

DAŽĀDĪBAS KOMPASS 2023

KVANTITATĪVĀS DARBA DEVĒJU APTAUJAS KOPSAVILKUMS



Pētījuma apraksts



Mērķis

Apzināt mērķa grupas dalībnieku viedokļus par šķēršļiem darba vidē, kas līdz šim ir kavējis un apgrūtinājis to spēju īstenot iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principus



Izlase

Nacionāli reprezentatīva mērķa grupai



Mērķa grupa

Privāto un valsts uzņēmumu un pašvaldību iestāžu vai biedrību vai nodibinājumu ar 6-199 darbiniekiem B-S darbības nozaru augstākā līmeņa vadītāji vai personāla vadītāji



Metode

CATI Ad Hoc



Vidējais intervijas garums

18,71 minūtes



Laika periods

No 2022. gada 20. oktobra līdz 2022. gada 6. decembrim



Intervijas valoda

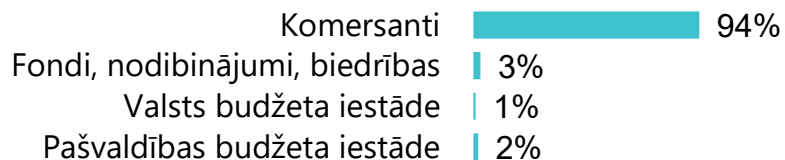
Latviešu vai krievu valoda, pēc respondenta izvēles

Respondentu profils

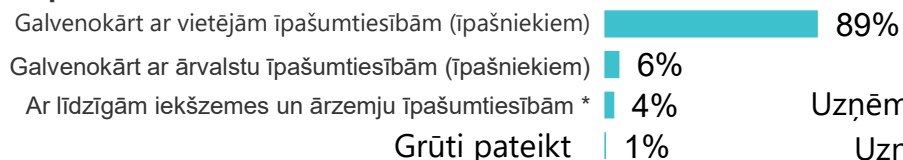
Nozare



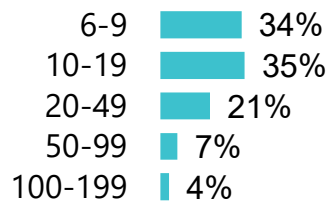
Sektors



Uzņēmuma īpašumtiesības



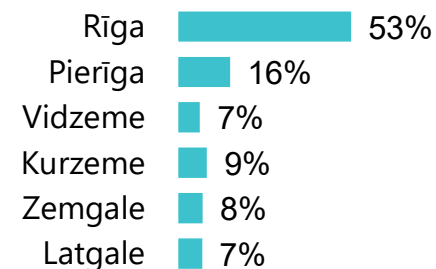
Darbinieku skaits



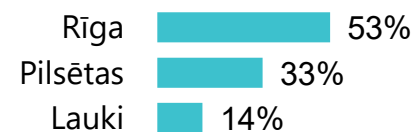
Bāze: Visi respondenti, [2022: n=402]

* Ar līdzīgām iekšzemes un ārzemju īpašumtiesībām/ nav vairākuma īpašumtiesības

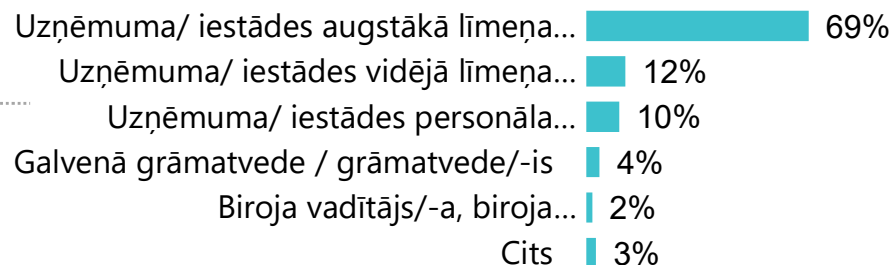
Reģions



Vietas tips

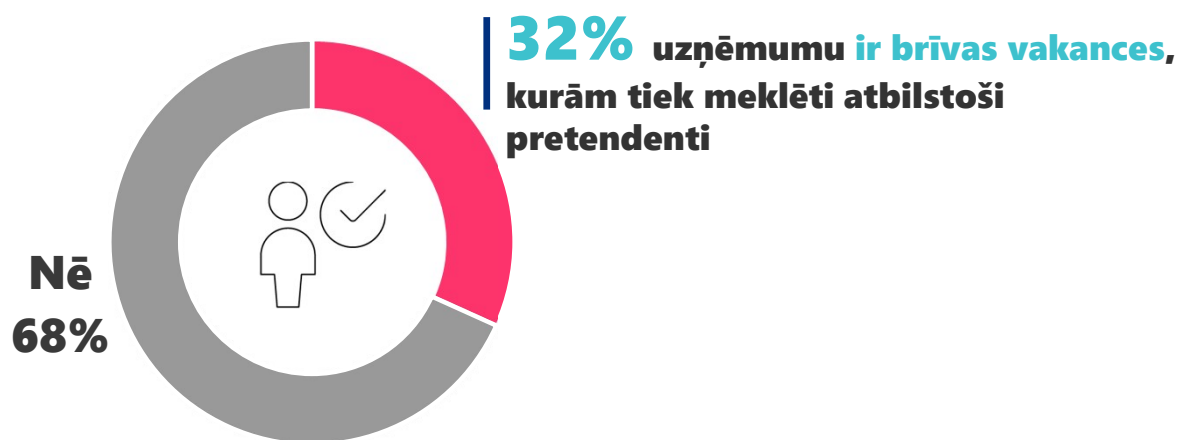


Respondenta amats



Brīvo vakanču īpatsvars

Q0. Vai šobrīd uzņēmumā ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti?



Bāze: Visi uzņēmumi, [2022: n=402]

Atbalsta pasākumi jaunu darbinieku piesaistei

Q1. Kādus atbalsta pasākumus Jūsu uzņēmums/ iestāde ir paredzējis/-usi, lai piesaistītu jaunus darbiniekus? %

	2022	2017
Elastīga papildu labumu sistēma (apmaksāti transporta izdevumi, mobilo sakaru pakalpojumi, bezmaksas ēdināšana) *	75	3
Veselības, nelaimes gadījumu apdrošināšana *	70	2
Ir iespēja strādāt nepilnu laiku	69	
Pārkvalifikācijas/ kvalifikācijas iegūšanas pasākumi	65	57
Bezmaksas prakses vietas jauniešiem, studentiem	62↑	2
Apmaksātas prakses vietas vai citi pasākumi jauniešu piesaistei	42	42
Ir iespēja strādāt sev ērtā laikā klātienē vai attālināti	40	
Uzņēmumā ir darbinieks, kura pienākumos ir atbalsta nodrošināšana jaunajiem darbiniekiem, t.sk., jaunajiem darbiniekiem no ārzemēm	36	
Motivējoši pasākumi pieteiktis darbā UKRAINAS IEDZĪVOTĀJIEM, kuri Latvijā ieradušies pēc Krievijas iebrukuma Ukrainā	34	
Darbavietas pielāgošana darbiniekiem ar invaliditāti **	20	20
Apmaksātas studijas	17	
Senioru atbalsta programmas	14	16
Finansiāls atbalsts darbiniekiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā	12	14
Proaktīvas darbības bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti ***	9↑	4
Atbalsts bērnu uzraudzībai, piemēram, apmaksāts bērnudārzs, auklīte u.c.	2↓	6
Citi pasākumi	6	10
NAV PAREDZĒTI NEKĀDI ĪPAŠI ATBALSTA PASĀKUMI	1↓	24

