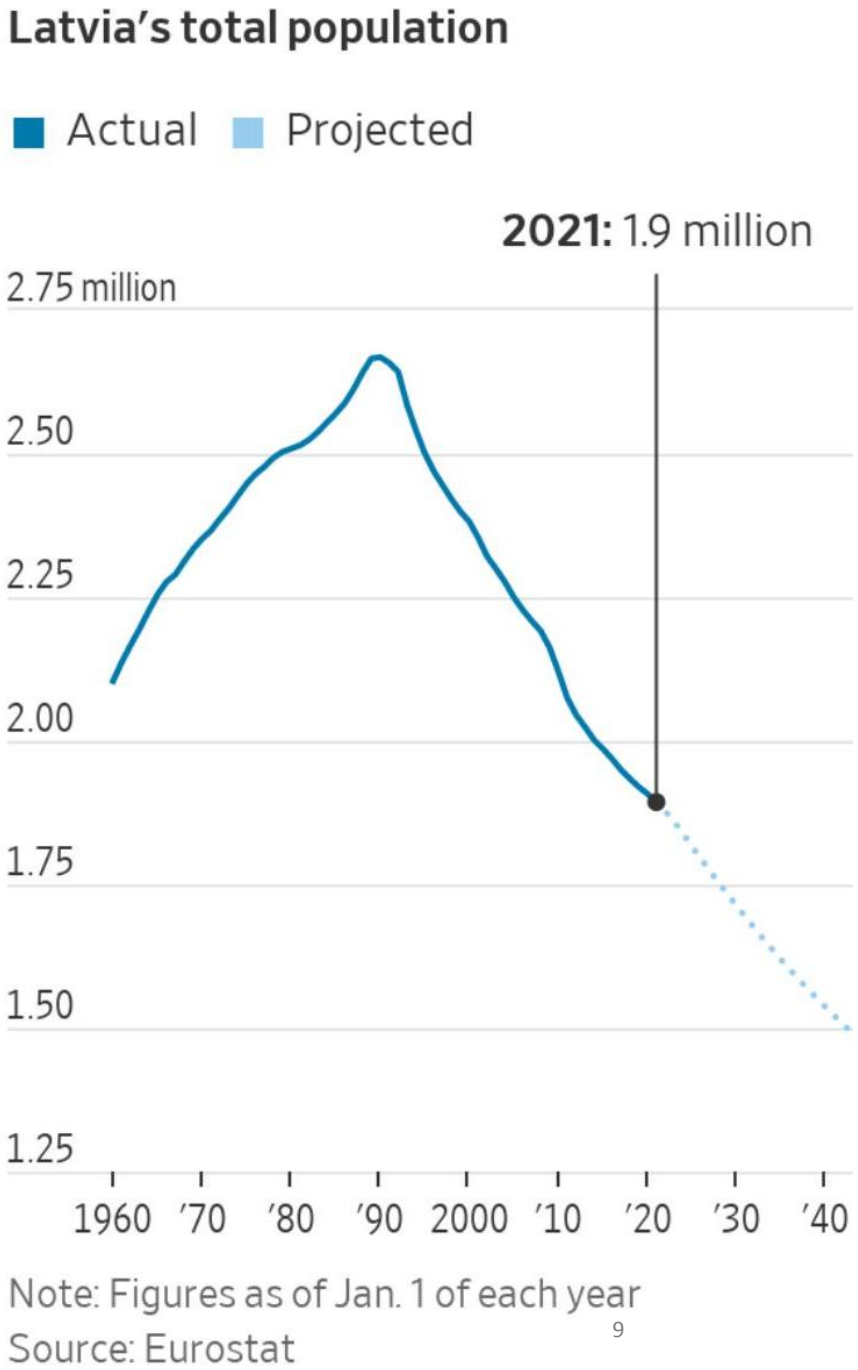
Dažādības kompetence

Dažādības vadība



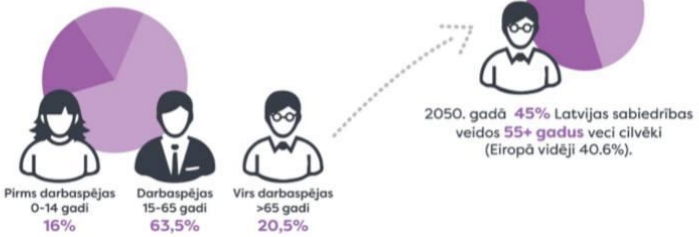
Vadītāja dažādības kompetence un dažādības briedums, ko praksē pauž viņu vadības darbs.

