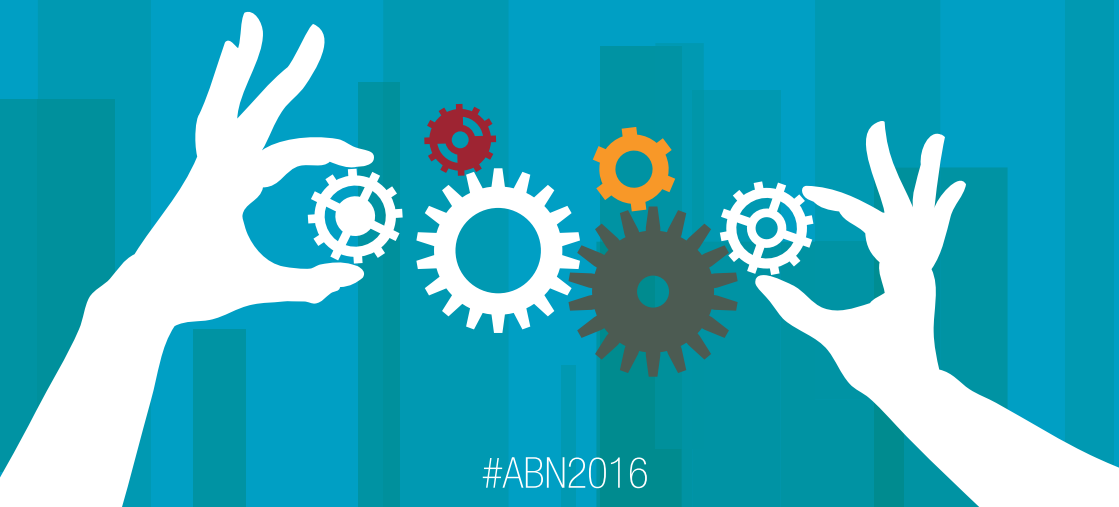


ATBILDĪGA BIZNESA
NEDĒĻA 2016



ATBILDĪGU IDEJU KATALOGS



Atbildīgs uzņēmums – Latvijas nākotne!

*Lai izveidotu zīmolu, ko cilvēki mīl un kam uzticas, jādomā
ne tikai par šodien, bet arī rītdien. Tas nav viegli, bet
sabalansēti īstermiņa un ilgtermiņa mērķi ir atslēga
ilgtspējīgai un ienesīgai uzņēmuma izaugsmei.*

Jau septīto gadu par korporatīvās atbildības principu iedzīvināšanu Latvijas biznesa vidē rūpējas Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts. Tā darbības mērķis ir stiprināt ilgtspējīgu valsts attīstību un starptautisko konkurētspēju uzņēmumiem, valsts pārvaldei un nevalstiskajām organizācijām, sistemātiski padziļinot izpratni par korporatīvo ilgtspēju un atbildību, nodrošinot uzticamus ilgtspējas mērījumus, kā arī praktiskas iemaņas starptautisku zināšanu lietošanai uzņēmumu darbības uzlabošanā.

Institūta dibinātāji ir vadošie konsultāciju uzņēmumi dažādos ilgtspējas aspektos: “COBALT”, “McCANN Consulting”, “Estonian, Latvian & Lithuanian Environment”, “Latvijas Zaļais punkts”, “Spring Valley” un “TNS Latvia”.



Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts kopā ar nacionālā līmeņa sociālajiem partneriem – Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju – organizē Ilgtspējas indeksu, kas palīdz Latvijas uzņēmumiem diagnosticēt savas darbības ilgtspēju un korporatīvās atbildības līmeni.



Lai sekmētu sabiedrības izpratni un pieprasījumu pēc godīgas, ētiskas un atbildīgas uzņēmējdarbības, lai uzņēmumiem dotu iespēju lepoties ar savu pozitīvo pieredzi, trešo gadu tiek rīkota Atbildīgā biznesa nedēļa.

IZPRATNI PAR ATBILDĪGU BIZNESU PALĪDZ VEICINĀT:



SADARBĪBĀ AR:



ATBILDĪGU IDEJU TIRGUS

15 idejas 15 minūtēs

8. jūnijs



RISEBA Arhitektūras un mediju centrs H2O6 Ūdens iela 6 Rīga

PROGRAMMA

9.00–9.30	Reģistrācija
9.30–9.35	Konferences atklāšana Dace Helmane, Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja
9.35–10.00	Stratēģija ilgtermiņa attiecībām Tatjana Baranovska, "White Label/ McCann Riga" zīmolu stratēģe
10.00–10.30	Organizāciju komunikācijas izaicinājumi Ilze Čiščakova, "Spring Valley" konsultante
10.30–11.00	Gimenei draudzīgo komersantu sveikšana Karina Korna, Labklājības ministrijas parlamentārā sekretāre
11.00–11.30	Kafijas pauze sadarbībā ar "Svētki Jums"



	DIALOGS Latvijas dzelzceļš	IZGLĪTĪBA Swedbank	LABSAJŪTA Stradavesels.lv
11.30–11.45	Ietekmes pušu iesaiste lēmumu pieņemšanā – "Latvijas dzelzceļa" un "Apeirona" sadarbība Ieva Kustova, "Latvijas dzelzceļš" ilgtspējas un korporatīvās sociālās atbildības projektu vadītāja (10. lpp.)	Grābekļi, uz kuriem uzkāpām, organizējot ilgtspējas apmācības piegādātājiem Adriāna Kauliņa, "Swedbank" korporatīvo attiecību vadītāja (22. lpp.)	Sajūtu gids pašsajūtas uzlabošanai Erika Gromule, Lauku atbalsta dienesta Personāla daļas vadītāja (32. lpp.)
11.55–12.10	Ideju banka un Darbinieku laboratorija – inovāciju instrumenti Artis Cicens, "SEB bankas" inovāciju vadītājs (11. lpp.)	Intereses paaugstināšana par inženierzinātnēm Arturs Zeps, Rīgas Tehniskās universitātes rektora vietnieks attīstībā (23. lpp.)	Rūpes par saviem darbiniekiem jeb Labas jušanās kampaņa "Aktivitātes un enerģija" Martiņš Žogots, "Fortum" integrētās vadības sistēmas vadītājs (33. lpp.)
12.20–12.35	"Latvenergo" koncerna ilgtspējīga attīstība sadarbībā ar ieinteresētajām pusēm Guntars Balčūns, "Latvenergo" valdes loceklis, finanšu direktors (12. lpp.)	"Burkāns" drošības jomā Dagnis Garais, "Ventspils nafta termināls" ugunsdrošības inspektors, bistamo kravu pārvadājumu drošības konsultants (24. lpp.)	Veselīgs bizness veselai sabiedrībai – "Rimi Baltic" ilgtspējas formula Genute Voveriene, "Rimi Baltic" kvalitātes un korporatīvās atbildības direktore (34. lpp.)
12.45–13.00	Jaunākās paaudzes nozares pašregulācijas vadlīnijas – Banku sociālā harta Baiba Melnace, Latvijas Komercbanku asociācijas komunikācijas speciāliste (13. lpp.)	Ekspertu dienas – klientu izglītošana ceļā uz drošu un atbildīgu uzņēmumu Natalija Sokolova, "FN-Serviss" Pārdošanas un mārketinga daļas vadītāja (25. lpp.)	Esmu atbildīgs par to, ko redzu un dzirdu, – nulles nelaimes gadījumu politika Kristīne Kursīte, "Česu alus" darba aizsardzības un vides speciāliste (35. lpp.)
13.10–13.25	Darbinieku Ideju istaba Jolanta Pavitola, "AE Partner" prokuriste (14. lpp.)	"Braucam droši!" – autobusu vadītāju profesionālās meistarības konkurss Ginta Rassa, "Ventspils reiss" Personāldaļas un integrētās vadības sistēmas vadītāja (26. lpp.)	Apmierināti, iesaistīti un produktīvi darbinieki – programmas enerģijas atjaunināšanai Edite Kalniņa, "AbbVie" personāla vadītāja (36. lpp.)
13.25–14.00	Balsošana par labāko uzņēmuma ideju balvai "Gada iniciatīva"		



Pēteris Krīgers,

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs

Ilgtspējas indekss jau septīto gadu pulcē tos uzņēmumus, kuri apzinās, ka profesionāli, apmierināti un lojāli darbinieki ir uzņēmuma svarīgākais resurss, kas palīdz sasniegt izvirzītos mērķus.

Darba devēja ieguldījums apmācībā, darbinieku motivācijā un attīstībā vienmēr atmaksājas – to apliecina arī spožie Ilgtspējas indeksa rezultāti.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība otro gadu Ilgtspējas indeksā pasniedz savu speciālbavu "Sociālā dialoga līderis". Tā tiek piešķirta uzņēmumiem, kuri spilgti apliecinājuši to, ka arodbiedrība ir darba devēja sabiedrotais, kas nodrošina un veicina attīstību. Turklāt darba kopīgums ir tas "garainis, kas veicina vārīšanos", jo paredz godīgas attiecības starp darba devēju un darbiniekiem.