Piezīmes:
 * Rādītāji salīdzināmi daļēji, jo 2017. gadā šī atbilde netika iekļauta pamata sarakstā, bet tika minēta spontāni
 ** Darbavietas pielāgošana darbiniekiem ar invaliditāti, piemēram, ierobežotām pārvietošanās spējām, intelektuālās attīstības traucējumiem u.c.
 *** Proaktīvas darbības bēgļu un personu ar alternatīvo statusu iesaisti (piemēram, bēgļi no Sīrijas, Eritrejas, Vjetnamas un citām Tuvo Austrumu un Āfrikas valstīm).

Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405] / Uzņēmumi, kuriem ir brīvas vakances, kurām tiek meklēti atbilstoši pretendenti, [2022: n=137]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi
 ↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Iekļaujošas darba vides aspekti

Q2. Kuri no šiem aspektiem ir nodrošināti darbiniekiem Jūsu uzņēmumā/ iestādē? %



Piezīmes:

* Uzņēmuma interneta vietnes saturs ir noformēts pieejamā formātā – izmantots pietiekams kontrasts, ir iespējams lasīt dažādās valodās, tai skaitā, vieglajā valodā, ir iespēja palielināt lasāmo burtu izmēru, video ir pievienoti titri, atskaņot rakstisko tekstu u.tml.

** Telpās var iekļūt un pa tām pārvietoties ar bērnu ratiņiem, ratiņkrēslu, nepieciešamības gadījumā ir piemērota slīpuma uzbrauktuve un/vai pieejams lifts

Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

69% darba devēju saskata priekšrocības dažādības vadībā

Q4. Jūsaprāt, kuri uzņēmumam ir nozīmīgākie ieguvumi, īstenojot dažādības vadību un iekļaujošu darba vidi? %

Galvenie ieguvumi:



Talantīgu (darbinieku) piesaiste un attīstība

23% ↑

Augstāki finanšu rezultāti

15%

Palielinās darbinieku motivācija un lojalitāte

13%

Uzlabojas mikroklimate kolektīvā

11%

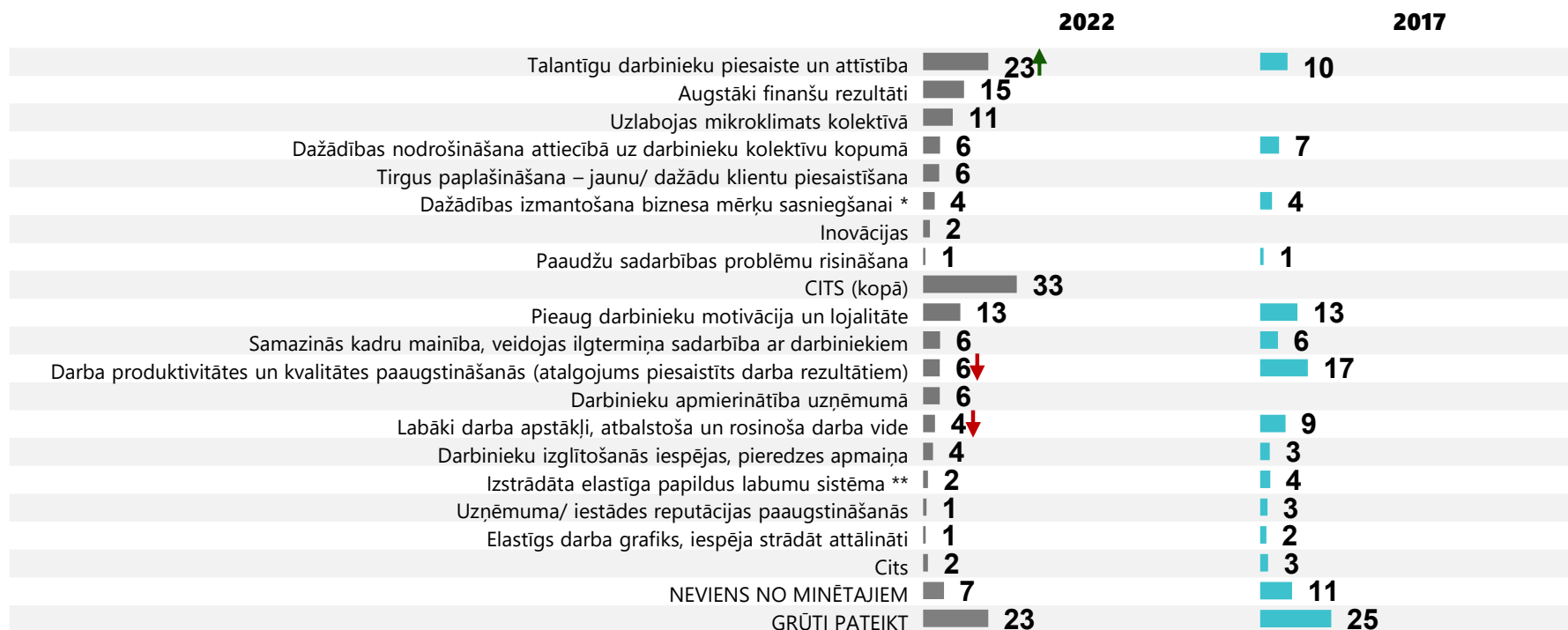
Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

DAŽĀDĪBAS KOMPASS 2023

leguvumi, īstenojot dažādības vadību un iekļaujošu darba vidi

Q4. Jūsaprāt, kuri uzņēmumam ir nozīmīgākie ieguvumi, īstenojot dažādības vadību un iekļaujošu darba vidi? %



Piezīmes:

* Dažādības izmantošana biznesa mērķu sasniegšanai (jaunu klientu piesaiste, mārketinga, jauni noieta tirgi, inovācijas u.tml.)

