

PSIHOLOĢISKĀS DROŠĪBAS VADĪBA UN LABBŪTĪBAS RISINĀJUMI

SCHWENK LATVIJA

26|02|2026

Linda Šedlere

SCHWENK Latvija valdes locekle,
Cilvēkkapitāla un administrācijas direktore



 **SCHWENK**

SCHWENK GRUPA | PAMATDARBĪBA – CEMENTA UN CITU BŪVMATERIĀLU RAŽOŠANA



Dibinājis Eduards Švensks 1847. gadā, Ulmā, Vācijā.

Viens no senākajiem ģimenes uzņēmumiem būvmateriālu ražošanā.

Darbinieki pasaulē - ~3500

Līderis ilgtspējā un inovācijās.

SCHWENK LATVIJA

DARBINIEKI ~360,
~650
APAKŠUZŅĒMĒJU
DARBINIEKI

APGROZĪJUMS 2024
139 M €

VISAS
NODARBINĀTĪBAS
FORMAS

RAŽOŠANA 24/7 UN
TĀS IZAICINĀJUMI



1

cementa
rūpnīca

5

betona
ražotnes

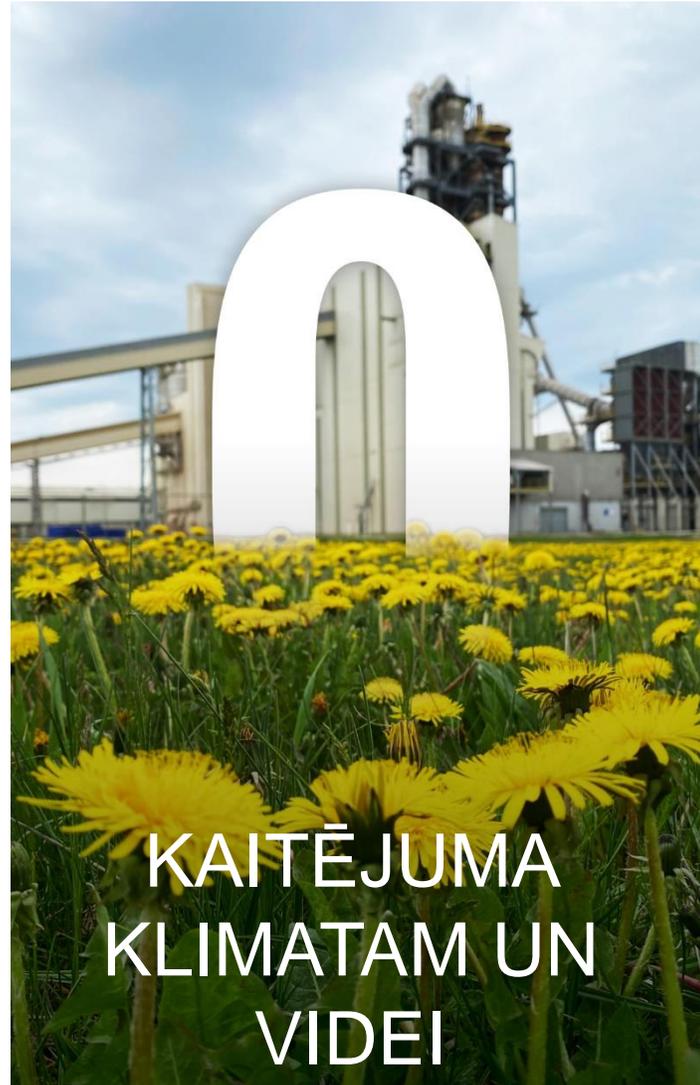
6

karjeri

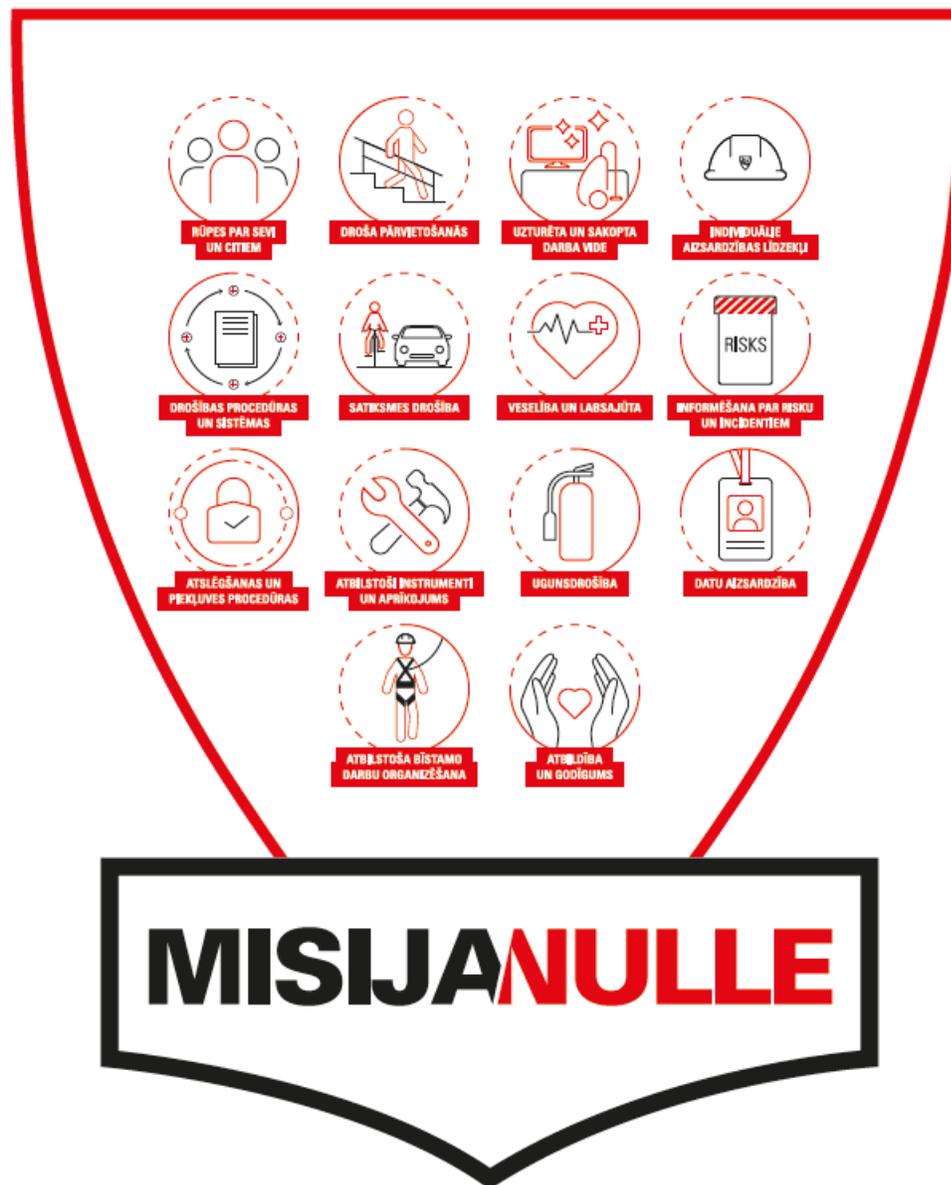
1

ostas
terminālis

ILGTSPĒJAS MISIJA NULLE



SCHWENK veselības un drošības ceļa karte



**RŪPES PAR SEVI
UN CITIEM**



**DRŌŠĪBAS PROCEDŪRAS
UN SĪSTĒMAS**



VESELĪBA UN LABSAJŪTA

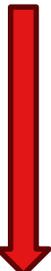


**INFORMĒŠANA PAR RISKU
UN INCIDENTIEM**



**ATBILDĪBA
UN GODĪGUMS**

leguldi

- 
- Es pats
 - Es uzņēmumā
 - Es uzņēmumam
 - Es esmu daļa no uzņēmuma stāsta, mēs

