Vilnius, 2023 m. gegužės 22 d.

**Gegužė – įvairovės mėnuo: kodėl svarbu ją skatinti įmonėje**

**Darbuotojų įvairovė – svarbus įmonių lyderystės darbo rinkoje bruožas. Personalo valdymo specialistai įsitikinę, kad komandoje puoselėjama įvairovė leidžia visai organizacijai veikti efektyviau ir ugdo darbuotojų pasitikėjimą. Kaip užtikrinti, kad iš skirtingų žmonių suburta komanda būtų vieninga, o kiekvienas jos narys – jaustųsi komfortiškai, pasakoja ekspertai.**

Nors dažniausiai žmonės jaučiasi saugesni tarp panašių į save asmenų, komandoje dirbančių žmonių ir jų nuomonių įvairovė yra įvairiapusiškai naudinga bet kokiai organizacijai. Komandos narių amžiaus, lyčių, tautybių, rasių, mąstymo ar įpročių įvairovė – padeda užtikrinti žmonių gebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir naujovių. Komandoje, kurioje kartu dirba skirtingus gyvenimo būdus mėgstantys, kitaip atrodantys, besirengiantys ar skirtingus hobius turintys darbuotojai, svarbiausia – rasti bendrą tikslą, kuris vienytų visą komandą.

„Kuo daugiau skirtingų požiūrio taškų atrasime ir skirsime jiems dėmesio, tuo komanda bus kūrybiškesnė, o taikomi sprendimai – inovatyvesni. Įvairi komanda tiek kandidatui, tiek jau bendrovėje dirbančiam darbuotojui rodo, kad čia vertinami visi – tokie, kokie jie yra“, – pažymi Sandra Savickienė, „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė.

**Išlaikyti individualų požiūrį į darbuotoją**

Andriaus Franco, „Alliance for Recruitment“ partnerio teigimu, nors dažnai darbuotojų įvairovė siejama su didelėmis organizacijomis, turinčiomis bent keliasdešimt ar kelis šimtus darbuotojų, visgi, ekspertų teigimu, labai svarbu išlaikyti individualų ryšį su kiekvienu darbuotoju ir įsitikinti, kad jis jaučiasi komfortiškai.

„Kuo komanda didesnė, tuo organizacijos vadovams gali būti sudėtingiau skirti pakankamai dėmesio kiekvieno komandos nario pažinimui. Visgi, svarbu užtikrinti, kad būtų vienodai atsižvelgiama į kiekvieno organizacijos darbuotojo nuomonę, jo emocinę ir fizinę savijautą. Tokiu būdu skirtumai tarp darbuotojų taps visos komandos stiprybėmis ir padės organizacijai augti“, – sako A. Francas.

S. Savickienė priduria, kad įvairovė ne tik leidžia atsiskleisti žmogaus asmenybei, skatina jo saviraišką ir iniciatyvumą, bet ir didina jo, kaip darbuotojo, lojalumą. „Lidl Lietuva“ skatina darbuotojus išsakyti savo nuomonę, suteikia tam įvairias priemones – vykdo įvairias vidines darbuotojų apklausas, organizuoja rezultatų aptarimų sesijas, kartu ieško būdų kaip dar labiau patobulinti vidinius procesus ir įgyvendinti darbuotojų pasiūlymus.

„Aplinkoje, kur kiekvienas gali laisvai reikšti savo mintis, idėjas ir požiūrius, darbuotojų drąsa, pasitikėjimas savimi neabejotinai augs. Tikėtina, kad susiedami šiuos jausmus ir emocijas su konkrečia įmone ar organizacija, komandos nariai bus lojalesni, jausis reikalingi bei aiškiai matys savo vertę darbovietėje“, – sako S. Savickienė.

**Dėmesys komandos narių lygybei**

Kalbėdami apie darbuotojų įvairovę, ekspertai kviečia darbdavius atkreipti dėmesį ir į komandos narių lygybę. Svarbu, kad vykdant įmonės veiklą būtų vadovaujamasi tolerancijos principais.

„Tolerancija žmonių įvairovei yra vienas kertinių dalykų, užtikrinančių komandos vienybę ir jos darbo sėkmę. Tiesa, vieno stebuklingo būdo, kaip sukurti tolerantišką, nediskriminuojančią darbo aplinką, nėra, todėl skirtingos bendruomenės taiko jų veiklos būdui labiausiai tinkančius sprendimus“, – teigia A. Francas.

Panašios nuomonės laikosi ir S. Savickienė. Jos teigimu, „Lidl Lietuva“ taikomas darbo organizavimo pobūdis padeda kurti horizontalų prekybos tinklo darbuotojų bendravimą ir draugišką aplinką.

„Prekybos salėje prireikus atlikti tam tikras užduotis, tai padaryti gali bet kuris kolega, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų. Pavyzdžiui, parduotuvės vadovas dirba salėje ar kasoje bei kitaip padeda kolegoms. Įmonėje neturime „vyriškų“ ar „moteriškų“ darbų. Tai skatina komandos vienybę ir ugdo tarpusavio pasitikėjimą“, – sako S. Savickienė.

„Lidl Lietuva“ komandos nariai drąsiai dalijasi ir kasdienio darbo „Lidl“ akimirkomis. Naudodamiesi vidine įmonės mobiliąja programėle, prekybos tinklo darbuotojai reiškia savo nuomonę, bendrauja tarpusavyje ir dalinasi įvairiomis akimirkomis. Pasak S. Savickienės, darbuotojai aktyviai naudojasi šiuo įrankiu, tokiu būdu sulaukia paskatinimo ir palaikymo iš kolegų.

**Siekiant įvairovės, dar yra kur pasitempti**

Nepaisant tolerantiškos darbo aplinkos ir darbuotojų vienybės pavyzdžių, A. Franco teigimu, siekiant darbuotojų įvairovės Lietuvos darbo rinkoje, dar yra kur pasitempti.

„Mūsų šalyje dar nėra tokio plataus supratimo, kas tiksliai yra ir turi būti darbuotojų įvairovė – tai daugeliu atvejų ateina iš Vakarų Europos šalyse įsikūrusių įmonių. Tarptautinės organizacijos ir verslai, įsikūrę Lietuvoje yra sukaupę nemažai patirties, kaip kurti skirtingoms kultūroms ir žmonėms atvirą aplinką, todėl mokytis yra iš ko“, – teigia Andrius Francas, „Alliance for Recruitment“ partneris.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)