** Izstrādāta elastīga papildus labumu sistēma (veselības apdrošināšana, korporatīvie pasākumi u.c.)

Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

DAŽĀDĪBAS KOMPASS 2023

Aktivitātes, kas tiek īstenotas, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu

Q5. Kuras no šīm darbībām Jūsu uzņēmums/ iestāde veic, lai novērtētu dažādības vadības un iekļaujošas darba vides aspektu sniegumu? Vai Jūsu uzņēmumā/ iestādē...? %

Aktivitātes	2017	2022
Tiek analizētas darbinieku sūdzības, rekomendācijas	81%	91% ↑
Tiek sekots līdzī vienlīdzīgam atalgojumam uzņēmuma ietvaros	-	82%
Tiek izvērtēti darbiniekiem nodrošinātie pakalpojumi	78%	72% ↓
Tiek veiktas darbinieku aptaujas	47%	51%
Tiek veikts uzņēmuma/ iestādes reputācijas pētījums	33%	37%
Tiek analizēti darbinieku dati (vecuma, dzimuma struktūra u.c.)	23%	23%
Cita darbība, lai novērtētu dažādības vadības sniegumu	6%	3% ↓
Netiek īstenota neviena no šīm aktivitātēm	7%	2% ↓

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Slaidis 9

1

Man šķiet, ka šo slaidu tomēr ņemsim ārā
Dace Helmane; 06.01.2023

Dažādības vadības un iekļaujošas darba vides fokuss

Q6. Uz kuriem aspektiem šobrīd ir vērsti Jūsu pārstāvētā uzņēmuma/ iestādes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un iespējas? %



Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Darba devēji ir atvērtāki cilvēkiem, kas:

Q7. Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām? %

Vēlas atgriezties darba tirgū pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma **99%** ↑

Ir Ukrainas un Krievijas kara bēglis/-e **94%** ↑

Pārstāv citu rasi **95%** ↑

Pārstāv atšķirīgu seksuālo orientāciju **90%** ↑

Pārstāv atšķirīgu reliģīso pārliecību **94%** ↑



Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Darba devēji retāk gatavi nodarbināt:

Q7. Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām? %

Personas ar ierobežotām pārvietošanās spējām

58% ↑

Personas, kuras bijušas ieslodzījumā

52%

Personas ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem (piemēram, autiskā spektra, Dauna sindromu u.tml.)

31%

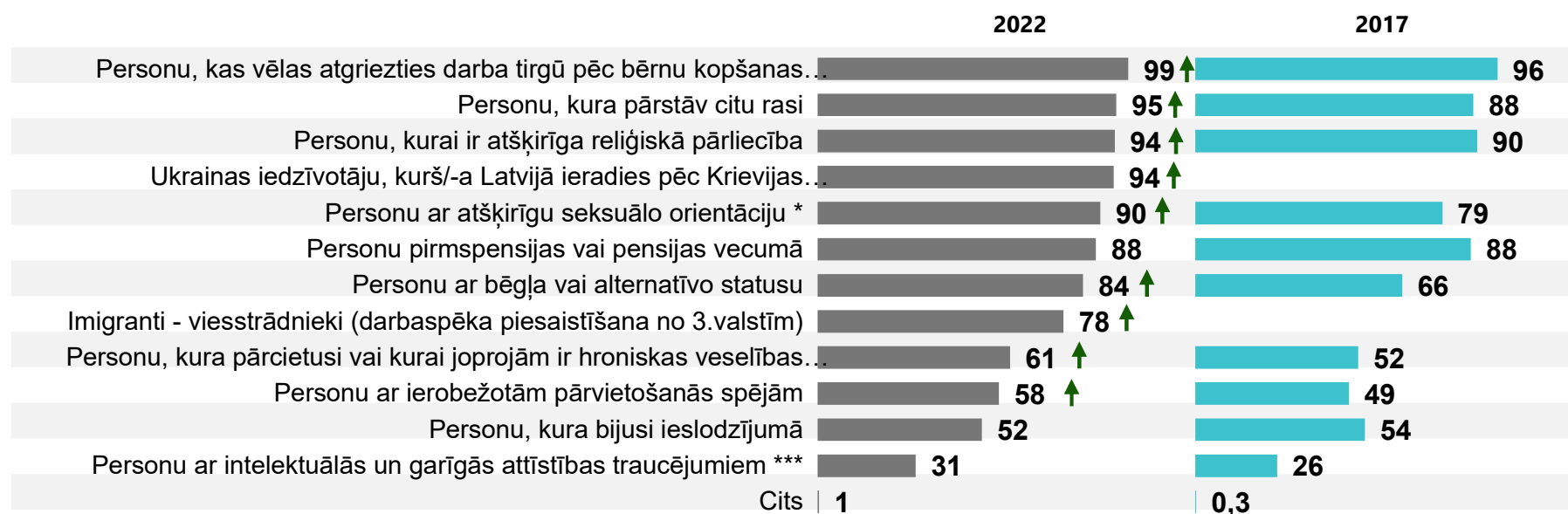
Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Atbalsts dažādām sabiedrības grupām darba tirgū

Q7. Kuras no šīm personām Jūs būtu gatavi pieņemt darbā uzņēmumā/ iestādē, ja to profesionālie, izglītības un pieredzes rādītāji atbilstu prasībām? %



Piezīmes:

* Mainīts jautājuma formulējums

** Personu, kura pārcietusi vai kurai joprojām ir hroniskas veselības problēmas (piem., vēzis, HIV, tuberkuloze, epilepsija u. c.)

*** Personu ar intelektuālās un garīgās attīstības traucējumiem (piemēram, autiskā spektra, Dauna sindromu u.tml.)

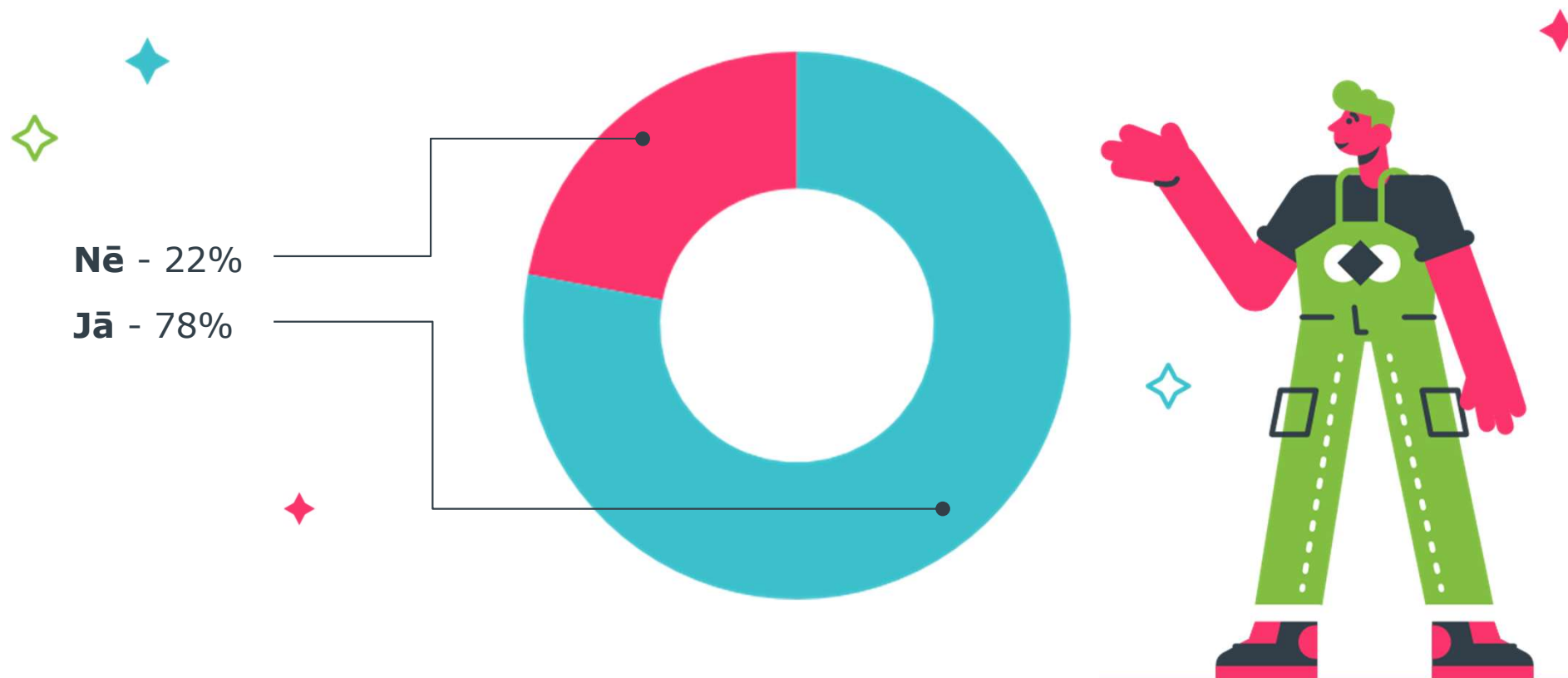
Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Lielākā daļa darba devēju saredz šķēršļus dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai

Q8. Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā? %



Galvenie šķēršļi iekļaujošas darba vides pasākumu īstenošanai

Q8. Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā? %

Sabiedrībā valdošie stereotipi **19%**

Potenciālo darba ņēmēju
kvalifikācija **12%**

Līdzekļu trūkums **17%**

Valsts atbalsta trūkums **10%**

Izpratnes trūkums **13%**

Nav šādu šķēršļu **11%** 

Barjeras dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumu attīstībai/ieviešanai

Q8. Jūsaprāt, kas kopumā traucē attīstīt vai ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos/ iestādēs Latvijā? %

	2022	2017
Līdzekļu trūkums	17	13
Izpratnes trūkums un nespēja ieraudzīt saikni starp dažādības vadību un uzņēmuma/organizācijas/iestādes mērķiem un ieguvumiem	13 ↑	5
Valsts atbalsta trūkums	10	7
Nepieciešamība koncentrēties uz izdzīvošanu esošajā ekonomiskajā situācijā	8	8
Atbalsta trūkums no augstākās vadības	5	5
Laika trūkums	4	3
Informācijas un pozitīvo piemēru trūkums	3 ↓	6
Šis jautājums Latvijā nav aktuāls	2	2
Šobrīd uzņēmumā/ iestādē būtiskāki ir citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku *	2 ↓	5
Vidējā līmeņa vadītāju nespēja īstenot dažādības vadības programmas	1	0.2
CITS (kopā)	43	
Aizspriedumi, stereotipi sabiedrībā; saskarsmes problēmas darba kolektīvā	19	20
Potenciālo darba ņēmēju kvalifikācija, izglītības līmenis un personiskās īpašības / nepieciešamā darbaspēja	12 ↑	7
Likumdošanas problēmas **	8	5
Uzņēmuma specifiskā darbības joma (piem., smags fiziskais darbs, nav piemērotu vakanču u.c.)	5	7
Nodokļu sistēma	3	4
Nepiemērotas telpas personām ar ierobežotām pārvietošanās spējām, nav iespējams veikt pārbūvi	3	3
Cits	2	4
NEKAS NETRAUCĒ ATTĪSTĪT VAI IEVIEST IEKĻAUJOŠAS DARBA VIDES PASĀKUMUS	11	13
GRŪTI PATEIKT	11	15

Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Piezīmes: * Šobrīd uzņēmumā/ iestādē būtiskāki ir citi jautājumi, kas saistīti ar darbaspēku (piemēram, darbaspēka piesaiste, noturēšana)

** Likumdošanas problēmas (piem., samaksas noteikumi bēgļiem un viesstrādniekiem, darba likumdošanas noteikumi un prasības, pārmērīga birokrātija utt.)

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Nepieciešamie atbalsta pasākumi

Q9. Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/ iestāde varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā? %

1

Visas informācijas pieejamība
vienuviet - elektroniski

79%

2

Bezmaksas darbinieku izglītošana

78%

3

Bezmaksas vadības izglītošana

66%

Bezmaksas konsultācijas par
dažādības vadības jautājumiem

66%

4

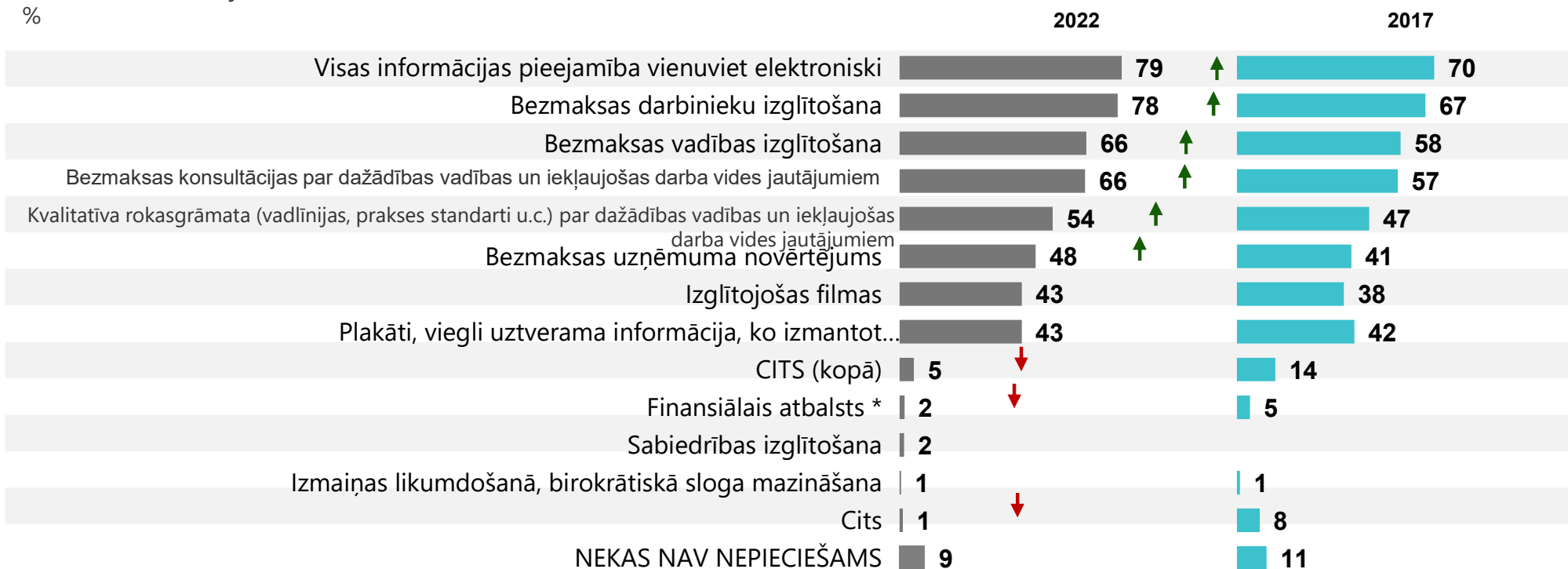
Kvalitatīva rokasgrāmata par iekļaujošas darba vides izveides principiem

54%

Nepieciešamie atbalsta pasākumi

Q9. Kāda veida atbalsta pasākumi būtu nepieciešami, lai Jūsu uzņēmums/ iestāde varētu pilnveidot savas aktivitātes dažādības vadības un iekļaujošas darba vides izveides jomā?