Latvijas Darba devēju konfederācija

Līga Meņģelsone,

Latvijas Darba devēju konfederācijas ģenerāldirektore

Starptautiskās organizācijas, kuru dalībvalsts ir Latvija un kurās iesaistās arī mūsu valsts darba devēji, uzsver, ka lielāka atklātība uzņēmējdarbības vidē ir svarīgs priekšnoteikums, lai vairotu ilgtspēju, palielinātu konkurētspēju, mazinātu ēnu ekonomiku un veicinātu ekonomikas izaugsmi. Lai ekonomika būtu plaukstoša ilgtermiņā, jāveicina informācijas apmaiņa un jāstiprina atklātība kā vērtība. Pieaugot globalizācijas un eksporta attīstības tempiem, Latvijas uzņēmumi arvien vairāk iesaistās starptautiskos biznesa projektos, tāpēc aizvien lielāka loma ir informācijas apmaiņai ar potenciālajiem partneriem, lai izvērtētu uzticamību un ilgtermiņa sadarbības perspektīvas.



Dace Helmane,

Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta vadītāja

Laikā, kad Latvijas iedzīvotāju skaits turpina samazināties, darba devēji arvien biežāk saskaras ar darbaspēka trūkumu. To apliecina arī “TNS Latvia” pētījuma dati – katrs otrais uzņēmums (47%) kā lielāko darba vides izaicinājumu min darbinieku trūkumu (kvalificētu speciālistu trūkums – 37% un darbaspēka trūkums kopumā – 10%). Šī iemesla dēļ aizvien aktuālākas kļūst dažādas iniciatīvas nodarbināto labsajūtas uzlabošanai, kā arī darba un ģimenes dzīves saskaņošanai.

Lai noturētu un piesaistītu jauno darbinieku paaudzi, arī Latvijas uzņēmumu vadītājiem nāksies sekot pasaules tendencēm un būt elastīgiem gan attiecībā uz darba laiku, gan formu, gan atbalsta pasākumiem, piemēram, strādājošiem vecākiem. Šī gada Atbildīgu ideju tirgum iesniegtie un izvēlētie piemēri apliecina, ka virkne darba devēju jau šobrīd apzinās nākotnes izaicinājumus un atrod tiem risinājumus.

Darbinieku un klientu veselības veicināšana, jauniešu sagatavošana darba tirgum, sadarbība ar dažādām ietekmes pusēm – tie ir tikai daži piemēri, bet Latvijas drosmīgākie un atbildīgākie uzņēmumi dara daudz vairāk, un to ik gadu apliecina Ilgtspējas indeksa rezultāti.

Uzņēmumi, kuri jau šodien domā par ilgtspējīgu darbību, par to, kā ilgtermiņā atbildīgi izturēties gan pret savu biznesu, gan darbiniekiem, gan vidi, gan sadarbības partneriem, viennozīmīgi ir soli priekšā pārējiem. Diemžēl plaša starp uzņēmumiem, kas rūpējas par darbiniekiem, un tiem, kuri darbiniekus uztver kā instrumentu īstermiņa mērķu sasniegšanā, Latvijā vēl nesamazinās.

Šī gada Atbildīgu ideju tirgus principi ir dialogs, izglītība un labsajūta, un dalībnieki pierādījis, ka tos var attiecināt gan uz darbiniekiem, gan uzņēmuma klientiem, gan vietējo sabiedrību.

Lai izdodas gūt jaunas idejas, iedvesmu un pārliecību, ar ko iedzīvināt atbildīga biznesa praksi jūsu uzņēmumā!



Kvalificētu, efektīvu un motivētu darbinieku **piesaiste** un **noturēšana** ir darba devēju biznesa panākumu garants



Katrs 4. darbinieks Latvijā savam darba devējam iesaka, kā uzlabot darbavietu*



Labas attiecības ar kolēģiem (labs iekšējais mikroklimats) katram trešajam darbiniekam ir galvenais iemesls, kas notur pašreizējā darbā**



Katrs 3. darbinieks Latvijā nav apmierināts ar to, kā tiek ņemts vērā viņa viedoklis, pieņemot lēmumus par viņa darbu***

52% nodarbināto tiek nodrošinātas darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas (piemēram, elastīgs darba laiks, attālināta darba iespējas u.c.)****



* TNS pētījums "Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012.-2013."

** TNS darba tirgus tendenču pētījums, 2016.

*** TNS Eurobarometra Flash pētījums, 2014.

**** TNS darba tirgus tendenču pētījums, 2015.



DIALOGS

Tas ir stāsts par komunikāciju. Tas ir stāsts par godīgumu. Tas ir stāsts par pārliecību, ka darbinieki ir pelnījuši zināt faktus. Tu nedari viņiem zināmu tikai pusi stāsta. Tu neslēp stāstu. Tu pret viņiem izturies kā pret līdzvērtīgiem un komunicē, komunicē, un komunicē.

*Lūiss V. Gerstners,
kādreizējais kompānijas "IBM" vadītājs*

DIALOGS

IZPRATNI PAR ATBILDĪGU BIZNESU PALĪDZ VEICINĀT:

SADARBĪBĀ AR:





Signe Kaņejeva,

lielo klientu direktore, personāla pētījumu eksperte

Darba devēju galvenie izaicinājumi un darbinieku ekspektācijas

Pēdējā laikā situācija darba tirgū kļūst darbiniekiem labvēlīgāka – pārliecība par savu konkurētspēju pieaug, palielinās nodarbinātība un samazinās bezdarbs, savukārt darba devēji aizvien vairāk izjūt kvalificēta darbaspēka trūkumu. Galvenie faktori, kas ietekmē darba tirgu:

- demogrāfiskie procesi;
- darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma skaitliskās izmaiņas;
- darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma nesabalansētība;
- darba ņēmēju tirgus attīstība;
- darba devēju konkurences palielināšanās darba tirgū;
- interneta, sociālo mediju ietekmes pieaugums.

Kompānijas TNS 2016. gada pētījums par darba tirgus tendencēm atklāj, ka galvenie iemesli, kāpēc cilvēki aizietu no darba, ir lielāks atalgojums (64%), lielāki piedāvātie labumi un bonusi (22%), kā arī plašākas personīgās un profesionālās izaugsmes iespējas citur (21%). Salīdzinot ar 2014. gadu, būtiski ir palielināties to cilvēku īpatsvars, kuri efektīvāku izaugsmi saredz ārpus uzņēmuma, kurā strādā pašreiz.

Situācija liecina, ka strādājošo gatavība un atvērtība darba maiņai ir diezgan augsta. Tā 24% cilvēku apsver iespēju šogad mainīt darbu. Savukārt 63% vēl nav gatavi pieņemt jaunus izaicinājumus. Salīdzinot ar 2014. gadu, ievērojami ir samazināties to darbinieku īpatsvars, kuri grib turēties pie pašreizējā darba un noteikti neapsver tā maiņu. Kopumā gandrīz 40% strādājošo uzskata, ka, ņemot vērā viņu pašreizējo amatu un darbības jomu, viņiem ir palielinājušās iespējas atrast labāk apmaksātu darbu savā jomā, kamēr nedaudz mazāk kā puse (47%) ir snieguši noliedzošu atbildi.

Dati liecina, ka 34% darbinieku pēc nodokļu nomaksas uz rokas vēlētos saņemt vairāk nekā 1000 EUR. Vēlamā vidējā mēnešalga uz rokas ir 1122 EUR, un tā aptuveni divas reizes pārsniedz vidējo algu valstī.

Ietekmes pušu iesaiste lēmumu pieņemšanā – “Latvijas dzelzceļa” un “Apeirona” sadarbība



Ieva Kustova,

“Latvijas dzelzceļš” ilgtspējas un korporatīvās sociālās atbildības projektu vadītāja

Rezultāts:

Modernizētajās pasažieru platformās ir ne vien ērtākas uzbrauktuves un dzelzceļa šķērsojumi, bet arī vārdredzīgiem cilvēkiem piemērotas norādes, tāpat plānots veidot skaņas indukcijas cīlpas pie kases lodziņiem vārdzirdīgu cilvēku ērtībai. Aptaujā 93% respondentu konkrētajās dzelzceļa līnijās uzsvēruši, ka, no pasažieru ērtību viedokļa, tie ir būtiski uzlabojumi.

Savukārt uzņēmuma speciālisti, paši izmēģinot dažādus risinājumus (tostarp pārvietošanos ratiņkrēslā pa uzbrauktuvi), atzina, ka dažkārt pat pēc būvnormatīviem izveidoti risinājumi ir neērti un var būt pat bīstami. Tāpēc šāda pieredzes apmaiņa ir ļoti noderīga.

“Latvijas dzelzceļa” īpašumā visā valstī ir vairāk nekā 220 pasažieru staciju un pieturas punktu – vietu, kur cilvēki ikdienā ierodas, lai tālāk ar vilcienu dotos uz darbu, skolu, tuvāko pilsētu vai citurieni. Lielākā daļa šo staciju un pieturas punktu ir izbūvēti padomju periodā vai vēl agrāk, kad jēdziens “vides pieejamība” vēl nebija pat radīts. Tomēr šodien ikvienam ērti pieejama vide ir gan normatīvo aktu prasība, gan gluži vienkārši – labā prakse. Tāpēc “Latvijas dzelzceļš” ir uzsācis aktīvu sadarbību ar Invalīdu un viņu draugu apvienību “Apeironu”, lai kopīgi padarītu dzelzceļa infrastruktūru sabiedrībai pieejamāku.

Iniciatīva:

Ar Invalīdu un viņu draugu apvienību “Apeironu” “Latvijas dzelzceļš” sadarbojas kopš 2013. gada, kad pirmo reizi tika veikts vides pieejamības audits Rīgas Centrālajā dzelzceļa stacijā. Tā rezultātā ir veikti uzlabojumi, tomēr plašāk gutās zināšanas tiks izmantotas Centrālās stacijas pārbūves laikā.