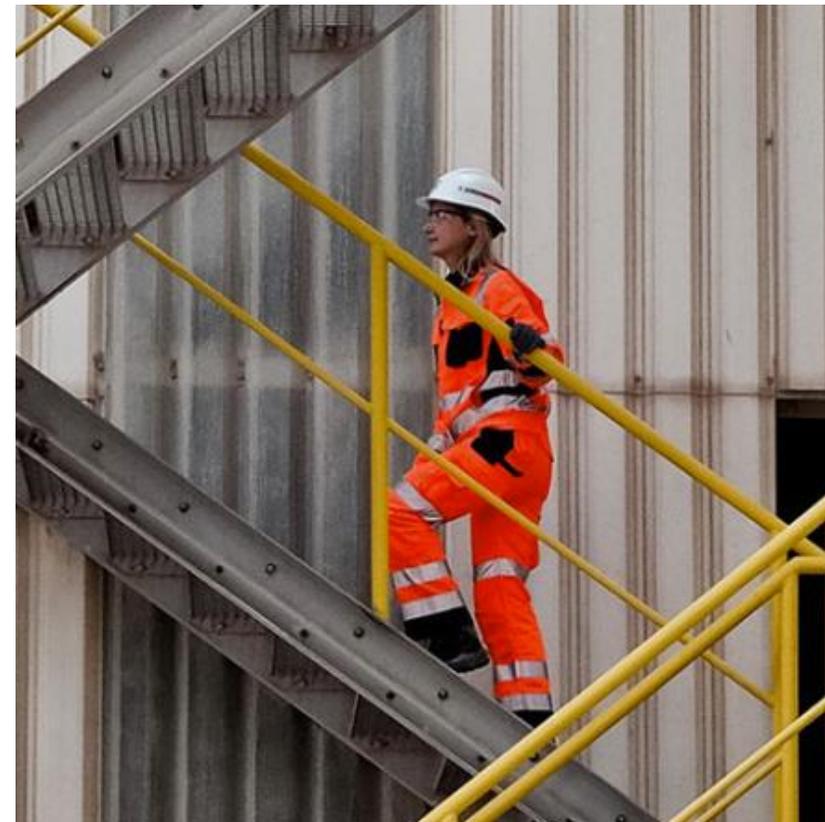


legūsti

- Iekļaujoša vide
- Komandas veikspēja
- Noturība
- Fiziskā drošība & veselība
- Psihiskā veselība & labsajūta
- Produktivitāte
- Piesaistība
- Apmierinātība
- Mācīšanās kultūra & prasmju pielietojums
- Inovācijas

ES PATS

- Atlases process un atbilstošākā kandidāta izvēle
- Dažādības vadības process uzņēmumā
 - Darba saturs un veids
 - Izglītība, zināšanas un pieredze
 - Vecums
 - Izcelsme un kultūra
 - Dzimums
 - Pašizteiksme
 - Neirodažādība u.c.
 - «Vienas bikses neder visiem»
- Droša, veselībai nekaitīga darba vide – ikdienas «fiziskās labsajūtas» pieredze atbilstoši nodarbinātības apstākļiem no 1.dienas
- Resursi un atbalsts uzsākot darbu, nodarbinātības laikā, aizejot no darba



ES UZŅĒMUMĀ

- Darbinieku ikdienas «psihoemocionālās labsajūtas» pieredze – darba vide, kultūra un pārmaiņu vadība
- Darbinieku izteikšanās un iesaistīšanās iespējas
 - Ziņošanas iespējas: ētikas dilemmas (6), riski un bīstamības (2285), ieteikumi uzlabojumiem (63)
 - Veselības un drošības komitejas
 - Atvērtie dialogi
 - Individuālās pārrunas, t.sk. vadītas
 - Aptaujas un pētījumi
 - Uzticības personas
 - Darbinieku arodbiedrība
 - Līderības tūres (131->872)
- Resursu atbalsts ikdienas darbam – laiks, zināšanas (aizsniegt visus), rīki un instrumenti, vadītājs un kolēģi: klātesamība, sadarbība, saziņa un atbalsts
- Resursi krīzes vadībai – zināšanas, neatlikt un risināt, apdrošināšanas atbalsts u.c.
- Sekas?! Vai risinājumi un iespējas?!
- Darbinieka ģimenes ikdienas pieredze



ES UZŅĒMUMAM

- Darba jēgpilnība un saturs
- Iespējas pielietot zināšanas, izaugsme (t.sk. attīstības procesa caurspīdīgums)
- Skaidri sasniedzamie rezultāti, snieguma novērtējums un tā efektivitāte
- Darba samaksa un tās komponentes
- Reputācija

Average*		
2024	2022	
4.2 ↑	4.0	■ Strengths (to be maintained)
4.2	4.0	F02 I am proud of the company I work for
4.1	-	F03 I like my job
4.0	3.9	F04 I feel that my work is meaningful **
4.0	3.9	D01 The company acts responsibly towards the customers, environment, society and other stakeholders
		A06 The company makes the necessary improvements in the arrangement of the work environment and risks prevention
		■ Weaknesses (to be improved)
3.6	3.5	A02 Work processes within the company are effectively organized

ES ESMU DAĻA NO UZŅĒMUMA STĀSTA, MĒS

- Atbildība un vadība pār procesu, darbu un nākotnes iespējām
- Apziņa, ka mēs visi esam ievainojami, varam lūgt un saņemt palīdzību - cilvēcība