%



Piezīme:

* Finansiālais atbalsts (nodokļu atvieglojumi, dotācijas, subsīdijas, investīcijas u.c.)

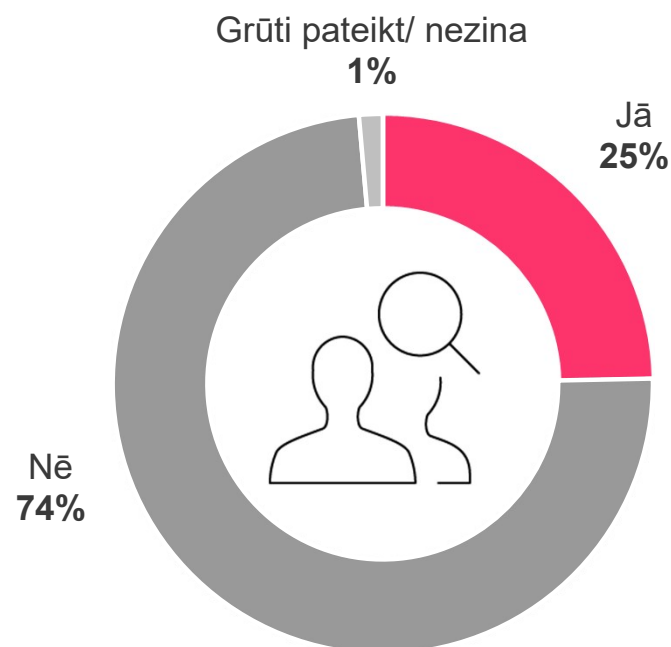
Bāze: Visi uzņēmumi, [2017: n=405; 2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Darba iespējas Ukrainas iedzīvotājiem

U1.1. Vai Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra?



Bāze: Visi uzņēmumi, [2022: n=402]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Iemesli, kāpēc piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus

U2.1. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus?



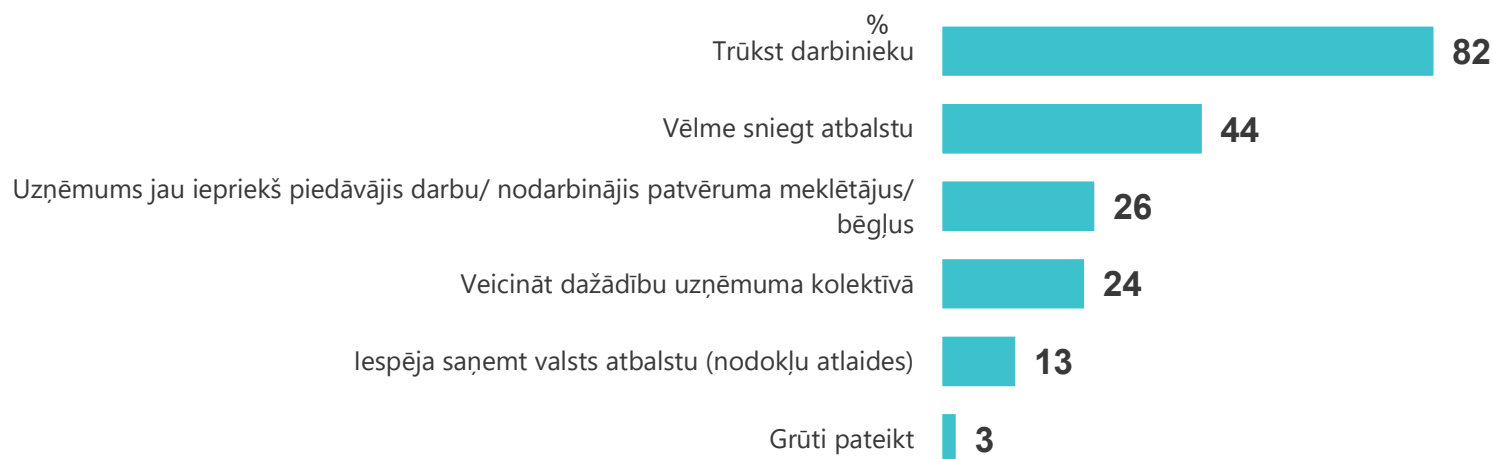
Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra, [2022: n=120]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Iemesli, kāpēc piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus

U2.2. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainu?



Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=38*]