2015. gadā “Latvijas dzelzceļš” iesaistīja “Apeironu” līdz šim vērienīgākajā pasažieru dzelzceļa infrastruktūras modernizācijas projektā Jelgavas un Jūrmalas dzelzceļa līnijā, veidojot paaugstinātās platformas, kas būs ērti pieejamas gan personām ar kustību traucējumiem, gan māmiņām ar ratiņiem, gan senioriem.

Savukārt šogad “Apeirona” eksperti vadīja apmācības “Latvijas dzelzceļa” speciālistiem un citiem būvniecības ekspertiem par vides pieejamību publiskās infrastruktūras objektos.

Nākotnes izaicinājumi:

“Latvijas dzelzceļš” plāno turpināt pasažieru infrastruktūras modernizāciju arī citās dzelzceļa līnijās, palielinot to staciju un pieturas punktu skaitu, kas ekspertu vērtējumā ir ērti pieejami ikvienam.

Ideju banka un Darbinieku laboratorija – inovāciju instrumenti



Artis Cicens,
“SEB bankas” inovāciju vadītājs

Rezultāts:

Atklāts desmitiem veidu, kā idejas neattīstās un negūst atbalstu. Veiksmīgo ideju attīstība palīdzējusi gūt pieredzi un sasniegt biznesa uzlabojumus. Pieredzi iegūst ikviens uzņēmuma darbinieks, kas piedalās vai tiek iesaistīts, un vienlaikus viņš attīsta sev jaunas prasmes. Ar iekšējiem komunikācijas kanāliem un pasākumiem tiek iesaistīti arī pārējie darbinieki, kuri var vērot procesu, klausīties un izteikt viedokli, un tas iedrošina viņus uzņemties iniciatīvu realizēt savas idejas.



Esošā kārtība pasaules līmeņa servisa attīstībai no uzņēmuma darbiniekiem prasa citādu pieeju un iemaņas, lai viņi spētu realizēt savu potenciālu, radot jaunus pakalpojumus vai pievienoto vērtību esošajiem, izmantojot pēc iespējas mazāk resursu un maksimāli iesaistot klientus. Klientu iesaistei un izpētei ir noteicošā loma.

Iniciatīva:

Ideju banka un Darbinieku laboratorija ir instrumenti ātrai ideju apmaiņai un testēšanai. Ideju bankas loma – iegūt atbalstu un novērtējumu jaunām idejām. Savukārt Darbinieku laboratorija ir iekšējais akselerators to testēšanai un pilotēšanai. Procesā piedalās gan paši ideju autori, gan to atbalstītāji. Vīdējais laiks kādas idejas testēšanai ir 2 mēneši. Idejas galvenokārt orientētas uz klientu servisa uzlabošanu, iekšējo procesu pilnveidi un jaunu pakalpojumu izpēti.



Nākotnes izaicinājumi:

Attīstīt atbilstošu infrastruktūru un nodrošināt darbinieku uzmanību, lai panāktu augstāku iesaistes līmeni un līdz ar to – lielāku iespēju realizēt veiksmīgas idejas.

Ilgtspējīga "Latvenergo" koncerna attīstība sadarbībā ar ieinteresētajām pusēm



Guntars Bajčūns,
"Latvenergo" valdes loceklis,
finanšu direktors

Rezultāts:

Semināra dalībnieki piedalījās aptaujā un noteica koncerna ilgtspējīgai attīstībai būtiskus aspektus, kā arī darba grupu diskusijās apsprieda vairāk nekā 50 ieteikumus ilgtspējas snieguma uzlabošanai. Daži būtiskākie no tiem:

- energoresursu izcelsmes kontrole un atjaunojamo energoresursu īpatsvars enerģijas ražošanā;
- darbinieku tālākizglītība un darba vides pilnveide;
- sadarbības turpināšana ar zinātnes un izglītības iestādēm;

Tagad koncerns ikdienas darbā jau iekļāvis daudzus saņemtos ieteikumus, savukārt tos, kuri atbilst tā darbības mērķiem, bet pašreiz vēl netiek īstenoti, plānots ieviest nākotnē.

Uzņēmuma sadarbība ar ieinteresētajām pusēm, sistemātiska tās organizēšana, rezultātu izvērtēšana un iekļaušana ikdienas darba procesos ir kļuvusi par nozīmīgu labas korporatīvās pārvaldības un atbildīga biznesa prakses sastāvdaļu. Lai ieinteresētajām pusēm sniegtu visaptverošu informāciju par savu darbību, kopš 2009. gada "Latvenergo" koncerns gatavo ilgtspējas pārskatu atbilstoši Globālās ziņošanas iniciatīvas vadlīnijām (Global Reporting Initiative jeb GRI).

Iniciatīva:

Šādas sadarbības nozīmīgumu apliecina arī jaunākās GRI G4 vadlīnijas. Tās paredz ieinteresētās puses iesaistīt pārskata saturā izveidē un nodrošināt, ka iekļautā informācija ir būtiska gan ieinteresētajām pusēm, gan koncernam.

Lai noteiktu koncerna ilgtspējīgai attīstībai būtiskus aspektus, saņemtu ieteikumus sadarbības pilnveidošanai un nodrošinātu ieinteresēto pušu līdzdalību ilgtspējas pārskata sagatavošanā, 2015. gada 1. oktobrī koncerns uz semināru aicināja ieinteresēto pušu pārstāvjus – klientus, darbiniekus, arodbiedrību, akcionāru, piegādātājus, valsts iestādes, medijus u.c.



Nākotnes izaicinājumi:

Turpināt īstenot regulāru un kvalitatīvu sadarbību ar ieinteresētajām pusēm, papildus regulārajiem sadarbības formātiem organizējot seminārus ieinteresēto pušu viedokļa noskaidrošanai, kā arī nodrošināt atgriezenisko saiti.

Jaunākās paaudzes nozares pašregulācijas vadlīnijas – Banku sociālā harta



Baiba Melnace,
Latvijas Komercbanku asociācijas komunikācijas speciāliste

Rezultāts:

Banku sociālā harta ir jaunākās paaudzes nozares pašregulācijas vadlīnijas. Tajās atspoguļota mūsdienīga banku prakse un izveidots uz ilgtermiņa attiecībām vērsts banku un sabiedrības sadarbības modelis. Hartā ir iekļauta arī rokasgrāmata klientiem par finanšu pakalpojumiem. Vadlīniju mērķis ir izveidot Latvijā uzticamu, atbildīgu un ilgtspējīgu banku sistēmu, kas radītu priekšnoteikumus sabalansētai gan banku, gan to klientu finanšu pārvaldībai un labklājības izaugsmei ilgtermiņā.

1998. gadā Latvijas Komercbanku asociācijā (LKA) tika izveidots brīvprātīgs banku nozares ētikas un labās prakses kodekss. Taču biznesa filozofija laika gaitā ir būtiski mainījusies, mainījusies arī banku loma – tās ir finanšu institūcijas ar nozīmīgu lomu sabiedrības un tautsaimniecības attīstībā. Tāpēc LKA uzskatīja, ka banku kodeksam ir nepieciešama būtiska atjaunošana, ietverot mūsdienīgu izpratni par bankas un klienta sadarbību, attiecībām, tiesībām un pienākumiem.

Iniciatīva:

Banku nozare ķērās pie jauna pašregulācijas dokumenta izstrādes, izmantojot jaunu pieeju – veidot šo dokumentu primāri kopā ar ietekmes pušu ekspertiem. Banku sociālās hartas radīšanā tika aicināti piedalīties vairāk nekā 200 citu nozaru eksperti, aktīvi piedalījās vairāk nekā 20 eksperti, kas strādāja klātienē darba sapulcēs un arī iesūtīja savus priekšlikumus elektroniski. Pašregulācijas vadlīnijas tika balstītas arī uz labāko pasaules praksi.



Nākotnes izaicinājumi:

Pirmkārt, iedzīvināt hartu praksē. Otrkārt, turpināt pilnveidot banku nozares pašregulāciju, izstrādājot detalizētākus dokumentus dažādiem virzieniem.



Jolanta Pavītola,
“AE Partner” prokūriste

Rezultāts:

Līdz ar Ideju istabas atvēršanu uzņēmums nodrošina šādus aspektus:

- sekmē darbinieku iesaisti – katra balss tiek uzklautāta un ideja izvērtēta;
- dod iespēju ikkatram sniegt papildu pievienoto vērtību savam darbam;
- īsteno pieeju, ka uzņēmuma izaugsmes izmaiņas sākas no darbiniekiem;
- lēmumi par tālāko uzņēmuma attīstību tiek pieņemti, balstoties uz darbinieku novērojumiem un ieteikumiem.

Lai arī Ideju istaba ir atklāta tikai šī gada marta sākumā, līdz maija vidum jau bija iesniegtas 30 idejas.

Uzņēmuma īpašniekam Maiklam Holmam radās ideja par darbinieku ideju istabu, jo mums nebija pietiekami brīvas un atbilstošas vietas, kā cilvēkiem nogādāt savas idejas par uzņēmuma vidi, identitāti un procesiem līdz augstākajai vadībai. Tas kavēja iekšējās kultūras veidošanu un moto “Pievienotā vērtība visos uzņēmuma procesos” īstenošanu. Turklāt nebija pārskatāma un skaidra tālākā idejas virzība, kas bija pretrunā ar vienu no uzņēmuma vērtībām – atklātību.

