

Ko nozīmē dažādība uzņēmumā?



Ar vārdu *dažādība* ikdienā apzīmē daudz ko - gan indivīda vērtības, gan attieksmes, kultūras, ticības, vecuma, dzimuma zināšanu, prasmju u.c. atšķirības. Bet kas ir dažādība uzņēmumā? Vai tas ir resurss, vai tā ir vienlīdzība vai tikai statistikas dati? Stereotipi liecina, ka ar vārdu dažādība lielākoties saprot dzimumu līdzsvaru darba vietā, taču īstenībā šis jēdziens ir daudz plašāks.

Kolektīva raksturojums

Viens no dažādības raksturlielumiem uzņēmumā, protams, ir kolektīva raksturojums. Šobrīd uzņēmumā strādā nedaudz vairāk par 120 darbiniekiem. Uzņēmuma darba specifika nosaka, ka vairums no viņiem ir vīrieši, tomēr trešā daļa darbinieku ir dāmas. Īpaši lepojamies ar to, ka no visiem autobusu vadītājiem 15% ir sievietes., jo šī profesija tradicionāli tiek uzskatīta par vīriešu darbu.

Dažādība uzņēmumā izpaužas ne tikai sieviešu un vīriešu skaita ziņā, bet arī tajā, ka darba vietas tiek nodrošinātas dažāda vecuma, tautību, ticības u.c. grupu pārstāvjiem, tāpat uzņēmumā strādā daudzi darbinieki ar invaliditāti.

Uzņēmums kā darba devējs ir neitrāls pret savu darbinieku veselības stāvokli (ja vienas neietekmē darba pienākumu izpildi), personisko dzīvi, un tā nekādā veidā neietekmē iespējas iegūt darbu un saņemt atalgojumu atbilstoši padarītajam un profesionalitātei.

Kā labās prakses piemēru iespējams minēt situācijas, kad darbinieks veselības stāvokļa dēļ nevar pildīt savus darba pienākumus, bet uzņēmumā, izvērtējot iespējas un darbinieka izglītību, zināšanas, prasmes un pieredzi, piedāvā viņam citu amatu. Arī tad, ja darbinieks sasniedzis pensijas vecumu un vairs nevēlas strādāt pilnu darba slodzi, bet vēlas darbu turpināt, uzņēmumā parasti nesteidzas darba attiecības pārtraukt, bet dod darbiniekam iespēju turpināt strādāt ar atvieglotiem nosacījumiem.

Vienāds atalgojums un vienāda attieksme pret visiem

Respektējot dažādību, uzņēmums savā darbībā ievēro vienlīdzības principus gan pret darbiniekiem, gan pasažieriem.

Ar visiem darbiniekiem tiek slēgti vienādi darba līgumi, tiek izvirzītas vienādas prasības profesionalitātes ziņā, kā arī visiem ir vienādi darba pienākumi. Atšķirības ir tikai šajās jomās nosaka nevis dzimums, vecums, tautība utml., bet gan ieņemamais amats un profesija.

Kā labās prakses piemēru šeit var minēt autobusu vadītāju tiešos darba pienākumus un Profesionālās meistarības konkursu – abos visiem autobusu vadītājiem jāveic pilnīgi vienādi uzdevumi. Arī uzņēmuma *miljonāru klubu* (autobusu vadītāji, kas uzņēmumā nobraukuši miljons km) ir gan sievietes, gan vīrieši, gan gados jaunāki, gan vecāki darbinieki.

Uzņēmumā ir izstrādāta īpaša darbinieku motivācijas sistēma, kuru veido piemaksa par augstu profesionālo meistarību, piemaksa par degvielas ekonomiju (abas atkarīgas tikai no darbinieka profesionalitātes), nesmēķētāju piemaksa (atkarīga tikai no darbinieka ieradumiem), pabalsts veselības uzlabošanai, aizejot atvaļinājumā u.c. Lai arī cik dažādi nebūtu darbinieki, visiem ir vienādas iespējas iegūt motivācijas sistēmas piedāvātos *labumus*.

Dažādības vadība attieksmēs ar klientiem

Arī attieksmēs ar pasažieriem uzņēmumā kā prioritāte tiek izvirzīts vienlīdzības princips, kura ievērošanu iespējams izmērīt gan pakalpojuma pieejamībā, gan pēc saņemtajām atsauksmēm – to skaita un satura. Lai to nodrošinātu, uzņēmuma darbinieki apmeklē seminārus un apmācības dažādības vadībā, kā arī sapulcēs šie jautājumi regulāri tiek aktualizēti, atgādinot, ka sabiedriskā transporta pakalpojums ir pakalpojums cilvēkam no cilvēkam, tāpēc vienlīdzīga attieksme apkalpošanas kultūrā ir ļoti svarīga.

Diemžēl reizēm cilvēku dažādība tieši šajās pasažiera un pakalpojuma sniedzēja

attiecībās izpaužas ļoti spilgti, un ievērot vienlīdzības principu ir grūti tieši katra individuālo rakstura īpašību un dzīves pieredzes dēļ, tāpēc, izvērtējot autobusa vadītāju profesionalitāti, īpaša nozīme tiek pievērsta tieši apkalpošanas kultūrai. Lai novērtētu apkalpošanas kultūru pasūtījuma braucienos, uzņēmumā ir izstrādāta aptaujas anketa.

“Ventspils reiss” pakalpojumi ir pieejami plašam sabiedrības lokam, jo jau vairāk nekā 10 gadus sabiedriskā transporta pakalpojumi pilsētās maršrutos tiek nodrošināti tikai ar zemās grīdas autobusiem. Arī starppilsētu un pasūtījuma braucienos pieejami autobusi, kas aprīkoti ar liftu, tā nodrošinot pakalpojuma pieejamību. Likumdošana gan nosaka, ka starppilsētu maršrutos vajadzība pēc īpaši aprīkota autobusa jāpiesaka vismaz 72 stundas pirms plānotā brauciena, taču uzņēmumā cenšamies respektēt arī negaidītas situācijas, un, ja vien iespējams, nodrošinām autobusu arī tajos gadījumos, kad pasažieris vērsies pie mums vēlāk.

Dažādība ir mūsu ikdienas neatņemama sastāvdaļa, no kuras nav iespējams izvairīties, tāpēc būtiski apzināties, ka nav uz pasaules divu pilnīgi vienādu cilvēku, un tieši tāpēc ir svarīgi ne tikai runāt par dažādību, bet iedzīvināt to arī ikdienās.