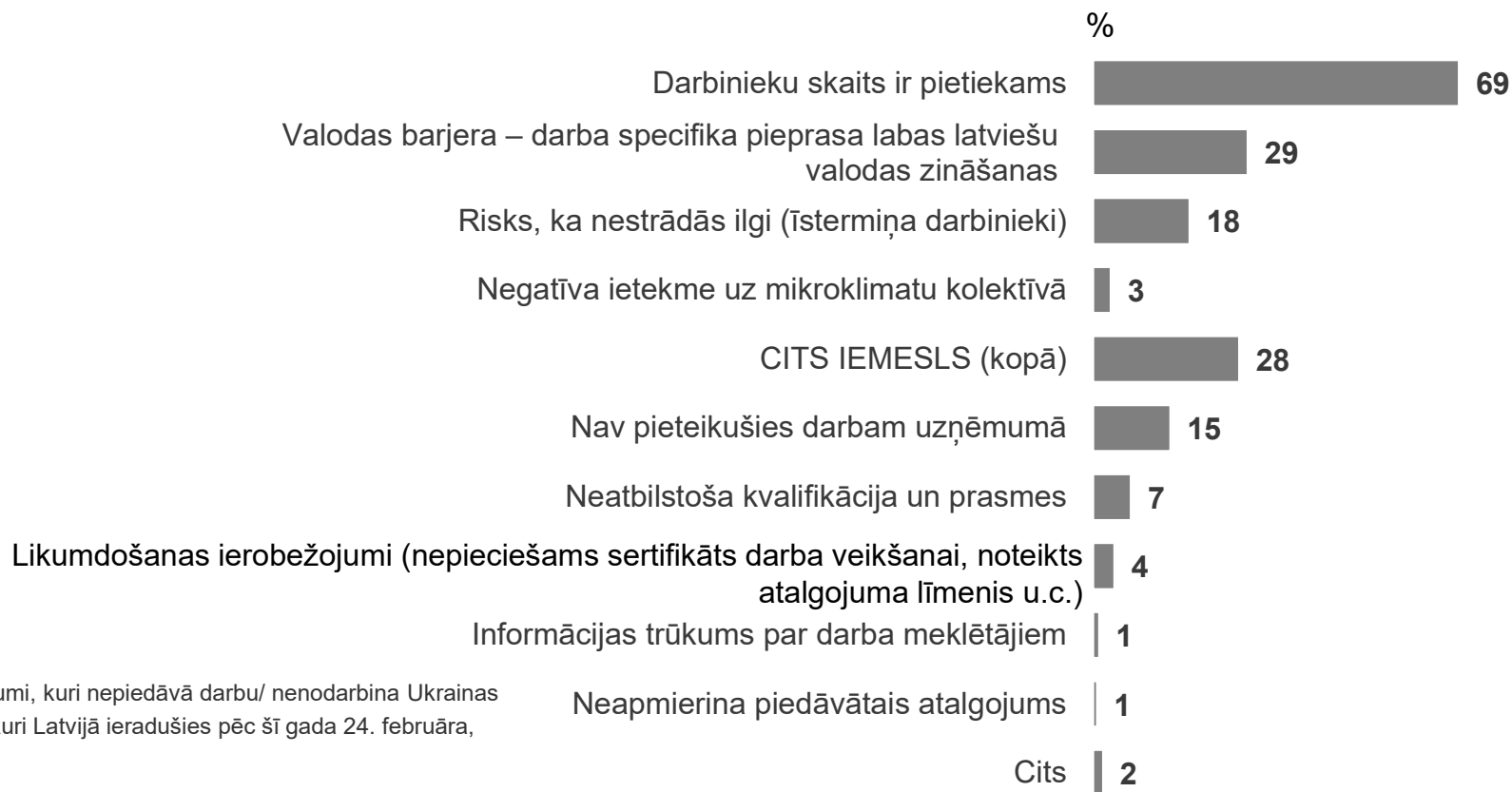
Piezīme: * Mazs respondentu skaits (n<50), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus. Datiem ilustratīva nozīme

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Iemesli, kāpēc nepiedāvā darbu/ nenodarbina Ukrainas iedzīvotājus

U2.3. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums nepiedāvā darbu/ nenodarbina Ukrainas iedzīvotājus?



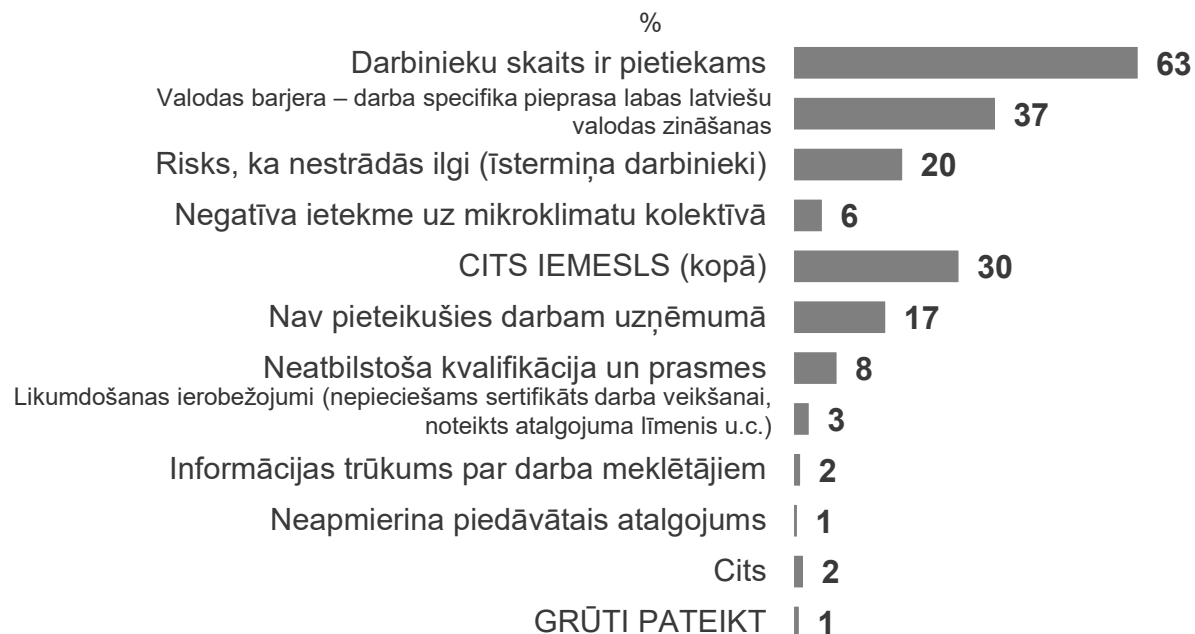
Bāze: Uzņēmumi, kuri nepiedāvā darbu/ nenodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra, [2022: n=277]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Iemesli, kāpēc nepiedāvā darbu/ nenodarbina Ukrainas iedzīvotājus

U2.4. Kāpēc Jūsu pārstāvētais uzņēmums nepiedāvā darbu/ nenodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainu?



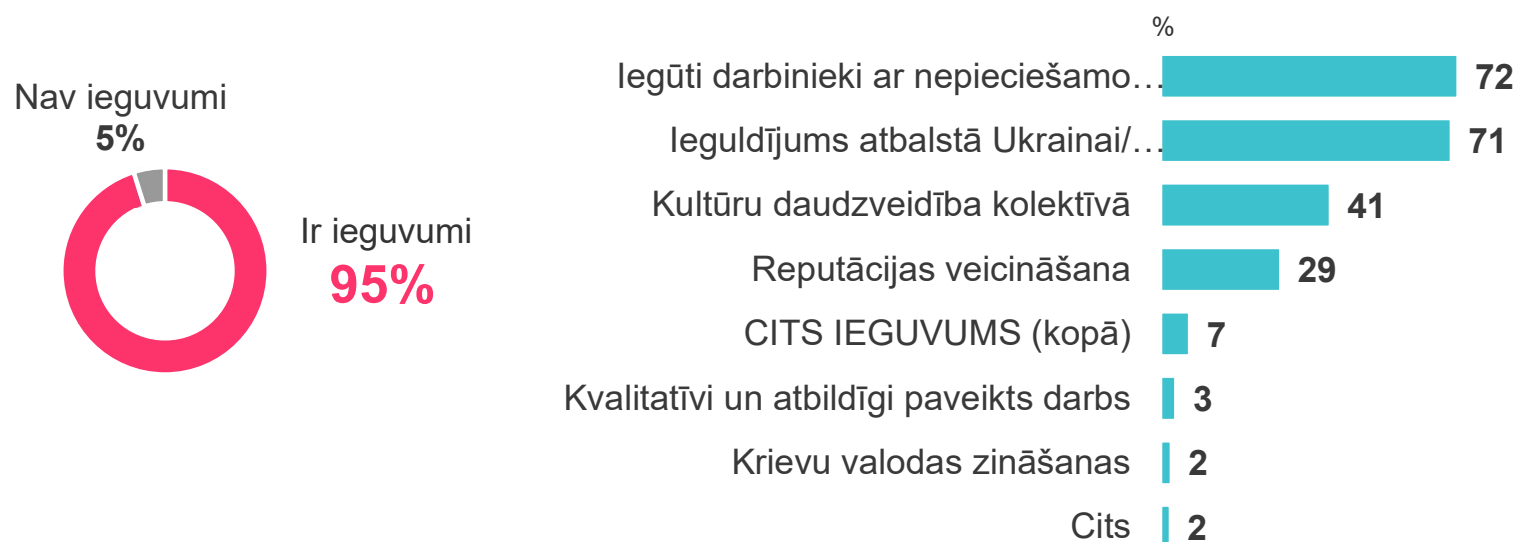
Bāze: Uzņēmumi, kuri nepiedāvā darbu/ nenodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=360]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Ieguvumi uzņēmumiem, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus

U3.1. Kādi ir uzņēmuma ieguvumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus?

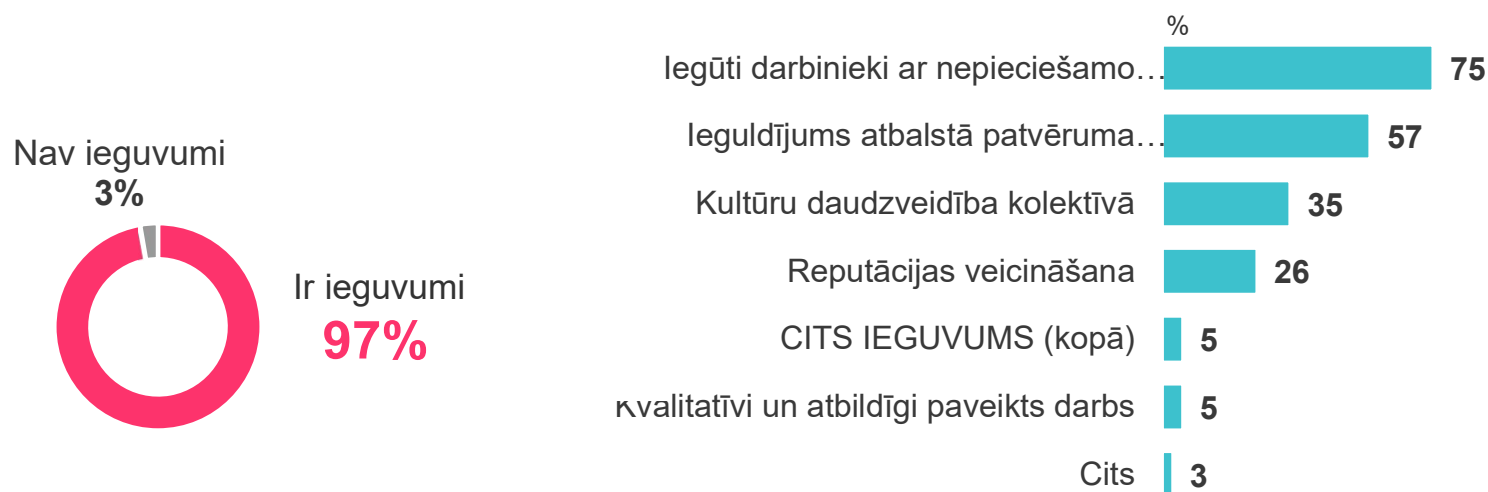


Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra, [2022: n=120]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi
↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Ieguvumi uzņēmumiem, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus

U3.2. Kādi ir uzņēmuma ieguvumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas?



Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=38*]

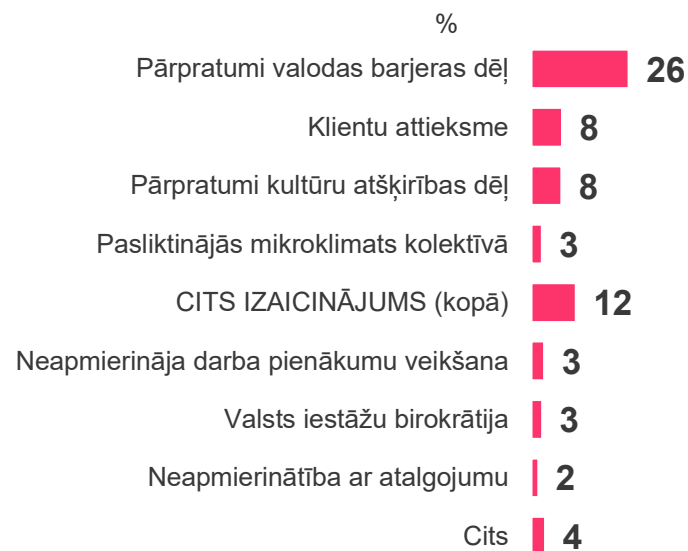
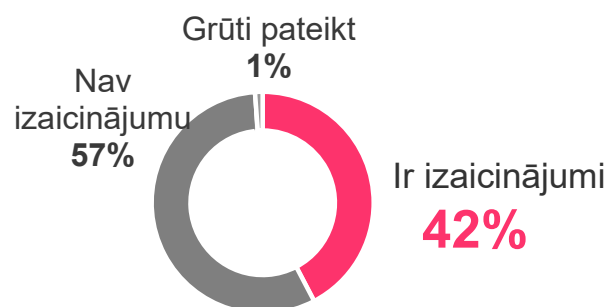
Piezīme: * Mazs respondentu skaits (n<50), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus. Datiem ilustratīva nozīme

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Izaicinājumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus

U4.1. Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums ir saskāries, piedāvājot darbu/ nodarbinot Ukrainas iedzīvotājus?