Iniciatīva:

Ideju istaba ir speciāli izveidota telpa, kur darbinieki tiek aicināti un izaicināti paust savas domas, ieteikumus un novērojumus par to, ko uzņēmumā varētu darīt labāk, efektīvāk vai citādi. Jebkurš var brīvi pieteikt ideju, kā arī sekot līdzi tās virzībai un izpildes statusam uz laika ass.



Nākotnes izaicinājumi:

- 1) veicināt darbinieku ieinteresētību un atklātību, integrēt jaunus darbiniekus uzņēmuma kultūrā, kurā visu idejas un viedokļi tiek izvērtēti;
- 2) aktivizēt iekšējo komandu sadarbību un ieviest regulāru darbinieku pulcēšanos, lai katrs vismaz reizi gadā būtu iesaistīts kādas idejas iesniegšanā un realizācijā;
- 3) attīstīt relatīvu īpašnieka izjūtu par savu darbu, tādā veidā stiprinot piederības izjūtu uzņēmumam, tā kultūrai un tālākajai attīstībai.



Arnis Vērzemnieks,

“McCANN Consulting” valdes priekšsēdētājs

Ir jāinformē
par savām
vajadzībām un
jānoskaidro otras
puses vēlmes

Lai gan par to runāts jau daudz, pēdējo aptauju rezultāti apliecina īpaši spilgti – veiksmīga uzņēmuma darbība nav tikai tā vadības izvirzīto uzdevumu īstenošana. Sekmīgu uzņēmējdarbību veido daudzu faktoru kopums, no kuriem īpaši atzīmējama ir tieši komunikācija. Uzņēmumam ir ārkārtīgi svarīgi veidot dialogu ar tā ietekmes pusēm – jebkuru cilvēku grupu vai institūciju, kas mijiedarbojas ar uzņēmumu, piemēram, tā darbiniekiem, valsts pārvaldi, nevalstisko sektoru un masu medijiem.

Tas nepieciešams, lai mazinātu riskus palaist garām būtisku informāciju, lai izvairītos no krīzes situācijas. Ja uzņēmums ir pastāvīgā dialogā ar ietekmes pusēm, tas zina, kāds ir šo pušu viedoklis, un spēj attiecīgi reaģēt dažādās situācijās. Un ne tikai reaģēt, bet, iespējams, jau pašā saknē novērst nelabvēlīgas situācijas izveidošanos. Piemēram, valsts pārvalde, labu nodomu vadīta, bet nepārzinot detaļās konkrēto nozari, vēlas veikt pārmaiņas, kas nesniegs ieguvumus un, iespējams, pat būs traucējošas uzņēmējdarbībai. Ja uzņēmējs par šādiem plāniem ir informēts, viņš vai nu individuāli, vai ar savas nozares asociāciju palīdzību vērš uzmanību uz problēmām, kas varētu rasties no jauninājumu ieviešanas, pat sniedz padomus, kā no tām izvairīties. Galvenais – informēt par savām vajadzībām un noskaidrot otras puses vēlmes.

Tieši tāpat ir ar darba vidi. Attiecībā uz darbiniekiem ir svarīgi pastāvīgi vērot situāciju – ko viņi domā, kā jūtas, ko viņi gaida no vadības. Tikai tā var laikus konstatēt lietas, kas darbiniekus neapmierina. Iespējams, šos faktorus var novērst, un tas pat neprasītu daudz resursu, galvenais – vispār zināt par šādas problēmas eksistenci. Bet tas iespējams, tikai komunicējot, uzturot dialogu un iesaistot dialoga dalībniekus kopēju interešu īstenošanā un mērķu sasniegšanā.

ĢIMENEI DRAUDZĪGS KOMERSANTS



Labklājības ministrija

Lai veicinātu ģimenisko vērtību stiprināšanu sabiedrībā un uzlabotu ģimeņu labklājību, kā arī darba vidi, Labklājības ministrija jau vairākus gadus vērtē uzņēmumus, piešķirot tiem Ģimenei draudzīga komersanta statusu. Lai to iegūtu, uzņēmumiem ir jāveic pašnovērtējums pēc Ilgtspējas indeksa rādītājiem.



2016. gadā ģimenei draudzīgu komersantu kritēriji pilnveidoti ar mērķi izglītēt Latvijas uzņēmējus par jaunām iespējām atbalstīt savus darbiniekus darba un ģimenes dzīves saskaņošanas jomā, t.sk. nodrošinot atbalstu viņu bērnu aprūpei, kā arī novērtēt privātā sektora sniegumu atbilstoši aktuālajiem principiem, demogrāfiskajai situācijai un citu valstu labajai praksei.





Jānis Reirs,

Latvijas Republikas labklājības ministrs

Ģimenei draudzīga komersanta statuss tiek piešķirts jau devīto reizi, un ir gandarījums, ka interese par tā iegūšanu ar katru gadu pieaug. Tas liecina, ka arvien vairāk uzņēmumu izvēlas atbildīgu biznesu, veicinot darbiniekus, klientus un viņu ģimenēm piemērotu vidi, labvēlīgu attieksmi un savstarpējo cieņu. Rūpes un atbildība ir pamatprincipi gan cilvēka, gan uzņēmuma izaugsmei!

Kā kļūt par ģimenei draudzīgu komersantu?



Ievies savā darbībā **ģimenei draudzīgus principus**



Piesakies dalībai Ilgtspējas indeksā www.incsr.eu



Katru gadu II ceturksnī **veic pašnovērtējumu** atbilstoši Ilgtspējas indeksa prasībām



Izpildot kritērijus, **saņem** Ģimenei draudzīga komersanta **statusu uz 1 gadu**



1/3 darba devēju norāda, ka organizējuši izglītojošus, karjeras izaugsmi veicinošus pasākumus darbiniekiem (apmācības, lektoru piesaistīšana, piedalīšanās konferencēs u.c.)*



Tikai **14% Latvijas strādājošo** ir "virzītāji" jeb darbinieki, kas izteikti identificējas ar uzņēmuma korporatīvajiem mērķiem, ir absolūti lojāli, ar pašiniciatīvu, kā arī iedvesmo, motivē pārējos darbiniekus**



13% darba devēju uzskata, ka viņu uzņēmuma panākumu garants ir profesionālisms, pieredze un zināšanas***



Katrs 5. respondents atzīst, ka viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ viņš atstātu esošo darbavietu, ir personīgās un profesionālās izaugsmes iespēju trūkums****

37% darba devēju Latvijā aktuāls ir kvalificēta darbaspēka trūkums***



* TNS pētījums par nevēlamu darbinieku uzvedību, 2015.

** TNS TRIM darbinieku piesaistības pētījums, 2016.

*** TNS darba tirgus tendenču pētījums, 2014.

**** TNS darba tirgus tendenču pētījums, 2016.



IZGLĪTĪBA

Investīcijas zināšanās nes visaugstākos procentus.

*Bendžamins Franklins,
sabiedriskais darbinieks, politiķis, zinātnieks*

SADARBĪBĀ AR:





Indriķis Liepa,

zvērināts advokāts, advokātu biroja "COBALT" partneris

Ir jāsaprot,
ko un kā ir
racionāli apmācīt

Pirmās asociācijas ar darbinieku izglītošanu – ļoti apsveicama iniciatīva, jāizmanto katra izdevība. Kopumā tam varētu arī piekrist, bet tikpat svarīgi ir paskatīties uz šo procesu no darba devēja pozīcijām, tad kopaina kļūst krietni vien strukturētāka, ir vieglāk saprast – ko un kā ir racionāli apmācīt.

Vispirms uzņēmumam sev jādefinē, kāds ir šīs papildu izglītības mērķis. Pirmkārt, tā varētu būt kvalifikācijas paaugstināšana, kas ir visciešāk saistīta ar tiešajiem darba pienākumiem un uzņēmuma mērķiem. Cits variants – vispārēja papildu izglītība, piemēram, itāļu valodas apgūšana – lai gan uzņēmumam šādas prasmes pašlaik nav nepieciešamas, kādreiz tās varētu noderēt. Un trešais mērķis – darbinieku motivēšana.

Pēc tam, kad noskaidrots mērķis, ir jāizzina katra darbinieka esošā izglītība, funkcijas un specializācija. Tas ir būtiski, lai saprastu, kāda papildu izglītība katram vajadzīga, un plānotu to. Tikai pēc tam var sākt domāt par konkrētiem kursiem.

Arī šeit pieeja varētu būt dažāda. Visvienkāršākais būtu samaksāt par kādiem kursiem un aizsūtīt uz tiem darbinieku. Cits variants – nodrošināt zināšanu pārnesi no viena darbinieka citiem. Piemēram, mums ir bijušas situācijas, kad citiem nepieciešamās papildu zināšanas kādam darbiniekam jau piemīt, un viņš ir gatavs ar tām dalīties. Šādos gadījumos mēs organizējam iekšējos kursus.

Ja nepieciešamo papildu zināšanu uzņēmumā nav, bet tās vajadzīgas daudziem, iespējams, visefektīvāk būtu uzaicināt piemērotu lektoru. Tādā gadījumā programma būs sagatavota speciāli konkrētajiem cilvēkiem un konkrētajam uzņēmumam, nevis ļoti vispārīgi kā publiskos kursus, lai arī par tādu pašu tēmu.