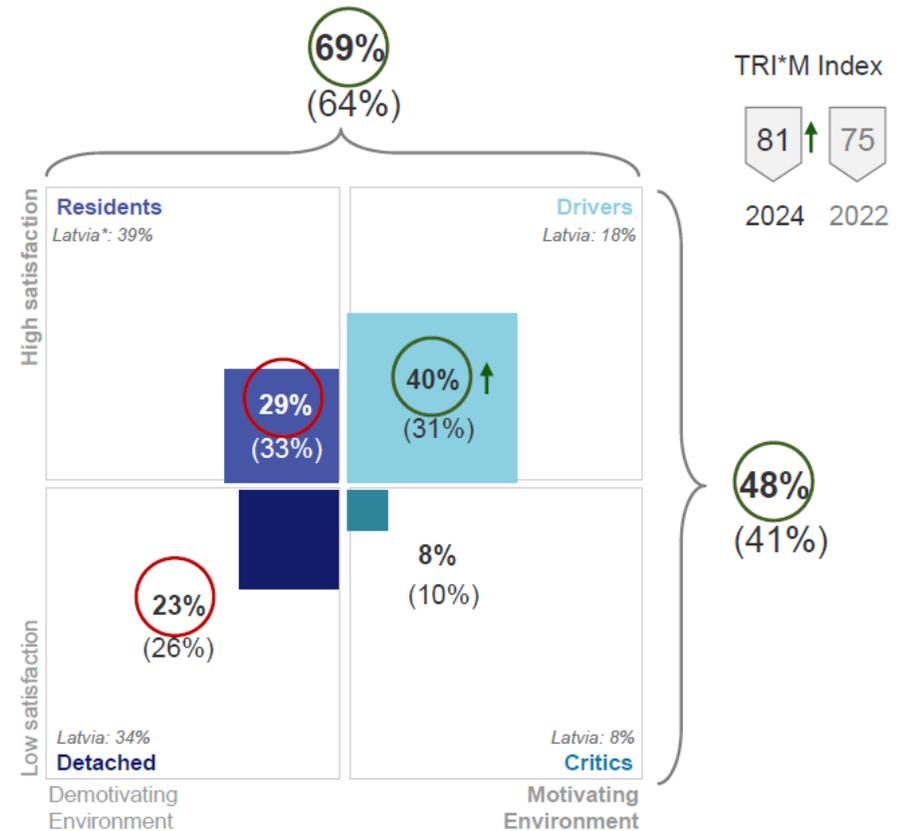
Characterisation of Residents:

- very satisfied
- fulfill their work without experiencing a motivating environment
- have a stabilising effect on the company
- rather security driven
- straightforward, however need to be directed



Characterisation of Drivers:

- strong identification with corporate objectives
- high level of loyalty to the company
- belief in the future vision and the competitive ability of the company
- the company provides employees with a motivating environment
- high level of willingness to cooperate and self-initiative also inspire and motivate colleagues



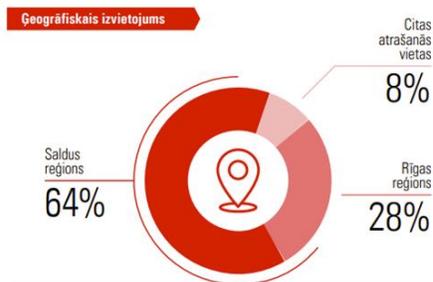
IGUVĒJI VISI -> MŪSU CILVĒKI = UZŅĒMUMS

BŪDAMS VIENS NO LIELĀKĀJIEM DARBA DEVĒJIEM KURZEMES REĢIONĀ, SCHWENK LATVIJĀ NODROŠINA VAIRĀK NEKĀ 350 TIEŠO DARBA VIETU LATVIJĀ UN SNIEDZ DARBU VAIRĀK NEKĀ 650 APAKŠUZŅĒMĒJU DARBINIEKIEM VISĀ VĒRTĪBU KĒDĒ.



YTD - 12/2025

VISAS NODARBINĀTĪBAS FORMAS



← 2025: Saslimšanas laiks no kopējā darba laika

DARBINIEKI: PAŠU DARBASPĒKS UN LĪGUMDARBINIEKI

Diversity			
Dzimums, %			
	vīrieši	sievietes	citi
2024	82%	18%	0
2023	83%	17%	0
2022	83%	17%	0

Vecuma grupas, %			
	Līdz 30 gadiem	30-50 gadi	Vairāk par 50 gadiem
2024	6%	64%	30%
2023	6%	64%	30%
2022	7%	64%	29%

Zemākā līmeņa amata pozīcijas pamatalgas attiecība pret valsts līmeņa pamatalgu	
2024	1,3
2023	1,3
2022	1,28

Darbinieku mainība – brīvprātīga darba uzteikšana	
2024	3,1%
2023	3,3%
2022	4%

Darbinieku iesaistes indekss		
	fakts	mērķi
2025		81 indeksa punkti
2024	81 indeksa punkti	75 indeksa punkti
2023	75 indeksa punkti	
2022	75 indeksa punkti	

← 2025: 44,5 gadi

← 2025: 2,2%

← Darbinieku dalība pētījumā: 96,3%

PALDIES!

Vairāk par SCHWENK Latvija



linda.sedlere@schwenk.com

