

Darbs kā vieta, kur cilvēks tiek pieņemts, nevis "salabots"

Elīna Pentjuša

**Personāla direktore, valdes locekle
TRODOD grupa**







**TRODO - LATVIJĀ BĀZĒTS EKSPORTA
UZŅĒMUMS (AUTO U.C. TRANSPORTA
REZERVES DAĻU TIRDZNIECĪBA, E-
KOMERCIJA)**

>100 MILJONU APGROZĪJUMS

Feb 22, 2026

Total Employees



326 +70 (27%)
Last 12 Months

2025

319

2024

248

2023

184



DARBAVIETA VEIDO CILVĒKU - TRODO NOTEIKUMU FILOZOFIJA - VIENI NOTEIKUMI VISIEM

- Mēs neaudzinām pieaugušus cilvēkus
- Mēs nekontrolējam ikdienu līdz sīkumam
- Mēs definējam rezultātu, nevis mikropārvaldām procesu
- Mēs veidojam jēgpilnus veiktspējas rādītājus
- Uzņēmums uzņemas atbildību par amata slodzes reālismu

Mēs uzticamies pieaugušiem profesionāļiem un
vērtējam darbu, nevis personību.

BRĪVĪBA ≠ HAOSS

Pieņemšana nenozīmē:

- zemākus standartus
- robežu trūkumu
- izvairīšanos no sarežģītām sarunām
- personīgas simpātijas kā kritēriju



STRUKTURĒTS SĀKUMS

- Onboarding ar konkrētu plānu
- Skaidras gaidas un KPI
- 1 mēneša HR follow-up
- Pārbaudes laika izvērtējums

Balstās uz psiholoģiskās drošības un lomu skaidrības principiem.

VADĪTĀJU KOMPETENCE

- 1:1 regulāras sarunas (vismaz 1x 2 mēnešos)
- Veiktspējas komunikācija - individuālie un komandas rezultāti 1x nedēļā
- Slodzes un prombūtnu vadība
- Sarunas par izaugsmi un atalgojumu
- Sarunas par uzvedību bez personības stigmatizēšanas
- Ideju vadība
- Labbūtības un kopīgu pasākumu nozīme
- Problēmu risināšanas pieeja - *solution neutral statement* pieeja