Rezumējot – mācāties gudri! Tas ir svarīgi, lai uzturētu možu garu!

Grābekļi, uz kuriem uzkāpām,
organizējot ilgtspējas
apmācības piegādātājiem



Adriāna Kauliņa,
“Swedbank” korporatīvo
attiecību vadītāja

Rezultāts:

Apmācības notika par acimredzamāko ilgtspējas disciplīnu – vides aizsardzību, īpaši fokusējoties uz tiem pakalpojumu sniedzējiem, kas darbojas birojā. Apmācības notika tiešraidē uzņēmumu sociālajā tīklā Business Network, iegūstot simbolisku nozīmi – ne tikai vairojot pieejamību klausītājiem, bet arī aiztaupot enerģiju, ko savādāk, dodoties uz klātienē pasākumu ar auto, apmeklētāji patērētu. Uzaicinājumi semināra apmeklēšanai klātienē tika izsūtīti dažādos sociālajos kanālos.

Rezultātā semināru:

- klātienē apmeklēja 2 uzņēmēji;
- tiešraidē pilnībā noklausījās aptuveni 15 personas;
- fragmentāri pieslēdzās 80 klausītāji.

Latvijā jau vairākus gadus gan privātajā, gan publiskajā sektorā tiek īstenota virkne iniciatīvu, kuru mērķis ir padarīt uzņēmējdarbības vidi atbildīgāku un ilgtspējīgāku dažādos aspektos (vide, caurspīdība, vietējā kopiena u.c.) un mudināt uzņēmējus aizdomāties par savu atbildību kā sabiedrības, tā arī valsts priekšā. Prakse liecina, ka labas ieceres ne vienmēr kļūst auglīgā augsnē.

Iniciatīva:

Attiecībā uz ilgtspējas jautājumiem esam prasīgi pret saviem piegādātājiem, tomēr vēlamies partnerus atbalstīt, palīdzot tiem sakārtot šo jomu. Lai to izdarītu, 2016. gadā saviem piegādātājiem un sadarbības partneriem organizējām bezmaksas apmācības par aktuālajiem ilgtspējas jautājumiem. Sākotnējā iecere paredzēja piegādātāju uzņēmumiem veikt atbildīga biznesa novērtējumu, tādējādi identificējot apmācību tēmu. Aicinājumi uzņēmumu aizņemtajā dienaskārtībā neguva atsaucību, tāpēc apmācības notika par bankas izvēlēto tematiku, paplašinot pieaicināto loku ar potenciālajiem piegādātājiem bankas Business Network tīklā, kā arī pārveidojot formātu.



Nākotnes izaicinājumi:

Kamēr izglītojošas iniciatīvas ir vēlamas, sistēmiski uzņēmumi, kā, piemēram, bankas, nozīmīgāko ieguldījumu ilgtspējīgas uzņēmējdarbības veicināšanā drīzāk var dot, īstenojot piegādātāju atlases, ieguldīšanas un kredīšanas politiku.

Intereses paaugstināšana par inženierzinātnēm



Artūrs Zeps,

Rīgas Tehniskās universitātes
(RTU) rektora vietnieks attīstībā

Rezultāts:

Izveidota mācību iestāde, kas nodrošina augstas kvalitātes mācību procesu – attīsta skolēnu domāšanu, sniedz pieredzi eksakto zinātņu praktiskā lietošanā un priekšstatu par eksakto mācību priekšmetu savstarpējo sasaisti, akcentē valodu un informācijas tehnoloģiju nozīmi inženierzinātnēs. Mācību procesā tiek veicināta jauniešu interese par pētniecību, tā audzinot jauno zinātnieku paaudzi. 2015. gadā 10. klasē tika uzņemti 24 audzēkņi un pieņemti darbā 13 augsti kvalificēti pedagogi.

Latvijā un pasaulē ir liels pieprasījums pēc inženierzinātņu speciālistiem. Valsts eksakto zinātņu studijas ir izvirzījusi par prioritāti, taču jaunieši šos priekšmetus apgūst nelabprāt.

Iniciatīva:

Viena no RTU iniciatīvām ir jauniešu piesaiste inženierzinātnēm, rīkojot virkni pasākumu – tehniskās jaunrades dienas, skolēnu zinātniski pētniecisko darbu konkursu, skolēnu elektronikas olimpiādi, projektu “Seko studentam”, robotikas forumu, makaronu tiltu konstruēšanas sacensības “STIKS”. Organizējot šos projektus, RTU parāda, ka ķīmijas, fizikas un matemātikas zināšanas ir noderīgas un ka tās lietot var būt ļoti interesanti. 2015. gadā RTU ir uzsākusi jaunu iniciatīvu – izveidojusi Inženierzinātņu vidusskolu, kas ir pirmā augstskolas dibinātā vidusskola Latvijā. Tās uzdevums ir sagatavot vidusskolēnus inženierzinātņu studijām.



Nākotnes izaicinājumi:

Panākt, ka vismaz puse Latvijas vidusskolu absolventu ir gatavi un ieinteresēti studēt inženierzinātnēs.



Dagnis Garais,

"Ventspils nafta termināls" (VNT)
ugunsdrošības inspektors,
bīstamo kravu pārvadājumu
drošības konsultants

Rezultāts:

Darbuzņēmēju sniegtie pakalpojumi VNT ir ļoti atšķirīgi un specifiski: dažāds izpildes laiks un regularitāte, bīstamības un sarežģītības pakāpe, kas apgrūtināja veikt objektīvu novērtēšanu. Rezultātā tika izveidotas trīs kategorijas – Drošākais darbuzņēmējs projektu realizācijā, Drošākais darbuzņēmējs pakalpojumu uzturēšanā un Veiksmīgākais starts. Novērtēšanā ņemti vērā dažādi kritēriji – droša darba izpilde, kvalitāte, reaģēšana uz aizrādījumiem, drošības dokumentācijas izstrāde u.c. Labākajiem tika pasniegtas vērtīgas balvas.

Ikdienā uzņēmumam VNT dažādus pakalpojumus sniedz 35 komersanti un individuālie uzņēmēji. Lai nodrošinātu, ka to darbinieki zina un ievēro mūsu drošības prasības, 2013. gadā VNT ieviesa darbuzņēmēju vadības programmu, kura ietvēra sākotnējo apmācību, uzraudzību un sodīšanu, taču tajā neietilpa pasākumi, kas motivētu darbuzņēmēju darbiniekus strādāt labāk un drošāk.

VNT ir vienota filozofija, pieeja un prasības attiecībā uz drošību visiem neatkarīgi no piederības konkrētam uzņēmumam, amata un apmeklējuma mērķa.

Iniciatīva:

VNT regulāri tiek izvērtētas nedrošas situācijas, un nozīmīgākais mēneša identificētais novērojums tiek apbalvots. Ar apbalvošanas palīdzību mēs ne tikai novēršam nedrošas situācijas, bet arī pasakām paldies vērtīgākajiem un čāklākajiem VNT darbiniekiem un darbuzņēmējiem. Lai motivētu darbuzņēmēju strādājošos un paaugstinātu viņu iesaisti drošības apziņas un kultūras celšanā, 2015. gada nogalē VNT ieviesa jaunu praksi – drošāko darbuzņēmēju novērtēšana un apbalvošana dažādās kategorijās.



Nākotnes izaicinājumi:

Izveidot sistēmu, lai darbuzņēmēju darbinieki ziņotu par nedrošām situācijām VNT, jo tikai kopīgi mēs panāksim vēlamā rezultātu un dosimies mājās veselī!

Ekspertu dienas – klientu izglītošana ceļā uz drošu un atbildīgu uzņēmumu



Natālija Sokolova,
“FN-Serviss” Pārdošanas un
mārketinga daļas vadītāja

Rezultāts:

Nepilnos astoņos mēnešos šis pasākums ir ieguvis plašu rezonansi. Ir aizvadītas 3 Ekspertu dienas, kurās piedalījušies ap 250 publiskā un privātā sektora uzņēmumu un organizāciju pārstāvj. Pateicoties šai iniciatīvai, ir identificētas vairākas problēmas, kur nepieciešamas izmaiņas tiesību aktos, par ko jau ir informēti atbildīgie dienesti valsts pārvaldē. Kā atzīst paši dalībnieki – Ekspertu dienas ir “drošības kompass”, kas palīdz noteikt virzienu, kurp doties, lai veidotu drošu vidi, kā arī pilnveido viņu zināšanas.

Iniciatīva:

Valsts kontroles 2015. gada revīzijas ziņojums apliecina, ka Latvija ir to valstu sarakstā, kur ir viens no augstākajiem ugunsgrēku un bojāgājušo skaits. Šobrīd Latvijā trūkst iniciatīvas publiskajā un arī privātajā sektorā veikt preventīvas darbības ugunsdrošības jomā. Sniegt zināšanas un dalīties labās prakses piemēros ir viens no veidiem, kā uzlabot negatīvo statistiku un izglītot mūsu sabiedrību drošas uzņēmējdarbības vides attīstīšanā un nodrošināšanā.

2014. gada rudenī “FN-Serviss” drošības ekspertu komanda aizsāka iniciatīvu – Ekspertu dienas. Tie ir izglītojoši semināri, kas tiek organizēti 1 reizi ceturksnī un kur tiek vadīti Latvijas un Eiropas ugunsdrošības eksperti (t.s. arī atbildīgās valsts institūcijas), lai dalītos vērtīgās zināšanās un pieredzē ar atbildīgajiem speciālistiem par kādu nozarē sāpīgu tēmu. Piedalīšanās seminārā tiek nodrošināta BEZ MAKSAS.