“The Struggle to Reverse a Shrinking Population Hits Some Nations Harder”



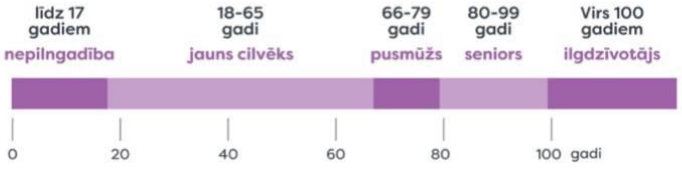
Latvijas sabiedrība noveco straujāk nekā citās Eiropas valstīs

Kāda ir Latvijas sabiedrība šobrīd?



Dati: Eurostat 2020. gada datu apkopojums "Ageing Europe – looking at the lives of older people in the EU".

Sekojot mūsdienu sabiedrības izmaiņām, Pasaules Veselības organizācija piedāvā jaunu redzējumu uz ierastajiem vecumposmiem:

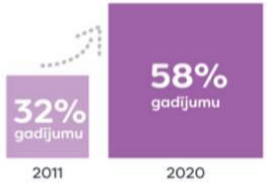


Disriminācija Latvijas darba vidē

Eidžisms un ar to saistītie stereotipi plaši sastopami mūsdienu sabiedrībā gan attiecībā pret gados jauniem cilvēkiem, gan tiem, kuri tuvojas pensijas vecumam.

31% strādājošo ir saskārušies ar diskriminācijas gadījumiem.

Vecums ir visbiežākais iemesls diskriminācijai.



Dati: Pētījums "Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā Salīdzinošais pētījums, 2011. un 2020.gadā".

Gados vecākiem cilvēkiem grūtāk iekļauties darba tirgū

Latvijā 2020. gada beigās reģistrētie bezdarbnieki vecumā virs 50 gadiem:

38,6% no visiem bezdarbniekiem

55,6% no ilgstošajiem bezdarbniekiem

Dati: Nodarbinātības valsts aģentūra.

Latvijā izteikti zemākie nodarbinātības rādītāji ir iedzīvotāju grupās līdz 24 gadiem un virs 55 gadiem

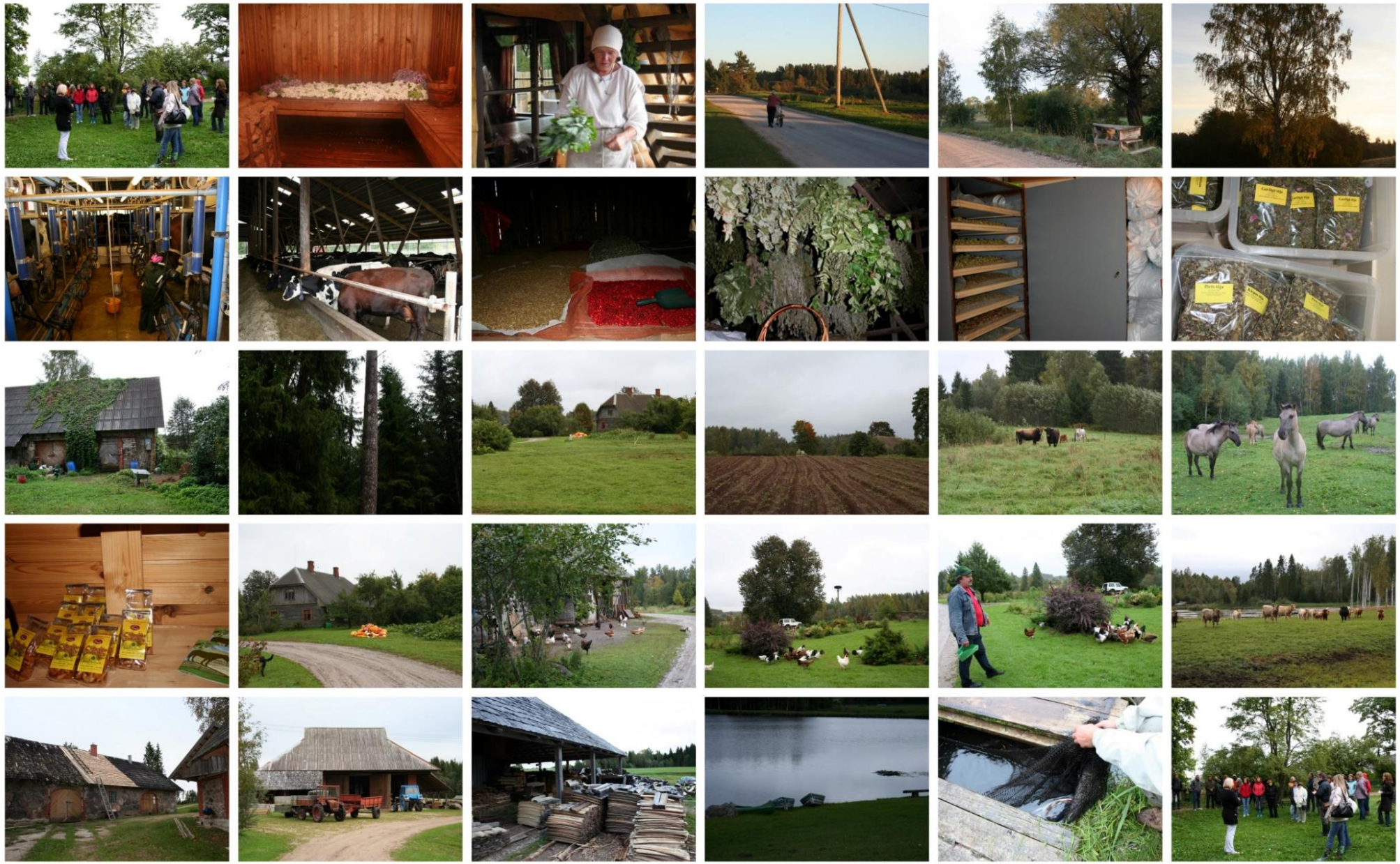
Nodarbināto iedzīvotāju īpatsvars vecuma grupās:

Dati: Centrālā statistikas pārvalde, Darbaspēka apsekojums 2020.

TOP 5 nozares, kurās strādā 55-74 gadus vecas personas

Dati: Centrālā statistikas pārvalde, Darbaspēka apsekojums 2020.

Vai un ko redzam?



agnese.cimdina@lu.lv

- *Identitāte veidojas mijiedarbībā ar citiem, to ietekmē līdzcilvēku redzējums.*

- *Dažādības kompetence padara dažādību redzamu, izceļ to kā resursu un liek izprast attiecība starp majoritāti un minoritātēm.*

- *Vai tam jābūt tā? Vai to var skatīt citādi?*

Darbs, bezdarbs, darbinieks

Dažādības dimensijas:

Vecums

Dzimums

Etniskā piederība

Sīkaimnieki

Lielsaimnieki

Uzņēmēji

Ne - uzņēmēji

FK-6629

Ieguvums no dažādības ir tad, kad tā tiek prasmīgi vadīta un tiek savienota ar iekļaujošu vidi, biznesa jautājumiem un inovācijām!

- **Plašāku biznesa izaugsmes un inovāciju potenciālu**

- **Iekļaujošu, zināt un izzināt kārošu organizācijas kultūru**

- **Organizāciju/ pašvaldību kurai darbinieki/iedzīvotāji vēlas būt piederīgi un ieguldīt savu pieredzi, zināšanas, kompetenci lai palīdzētu sasniegt organizācijas mērķus**

- **Efektīvi un cilvēcīgi vadītu organizāciju**

AGNESE.CIMDINA@LU.LV

Priekšrocības

1,8 reizes lielāka iespējamība, veiksmīgi īstenot pārmaiņas,

1,7 reizes lielāka iespēja kļūt par inovāciju līderi savā tirgū,

Par 70% lielāka iespēja iegūt jaunas tirgus daļas,

85% vadītāju organizācijās, kurām ir dažādības un iekļaušanas stratēģija, apgalvo, ka tas ir devis labākus rezultātus,

Uzņēmumos ar labu dzimumu līdzsvaru efektivitāte aug par 15%, bet kompānijās ar labu etnisko līdzsvaru, kur ir cilvēki no dažādām valstīm, efektivitāte aug gandrīz par 35%.

Kādās situācijās uzņēmumi meklē padomu?

Proaktīvi:

- jauna orientācija
- reorganizācija
- jaunu klientu meklēšana
- kompetenču attīstība
- konsolidēšana
- vēlas ieviest dažādības vadību

Reakcija uz problēmu:

- konflikti darbinieku vidū
- nevar atrast darbiniekus
- darbinieki ātri pamet uzņēmumu
- klientu sūdzības

s.com

Kompetence

Sieviete	Māte Meita	Eiropiete	Latviete	Ar Ziemeļvalstu pieredzi	Ar Tuvo Austrumu pieredzi
Ar lauku pieredzi	Pētniece	Sociālantropoloģe	Vadītāja	Konsultante	Doktore

Kvalificēta/ Nekvalificēta	Kristiete	Reemigrante	MINORITĀTE	MAJORITĀTE

Paldies par uzmanību!

Dr. Agnese Cimdiņa
agnese.cimdina@lu.lv

Sertificēta dažādības vadītāja/eksperte
Sociālantropoloģijas doktore
Saimniecību un uzņēmumu pētniece