VEIKTSPĒJAS SISTĒMA

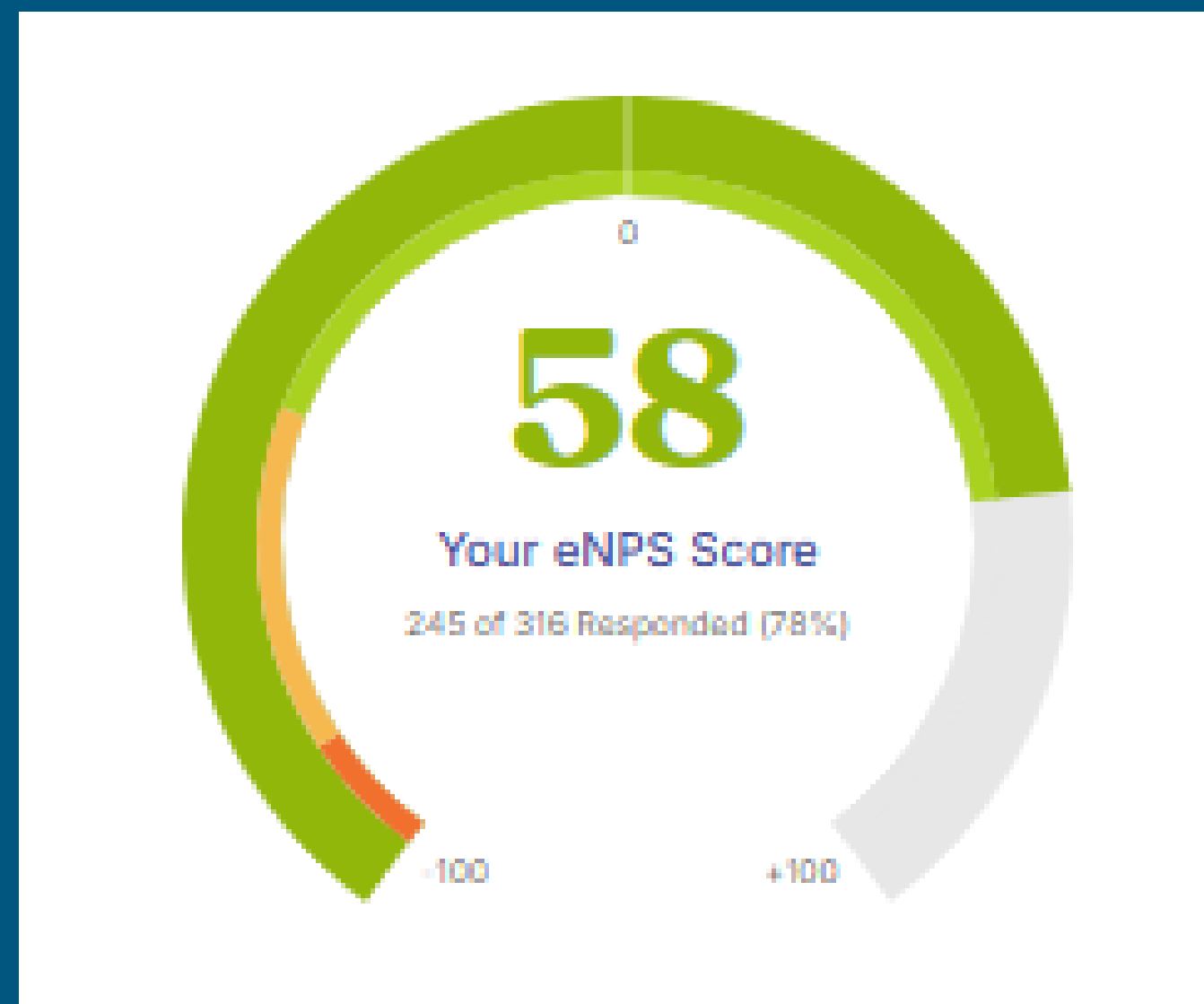
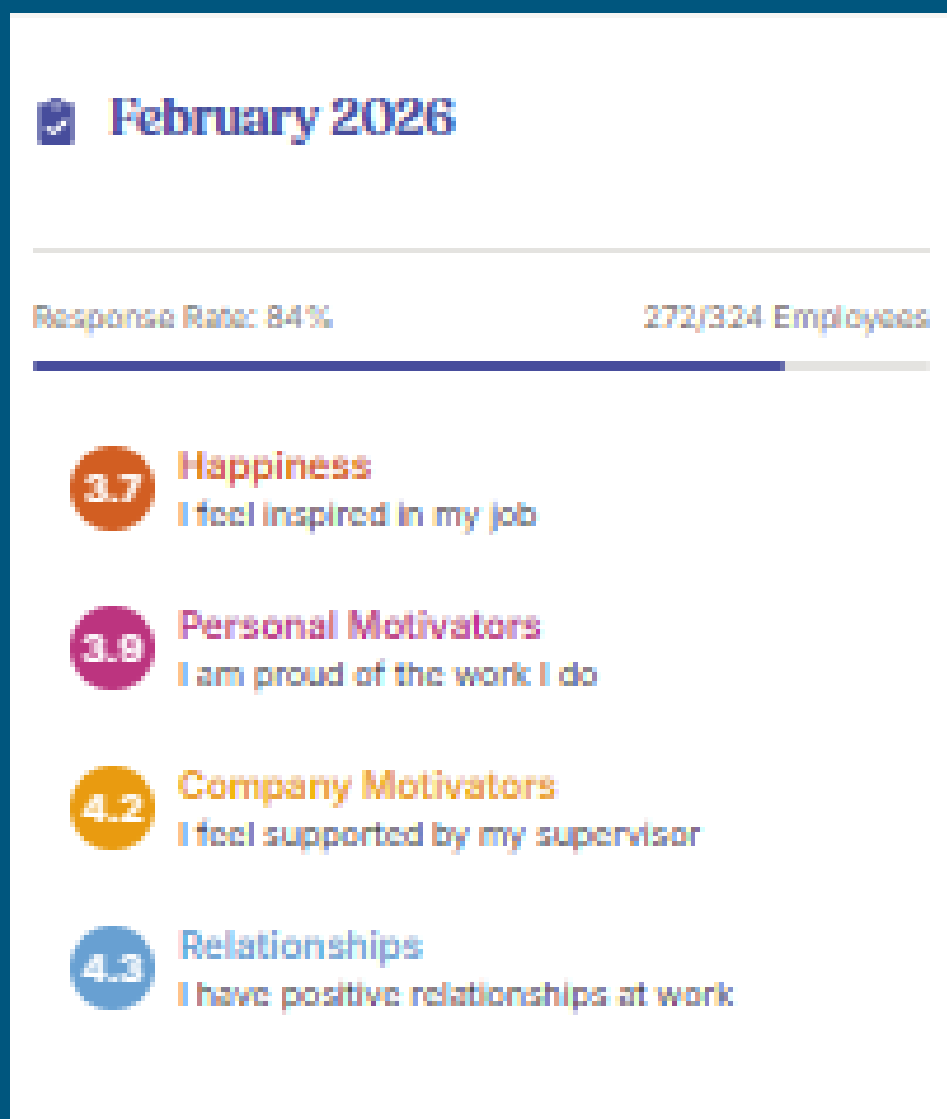
- Mērām rezultātu, ne klātbūtni
- Jēgpilni KPI un kā tie tiek sastādīti
- Atbildība par amata slodzes realitāti
- Hibrīdā darba principi bez mikrokontroles

Kā zināt, ka amatam ir pilna slodze? Vai viss, ko cilvēks darbā dara, ir vajadzīgs?

REGULĀRA MONITORĒŠANA UN REZULTĀTS

DARBINIEKU LABBŪTĪBAS
MĒRĪŠANA - 4x gadā

eNPS - 2x gadā



+ APTAUJU ANALĪZE, AGRĪNA KOREKCIJA, TRAUKSMES ZIŅOJUMI

TĀ NAV KULTŪRAS IZVĒLE, TĀ IR EKONOMISKI PAMATOTA VADĪBAS STRATĒGIJA

- Darba devēja tēla uzlabošana
- Samazinātas atlases izmaksas
- Sasniegta sagaidāmā produktivitāte pirmo 30 dienu laikā
- Par 20% samazināts ilgstošu prombūtnu stundu skaits
- Darbinieku mainības samazinājums
- Stabils darba temps
- Vadītāju fokuss uz rezultātu
- 1,5 gadu laikā esam izmantojuši darba devēja uzteikumu tikai vienu reizi



PALDIES! JAUTĀJUMI?