Nākotnes izaicinājumi:

Pieaugot uzņēmēju un sabiedrības interesei par Ekspertu dienām, nodrošināt iespēju piedalīties visiem, kam ir svarīgi veidot drošu vidi uzņēmumā un sev apkārt, kā arī attīstīt un organizēt papildu Ekspertu dienas reģionos.

"Braucam droši!" – autobusu vadītāju profesionālās meistarības konkurss



Ginta Rassa,
"Ventspils reiss" Personāldaļas
un integrētās vadības sistēmas
vadītāja

Rezultāts:

Profesionālās meistarības konkurss uzņēmumā kļuvis par tradīciju, šogad tas notiks 10. reizi. Uzrādot labus rezultātus konkursā un dažādās ar tiešo darbu saistītās jomās, autobusu vadītāji var saņemt gan balvas, gan piemaksu. Konkurss uzlabo autobusu vadītāju zināšanas, ceļu satiksmes noteikumus, braukšanas kultūru un ikdienas darba kvalitāti kopumā. "Ventspils reiss" ceturto gadu pēc kārtas ir kļuvis par Drošāko pasažieru pārvadātāju Latvijā.

"Ventspils reiss" pasažieru pārvadājumus nodrošina 19 gadus. Profesionālās meistarības konkurss ir instruments, kas apvieno mācības un ir kā pārbaudes forma. Tajā iekļauti veiktības braukšanas elementi un teorijas tests. Papildus tiek vērtēti ikdienas darba rezultāti. "Ventspils reiss" ir gatavs dalīties pieredzē, tāpēc startēt konkursā aicināti arī kolēģi no citiem pārvadātāju uzņēmumiem.

Iniciatīva:

Veicot uzņēmējdarbību, "Ventspils reiss" ir atbildīgs par daudzu cilvēku drošību. Uzņēmuma devīze – "Braucam droši!" Nepietiek tikai ar jaunas tehnikas iegādi, ir jābūt pārliecībai, ka darbinieks ir profesionāls, atbildīgs un spēj pareizi rīkoties ārkārtas situācijās, neradot apdraudējumu ne pakalpojuma saņēmējam, ne sev, ne pārējai sabiedrībai. Sākot ar 2007. gadu, tiek rīkots autobusu vadītāju Profesionālās meistarības konkurss.



Nākotnes izaicinājumi:

Jauni kadri, konkurētspējīgs atalgojums. Autobusu vadītāju un citu nozares profesiju popularizēšana. Satiksmes drošības veicināšana. Autotransporta darbinieku dienas atjaunošana.



Darbiniekus motivē atbalsts mācību aktivitātēm



Jānis Gredzens,

“Spring Valley” organizācijas pārmaiņu un personāla vadības konsultants un mentors

Darba ņēmēju skaits Latvijā joprojām samazinās, taču ne tik krasi kā iepriekš. Lai noturētu un attīstītu esošos darbiniekus, viens no cilvēku motivējošajiem faktoriem ir atbalsts profesionālajai izaugsmei un izglītības iegūšanai, kā arī citu mācību aktivitāšu nodrošināšana.

Mācību aktivitāšu skaits un daudzveidība šobrīd Latvijā pieaug, bet vienlaikus pieaug arī prasības to kvalitātei. Darba devējam ir svarīgi, lai mācību aktivitātes būtu saistītas ar organizācijas mērķiem un tām būtu ātra atdeve. Protams, ļoti svarīgs faktors mācīšanās kultūrā ir augstākā līmeņa vadības atbalsts un iesaiste. Tikpat nozīmīgs faktors ir konkurence konkrētajā nozarē – lai noturētu un piesaistītu labākos darbiniekus, mācību un attīstības iespējas ir ļoti svarīgs nosacījums.

Mācību izvēli nosaka, pirmkārt, tēmas specifika un vajadzības, otrkārt, organizācijas lielums. Lielajās un vidējās organizācijās ir savi iekšējie resursi (mācību centrs, iekšējie pasniedzēji, infrastruktūra) un kompetence lielāka cilvēku skaita apmācībai, bet mazās pārsvarā izmanto ārējo speciālistu pakalpojumus vai arī mentora un kouča atbalstu. Tomēr ir jomas, kur jebkura lieluma organizācijai ir nepieciešama ārējo speciālistu kompetence, īpaši saistībā ar tādām jomām kā vadība un līderība, pārdošana un klientu apkalpošana. Katrā ziņā arvien vairāk uzmanības tiek pievērsts mācību kvalitātei un ieguvumiem, ne tikai zemākām izmaksām.

Protams, pastāv arī situācijas, kad augstākā vadība nevēlas investēt līdzekļus darbinieku attīstībā, tomēr jāatzīst, ka kolektīvos, kur cilvēki ir atvērti jaunām zināšanām un kur izglītošanās iespējas tiek arī nodrošinātas, daļai darbinieku, neapšaubāmi, paaugstinās motivācija un arī lojalitāte pret darba devēju.



Tikai **45%** Latvijas uzņēmumu iegulda finanšu līdzekļus darba vides uzlabošanā*



Katrs 4. darbinieks atzīst, ka darba devējs pēdējā gada laikā ir uzlabojis darba vidi (22,7%)*



Katrs 3. darbinieks norādījis, ka darba devējs nav veicis nekādas darbības, lai novērstu, ka nelaimes gadījums atkārtojas*



Katrs 4. darba ņēmējs apsver iespēju 2016. gadā mainīt darba vietu**

68% darba ņēmēju ir apmierināti ar darba un personīgās dzīves līdzsvaru

31% darba ņēmēju ir neapmierināti ar darba un personīgās dzīves līdzsvaru***



* TNS pētījums "Darba apstākļi un riski Latvijā, 2012.-2013."

** TNS darba tirgus tendenču pētījums, 2016.

*** TNS Eiroparometra Flash pētījums, 2014.



LABSAJŪTA

Ja tu ieliec cilvēku sliktā sistēmā, tu saņem sliktus rezultātus. Ja vēlies, lai puķes augtu un plauktu, tās ir jālaista.

*Stīvens R. Kovejs,
amerikāņu pedagogs, grāmatu autors, uzņēmējs*

SADARBĪBĀ AR:





Laura Berga,

"Latvijas Zaļā punkta" vides pārvaldības vadītāja

Jo videi
draudzīgāki
darbinieki, jo
zaļāks uzņēmums

Kas veido uzņēmumu? Primāri tie ir cilvēki, darbinieki – vērtība, caur kuru tiek realizēti uzņēmuma mērķi. Un svarīga ir katra darbinieka iesaiste, jo – cik aktīvi, ieinteresēti un gudri būs darbinieki, tik labi būs uzņēmuma sasniegumi. Tas attiecas arī uz zaļajām aktivitātēm. Jo videi draudzīgākus ieradumus ievēros strādājošie, jo saudzīgāks videi būs uzņēmums.

Kopumā situācija šajā jomā ir iepriecinoša – darbinieki ir aizvien aktīvāki zaļo ideju īstenotāji, kā iespaidā arvien vairāk uzņēmumu pievēršas videi draudzīgas dzīvošanas filozofijai. Tas ilgtermiņā gan atmaksājas finansiāli, gan labvēlīgi ietekmē reputāciju. Iespējas, kā realizēt zaļo domāšanu, šodien ir ļoti dažādas – var ieguldīt savus līdzekļus, var izmantot Eiropas fondu atbalstu, var ieviest mūsdienīgas un energoefektīvas tehnoloģiskās iekārtas, var īstenot pavisam vienkāršas lietas, piemēram, sākt izmantot ekonomiskās spuldes. Arī no mazām darbībām var iegūt lielu rezultātu.

Šis ir pēdējais brīdis rīkoties, lai saglabātu vidi, – klimata pārmaiņas jau tagad mēs katrs izjūtam uz savas ādas. "Latvijas Zaļajam punktam" sākot darbību Latvijā, citas šīs organizācijas Eiropas valstīs mums ieteica – izglītošana par vides jautājumiem jāsāk jau agrā bērnībā. Bērniem jā māca, cik svarīgi ir būt atbildīgam pret vidi, šķirot atkritumus un veikt citas aktivitātes. Tad varam gaidīt, ka veidosies paaudze, kam ekoloģisks dzīvesveids būs ikdienišķs ieradums – gan mājās, gan darbavietā.

Mēs visi vēlamies, lai vide ir patikama un tīra. Bet patiesība ir tāda – tas ir atkarīgs arī no katra paša. Ir cilvēki, kas to apzinās, bet daļai tas jāpasaka priekšā – jāizskaidro, kāpēc jāšķiro atkritumi, kāpēc jādrukā atbildīgi, neizšķērdējot papīru, kāpēc jādomā par vidi. Galvenais – neatstāt šos jautājumus bez ievērības.