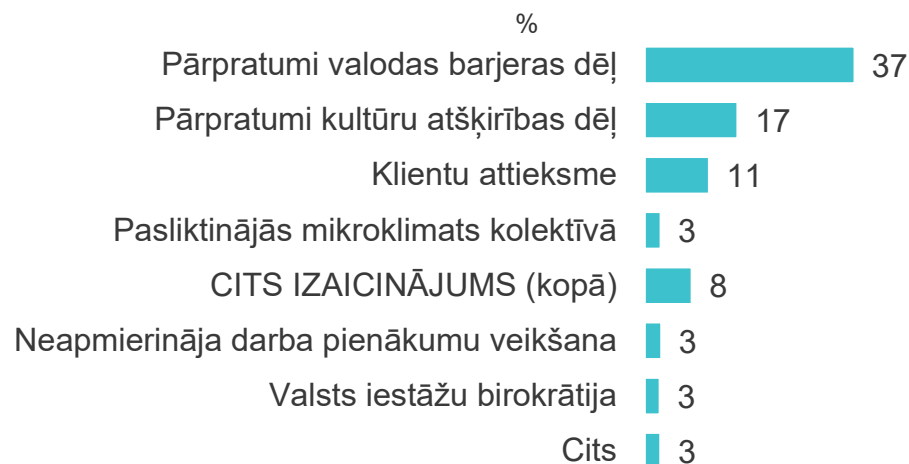
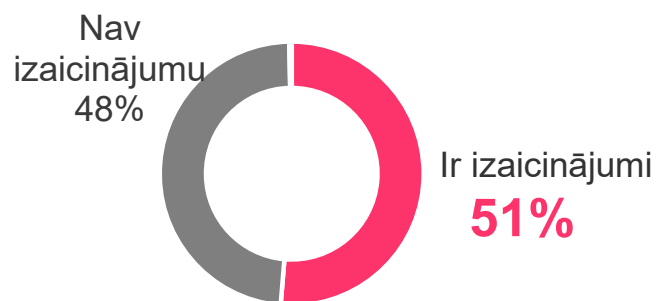
Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra, [2022: n=120]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Izaicinājumi, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus

U4.2. Ar kādiem izaicinājumiem uzņēmums ir saskāries, piedāvājot darbu/ nodarbinot patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas?



Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=38*]

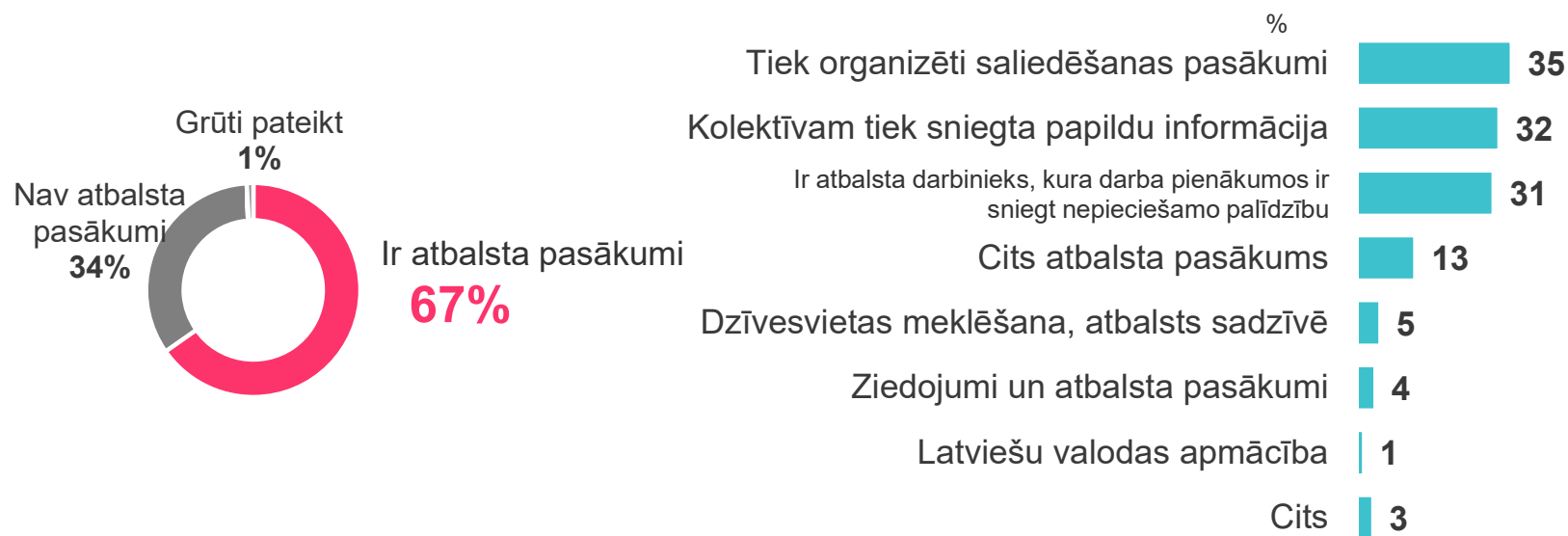
Piezīme: * Mazs respondentu skaits (n<50), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus. Datiem ilustratīva nozīme

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Atbalsta pasākumi uzņēmumos, kuri piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus

U5.1. Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā tiek īstenoti, lai veicinātu Ukrainas iedzīvotāju iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?



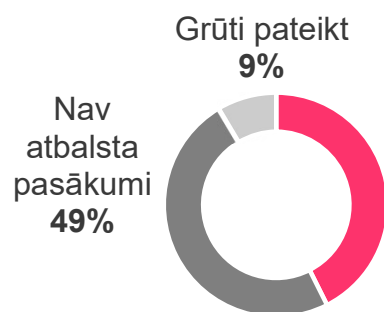
Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina Ukrainas iedzīvotājus, kuri Latvijā ieradušies pēc šī gada 24. februāra, [2022: n=120]

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

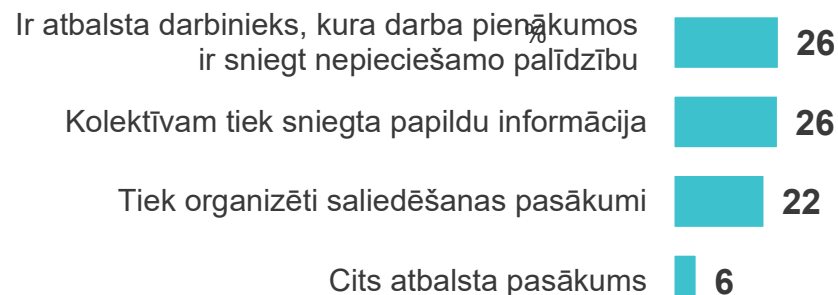
↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

Atbalsta pasākumi uzņēmumos, kuri piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus

U5.2. Kādi atbalsta pasākumi uzņēmumā tiek īstenoti, lai veicinātu patvēruma meklētāju/ bēgļu no citām valstīm, izņemot Ukrainas, iekļaušanos darba vidē/ kolektīvā?



Ir atbalsta pasākumi
43%



Bāze: Uzņēmumi, kuri piedāvā darbu/ nodarbina patvēruma meklētājus/ bēgļus no citām valstīm, izņemot Ukrainas, [2022: n=38*]

Piezīme: * Mazs respondentu skaits (n<50), lai veiktu statistiski nozīmīgus secinājumus. Datiem ilustratīva nozīme

Rādītājs ir statistiski nozīmīgi

↑ augstāks ↓ zemāks nekā iepriekšējā periodā

KANTAR



Santa Lazdiņa
Klientu vadītāja
Consumer Insights
Santa.Lazdina@kantar.com

Sazinieties ar mums:

Adrese:

Kronvalda bulv. 3 - 2,
Rīga, LV-1010,
Latvija

Telefons:

+371 67 096 300

Mājas lapa:



Sociālie tīkli:



@Kantar