Sajūtu gids pašsajūtas uzlabošanai



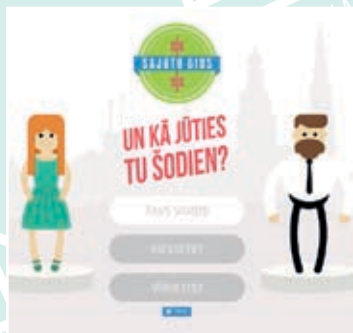
Lauku atbalsta dienests



Ērika Gromule,
Lauku atbalsta dienesta
Personāla daļas vadītāja

Rezultāts:

Projekts tapis, pateicoties darbinieku entuziasmam un bez finanšu līdzekļu ieguldījuma. Līdz šim aplikāciju *sajutugids.com* apmeklējuši vairāk nekā 17 000 lietotāju no vairāk nekā 50 valstīm. Būtiski, ka katrs ceturtais to izmanto atkārtoti.



Lauku atbalsta dienesta vērtība un galvenā prioritāte ir darbinieki. Aptaujā darbinieki ir atzinuši, ka viņu darbs ir interesants, bet tajā pašā laikā stresa pilns, sarežģīts un prasa augstu atbildības izjūtu. Lai veicinātu strādājošo labsajūtu, tika organizētas mācības un citi pasākumi psihoemocionālo risku novēršanai. Lai mācības būtu efektīvākas un darbinieki interesantā un interaktīvā veidā ik dienu varētu realizēt paņēmienus stresa noturības veicināšanai, tika izveidots Sajūtu gids, kas saistošā veidā sniedz gan būtisku informāciju, gan ir pietiekami atraktīvs, lai arī skeptiskākajiem būtu vēlme to apskatīt un izmantot atkārtoti.

Iniciatīva:

Sajutugids.com ir tiešsaistes rīks, ko var izmantot ikviens, kurš vēlas darbā un arī ārpus tā justies labāk. Sākotnēji projekta mērķis bija uzlabot Lauku atbalsta dienesta darbinieku pašsajūtu, bet izstrādes laikā tas tika izveidots pieejams ikvienam. Turklāt tas ir izmantojams gan latviešu, gan angļu valodā.

Interneta vietnē *sajutugids.com* ir jānorāda attiecīgā brīža izjūtas – stress, nomāktība, enerģijas trūkums, saspringums vai – gluži pretēji – lieliska pašsajūta. Atbilstoši norādītajai izjūtai aplikācija piedāvā risinājumus, kā var uzlabot dienu sev vai palīdzēt kolēģim.

Nākotnes izaicinājumi:

Šobrīd ir sākts darbs pie Sajūtu gida bloga (*blog.sajutugids.com*), kas ir projekta turpinājums, un tajā tiek publicēti dažādi raksti un metodes, kā darbinieki var uzlabot savu darbadienu un produktivitāti.

Rūpes par saviem darbiniekiem jeb Labas jušanās kampaņa “Aktivitātes un enerģija”



Mārtiņš Žogots,
“Fortum” integrētās
vadības sistēmas vadītājs

Rezultāts:

Skaidrojot kustību nepieciešamību un to trūkuma ietekmi uz mūsu organismu un darbaspējām, kampaņas laikā daļa darbinieku atsāka aktīvus ikdienas treniņus, daļa sajūtās motivēti pievērsties regulāriem treniņiem pirmo reizi. Kampaņa jāva uzzināt par citu kolēģu sportiskajām aktivitātēm, un tas rosināja diskusijas kolektīvā, piemēram, par baseina, treniņzāles apmeklēšanu, par skriešanas sacensībām, dažādām sporta spēlēm. Kampaņā iesaistījās 94% visu Jelgavā strādājošo “Fortum” darbinieku.

Regulāras fiziskās aktivitātes ir būtiskas cilvēka veselības nodrošināšanā un dzīves kvalitātes uzlabošanā. Tomēr mūsdienās cilvēki izkustas pārāk maz un dienas lielāko daļu pavadā telpās sēdus pozīcijā. Tas rada būtiskus riskus veselībai un samazina darba efektivitāti. Tāpēc darba devēja pienākums ir atbalstīt un veicināt savu strādājošo iesaistīšanos fiziskās aktivitātēs.

Iniciatīva:

Kampaņa “Aktivitātes un enerģija” tika organizēta visā korporācijā “Fortum” darbinieku veselības veicināšanas programmas “ForCARE” ietvaros. Projekts sastāvēja no četriem aktivitāšu blokiem, kas bija sadalīti pa nedēļām. Pirmajā nedēļā darbiniekiem tika dots uzdevums no savas darba vietas izkustēties vismaz vienu reizi stundā. Nākamajā nedēļā visi tika aicināti teikt “nē!” liftam un izmantot kāpnes. Trešajā nedēļā tika pievienots aicinājums veikt rīta rosmi. Ceturtajā nedēļā bija jāveic spēka un izturības vingrinājumi. Katra aktivitāte tika reģistrēta kopīgā rezultātu tabulā. Kampaņa sekmēja jaunu ieradumu ieviešanu darbinieku ikdienā.



Nākotnes izaicinājumi:

Kampaņas reti rada paliekošu ietekmi. Lai turpinātu motivēt darbiniekus regulārām fiziskām aktivitātēm, korporācijā “Fortum” tika uzsākta aktivitāšu reģistrēšana vienotā digitālā platformā.

Veselīgs bizness veselai sabiedrībai – “Rimi Baltic” ilgtspējas formula



Genute Voveriene,
“Rimi Baltic” kvalitātes un
korporatīvās atbildības
direktore

Rezultāts:

Ilgtspējas pielikumu preču
iepirkuma līgumos, kas
apliecina piegādātāju atbildību
pret dažādiem veselības,
sociālajiem un citiem aspektiem
preču ražošanā un piegādē,
parakstījuši jau vairāk nekā 90%
“Rimi” piegādātāju. Izglītojošajos
pasākumos un mārketinga
kampaņās pērn Baltijā sasniegta
vairāku miljonu auditorija un
uzsākti vairāk nekā desmit
nozīmīgi projekti kopā ar
tādiem partneriem kā Bērnu
slimnīca Latvijā un bērnu sporta
asociācijas Igaunijā.

Pētījumi apliecina, ka cilvēkiem visā Baltijā veselība
ir prioritāte Nr. 1. Laba veselība ir labklājības un
labsajūtas priekšnosacījums, savukārt veselības
problēmas būtiski samazina dzīves kvalitāti, bet
veselības aprūpes izaicinājumi uzskatāmi rāda
objektīvo patiesību par valsts attīstības līmeni.
Tieši tāpēc viens no vadošajiem mazumtirgotajiem
Baltijā – “Rimi” – savu darbinieku un visas
sabiedrības veselību izvirzījis savas sociālās
atbildības centrā.

Iniciatīva:

Veselīga pārtika plus aktīvs dzīvesveids – tā ir formula,
ko “Rimi Baltic” noteicis par savu stratēģisko prioritāti
korporatīvās sociālās atbildības jomā visos līmeņos –
attiecībā ar darbiniekiem, piegādātājiem, pircējiem
un sabiedrību kopumā. Veselības dienas, atbilstoši
darba apstākļi un apdrošināšana darbiniekiem,
ilgtspējas pielikums līgumiem ar piegādātājiem,
veselīga pārtikas piedāvājums, izglītojošas,
iedvesmojošas kampaņas un plaši apmeklēti aktīvā
dzīvesveida popularizēšanas pasākumi, piemēram,
“Rimi” bērnu diena pircējiem.



Nākotnes izaicinājumi:

“Rimi” ir izveidojis platformu un partneru loku
veiksmīgām veselīga dzīvesveida veicināšanas
kampaņām, un nākamajā periodā kā prioritāte
izvirzīta ilgtermiņa ietekmes stiprināšana. Būdam
viens no nozīmīgākajiem uzņēmumiem Baltijā,
mēs redzam iespēju ar savām aktivitātēm
veicināt paliekošas izmaiņas veselīga dzīvesveida
paradumos visā sabiedrībā.

Esmu atbildīgs par to, ko redzu un dzirdu, – nulles nelaimes gadījumu politika



Kristīne Kursīte,

“Cēsu alus” darba aizsardzības
un vides speciāliste

Rezultāts:

Kopš ieviesta darba
aizsardzības politika,
uzņēmumā nav reģistrēts
neviens nelaimes gadījums,
tikai identificēti gandrīz
notikuši nelaimes gadījumi.
Strādājošie ir apmācīti atpazīt
arī iespējamās bīstamās
situācijas, un ir izveidota iekšējā
ziņošanas vieta, kur ikviens
var informēt par potenciālo
bīstamību.



BEZ ATSTARDOŠAS VESTES
TĀLĀKA KUSTĪBA AIZLIEGTA!
WITHOUT HIGH VISIBILITY VESTS
FURTHER MOVEMENT IS PROHIBITED!

“Cēsu alus” galvenā vērtība ir darbinieki, tāpēc
darba aizsardzības jautājumiem ir noteikta
augsta prioritāte. Lai uzņēmumā nepieļautu
nelaimes gadījumus, 2015. gadā tika ieviesta
darba aizsardzības politika, kas ietver sevī nulles
nelaimes gadījumu politiku. Tās virsmērķis ir rūpes
par darbinieku drošību un veselību darba vietā, lai
visi sveiki un veseli atgrieztos savās mājās.

Iniciatīva:

Darba aizsardzības politika paredz nepieļaut
nelaimes gadījumus darbā un definē
pamatprincipus un uzdevumus, lai sasniegtu šo
mērķi. Viens no politikas pamatprincipiem ir –
“Esmu atbildīgs par to, ko redzu, dzirdu, zinu!”, kas
norāda uz ikviena darbinieka lomu un atbildību
mērķa īstenošanā. Neilgā laika periodā būtiski
uzlaboti darba apstākļi, kā arī visi strādājošie
apmācīti darba aizsardzības jautājumos. Tas
stiprina uzņēmuma kultūru, kur darbinieki rūpējas
cita par citu.



Nākotnes izaicinājumi:

Turpināt uzlabot darba vidi, ieviest jaunākās
tehnoloģijas noliktavas darbā, lai paaugstinātu
ne tikai drošību, bet arī efektivitāti un racionālu
resursu izmantošanu. Turpināt iesākt, arvien
izglītojot un iesaistot strādājošos darba
aizsardzības jautājumu risināšanā.

Apmierināti, iesaistīti un produktīvi darbinieki – programmas enerģijas atjaunināšanai

abbvie



Edīte Kalniņa,

“AbbVie” personāla vadītāja
Baltijas valstīs

Rezultāts:

Darbinieki ir atzinuši, ka Labsajūtas nedēļa bijusi ļoti motivējoša, lai ikdienā ieviestu veselīgus ieradumus, pārdomātu līdzšinējo dzīvesveidu un iespējas to uzlabot. Šīs aktivitātes veicinājušas diskusiju starp kolēģiem un dalīšanos pieredzē par veselīgiem ieradumiem gan darbavietā, gan kopā ar ģimeni. Labsajūtas nedēļas aptauja liecina:

- 88% darbinieku jūt, ka “AbbVie” rūpējas par viņu labsajūtu;
- 77% kaut ko ir mainījuši savos ikdienas ieradumos un kļuvuši veselāki;
- 82% plāno piedalīties arī nākamajā gadā.

Pēdējo gadu darbinieku aptaujas liecina, ka aktuāla problēmzona ir darba un privātās dzīves līdzsvara trūkums un efektivitāte – tikai 55% respondentu atbildējuši, ka spēj saglabāt šo līdzsvaru.

Iniciatīva:

Lai uzlabotu darbinieku vispārējo veselību, labsajūtu un gan privātās dzīves, gan darba kvalitāti, pēc viņu vajadzību uzklaušanās tika izstrādātas 2 programmas enerģijas atjaunošanai:

1. “AbbVie” labsajūtas nedēļa ar mērķi celt apzinātības līmeni par veselību un slimību profilaksi. Nedēļas garumā darbiniekiem tiek piedāvātas dažādas aktivitātes, lai veicinātu veselīgu dzīvesveidu.
2. “AbbVie” kustība ar mērķi uzlabot darbinieku spēju tikt galā ar stresu un veicināt fizisko labsajūtu. Četrus nedēļu sacensības, kur 2–10 cilvēku sastāvā komandas uzskaita ikdienas fiziskās aktivitātes.

Pēc Labsajūtas nedēļas seko 30 dienu izaicinājuma mēnesis:

- darbiniekiem ir jāizvēlas kāds neveselīgs ieradums un jāmaina tas uz veselīgu (piemēram, jādzer vairāk ūdens);
- jādalās pieredzē ar kolēģiem.





Olga Melņičenko,

“Estonian, Latvian & Lithuanian Environment”

vides likumdošanas un vides politikas eksperte

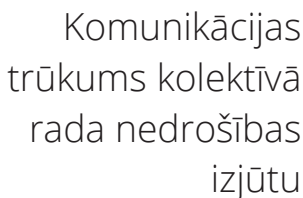
Aplami ir uzskatīt,
ka pakalpojumu
sektors
neietekmē vidi

Kopumā pakalpojumu sektors nodrošina aptuveni 70% tautsaimniecības pievienotās vērtības un rada darba vietas lielākajai daļai iedzīvotāju. Pakalpojumu nozares uzņēmumu ietekmi uz dažādām mūsu dzīves jomām nedrīkst novērtēt par zemu. Neskatoties uz to, sabiedrībā vēl joprojām valda uzskats, ka pakalpojumus sniedzošo uzņēmumu ietekme uz vidi nav vērā ņemama, un šī nozare vides aizsardzības jautājumiem pievēršas daudz kūtrāk. Tas skaidrojams ar maldīgu pieņēmumu, ka ieguldījumi zaļākā uzņēmējdarbībā krietni pārsniegs ieguvumus, bet ietekmes samazinājums būs nenozīmīgs.

Lai raksturotu pakalpojumu sniedzēju ietekmi uz vidi, kā piemēru var minēt jebkuru konsultāciju biroju. Lai gan vairākus šķiet, ka konsultāciju sniegšana neietekmē vidi, tas ir aplams priekšstats. Pat tādas ikdienas darbības kā papīra patēriņš, darbs ar datoru, sadzīves ķīmijas lietošana un telpu kondicionēšana negatīvi iespaido vairākus vides aspektus. Vēl viens piemērs ir darījumu braucieni, it īpaši ar lidmašīnu. Tādi mazi soļi kā komandējumu skaita samazināšana par 10%, izmantojot video vai audiokonferences, videi draudzīgas (piem., ekomarķētas) sadzīves ķīmijas un energoefektīvu elektroierīču lietošana var samazināt jebkura uzņēmuma ietekmi uz vidi.

Minot pakalpojumu sektoru, nedrīkst aizmirst arī iespējamo sekundāro ietekmi. Kā spilgtu piemēru var minēt banku sektoru. Lai gan iekšēji banka var īstenot nozīmīgus pasākumus, kas mazina ietekmi uz vidi, piešķirot kredītus un vispusīgi neizvērtējot debitora saimniecisko darbību, tā var pastarpināti veicināt jaunu nozīmīgu piesārņojuma avotu rašanos un vides degradāciju. Un tas bieži vien vairākkārt pārsniedz pašas kredītiestādes radīto ietekmi uz vidi.

Atbildīgai uzņēmējdarbībai jābūt jebkuras nozares prioritātei!



Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības
un vides veselības institūta direktors

Nerūpējoties par labas komunikācijas uzturēšanu, zūd vienota izpratne par veicamajiem uzdevumiem un kopējiem mērķiem. Kopumā tas kolektīvā rada nezināšanas un nedrošības izjūtu, un, tā kā lielākoties darbinieki nav gatavi ar to samierināties, viņi izvēlas atstāt konkrēto darbavietu. Skaidrs, ka kadru mainība un noskaņa, kas to rosinājusi, neatstāj labu iespaidu uz produktivitāti.

Komunikācijas nozīmīgums attiecas ne tikai uz veicamajiem uzdevumiem, bet arī uz darba vides veidošanu. Lūk, piemērs – darba devējs ir iedomājies, ka telpas ir pārāk aukstas un darbiniekiem salst, tāpēc palielina apkures intensitāti. Savukārt darbiniekiem šāda siltuma palielināšana nav bijusi nepieciešama; gluži otrādi – tā traucē un rada diskomfortu. Ja darba devējs pirms tam būtu aprunājies ar cilvēkiem, šī nevajadzīgā aktivitāte nebūtu notikusi.

Līdzīgi ir arī ar veselības uzturēšanu darba vidē, kolektīvā. Ilustrēšu to ar šādu piemēru: vadītājs iedomājas, ka saliedēs kolektīvu un uzlabos darbinieku veselību, ja uzņēmuma sporta dienā sarīkos volejbola sacensības. Būtībā labs nodoms, tomēr bez komunikācijas tas nerasniedz mērķi, jo vadītājs nav aizdomājies, ka lielāko daļu kolektīva veido cilvēki apmēram 55 gadu vecumā un viņu uztverē šādas aktivitātes ir traumējošas un liekas. Nenoskaidrojot darbinieku vēlnes un vajadzības, nav iespējams zināt, kas viņiem nepieciešams.

Tātad galvenie atslēgvārdi veiksmīgā darbinieku iesaistē (gan darba procesā, gan vides iekārtošanā) ir komunikācija un skaidra, saprotama informācijas aprīte.



STRĀDĀ VESELS

Meklē idejas, kā uzlabot darba vidi uzņēmumā?

Ienāc ➡ www.stradavesels.lv

Bez maksas

24/7

Aprēķini nelaimes gadījumu izmaksas

Atpazīsti bīstamību

Novērtē savas zināšanas



Labklājības ministrija



Valsts sociālās
apdrošināšanas aģentūra



Valsts darba
inspekcija



RĪGAS STRADIŅA
UNIVERSITĀTE



DARBA DROŠĪBAS un
VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra

Šis materiāls sagatavots ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.



MIX
Papīrs no
atbildīgiem avotiem
FSC® C074598

Šis katalogs ir drukāts uz FSC® sertificēta papīra.
Tā ražošanā izmantota koksne no ilgtspējīgi
apsaimniekotiemiem mežiem un kontrolētiem avotiem.



KORPORATĪVĀS ILGTSPĒJAS
UN ATBILDĪBAS INSTITŪTS

ATBILDĪGA BIZNESA
NEDĒĻA 2016

..... INICIATĪVA

InCSR piedāvā:

Vairāk informācijas meklē www.incsr.eu



KONSULTĀCIJAS



IZGLĪTĪBA



NOVĒRTĒJUMI

facebook.com/ilgtspeja

twitter.com/ilgtspeja

slideshare.net/ilgtspeja

► UZŅĒMUMI IEGŪST ◀ ◀ ◀



Atbalsts un zināšanas
korporatīvās atbildības
principu ieviešanā



Dalīšanās savā pieredzē



Atbildīga uzņēmuma
reputācija



Iesaiste atbildīgas biznesa
vides veidošanā reģionā

Mūsu ekspertu padomi veido:

