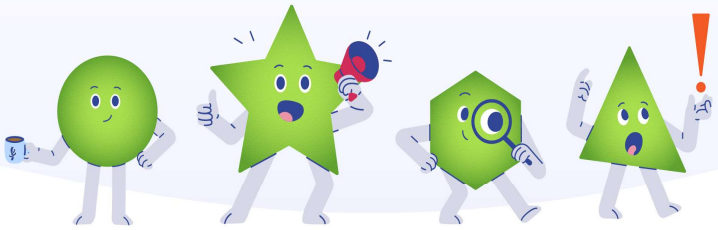
Healthy Workplaces Campaign 2026-2028

TOGETHER FOR MENTAL HEALTH AT WORK



Darba aizsardzības labas prakses balvas "Zelta ķivere"

2026.gada konkursa nolikums

Pamatinformācija

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) sadarbībā ar dalībvalstīm un Eiropas Savienības prezidentūru regulāri organizē Eiropas Labas prakses balvu darba aizsardzības jomā. Lai popularizētu labas prakses piemērus un dalītos idejās, kā vienkārši un efektīvi uzlabot darba apstākļus, papildus Eiropas līmeņa konkursam, Latvija rīko nacionālos labas prakses konkursus arī tajos gados, kad Eiropas līmeņa konkursi nenotiek. 2026.-2028**.** gada Eiropas līmeņa kampaņas "Veselībai nekaitīgas darbavietas 2026.-2028. gadā" tēma ir **"ROKU ROKĀ PAR PSIHOEMOCIONĀLO VESELĪBU DARBĀ".**

Arī Latvijas labas prakses balvas konkursa "Zelta Ķivere" tēmas turpmākajos trīs gados būs saistītas ar psihosociālo risku pārvaldību darba vidē, pakāpeniski padziļinot uzmanību dažādiem šīs jomas aspektiem**.** Nākamajos gados konkursa tēmas būs plašāk saistītas ar psihosociālo risku pārvaldību, preventīvo pasākumu īstenošanu, psihoemocionālās labbūtības veicināšanu darba vidē, kā arī psihosociālo risku mijiedarbību ar citiem darba vides riskiem.

2026. gadā Latvijas labas prakses balvas konkursa "Zelta Ķivere" konkursa tēma ir **"Psihosociālo risku atpazīšana un novērtēšana",** kur īpaša uzmanība tiks pievērsta psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai darba vidē**.**

Konkursa laikā tiks meklēti Latvijas uzņēmumu, valsts un pašvaldību iestāžu labas prakses piemēri, kas demonstrē sistemātisku pieeju psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai darba vidē. Psihosociālie darba vides faktori ir darba organizācijas, sociālās mijiedarbības un darba satura elementi, kas ietekmē darbinieka psiholoģisko labsajūtu, veselību, uzvedību un darba spējas. Tie ietver gan darba prasības, gan sociālo vidi, gan vadības stilu. Tie aptver, piemēram: darba slodzi un tempu, darba organizāciju un autonomiju, sociālo atbalstu un komunikāciju, konfliktus, mobingu un bosingu, vardarbību, darba un privātās dzīves līdzsvaru.

Mērķi un uzdevumi

Drošu un veselībai nekaitīgu darbavietu labas prakses balvu konkursa "Zelta ķivere" mērķi ir:

- identificēt labās prakses piemērus, kas parāda, kā darba devēji sistemātiski atpazīst un padziļināti novērtē psihosociālos riskus darba vidē, ņemot vērā darba organizāciju, darba slodzi, savstarpējās attiecības un citus ar darbu saistītus faktorus;
- noskaidrot Latvijā izmantotās metodes un pieejas kvalitatīvai psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai, tostarp darbinieku aptaujas, intervijas, fokusgrupas, darba procesu analīzi un citus rīkus;

- veicināt darbinieku un viņu pārstāvju iesaisti psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas procesā, iegūstot informāciju par reālajām darba situācijām un psihosociālajiem riska faktoriem;
- popularizēt strukturētu un uz pierādījumiem balstītu pieeju kvalitatīvai psihosociālo risku atpazīšanai, integrējot to vispārējā darba vides risku novērtēšanas procesā;
- veicināt pieredzes apmaiņu un dalīšanos ar praktiskiem piemēriem par psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas pieejām, lai citi uzņēmumi varētu smelties idejas un pārņemt labo praksi.

Labas prakses balvas konkursa mērķis 2026. gadā ir:

nodrošināt visaptverošu un pierādījumos balstītu psihosociālo risku atpazīšanas un to ietekmes analīzi reālajā darba vidē, vienlaikus popularizējot uz praktiskiem piemēriem balstītu pieredzes apmaiņu starp darba devējiem.

Organizācija

Žūrijā būs Valsts darba inspekcijas, LR Labklājības ministrijas, Rīgas Stradiņa universitātes aģentūras "Darba drošības un vides veselības institūts", Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvji.

Konkurss tiek organizēts, lai apzinātu un izceltu dažādu nozaru un dažāda lieluma uzņēmumu, kā arī valsts un pašvaldību iestāžu labās prakses piemērus psihosociālo risku atpazīšanā un novērtēšanā darba vidē.

Žūrija patur sev tiesības pasniegt speciālbalvas.

Iesniegšana

- Aizpildīta veidlapa, kā arī papildu informācija jāiesniedz elektroniski līdz **2026. gada 14. septembrim** (ieskaitot), plkst.24:00, sūtot uz e-pasta adresi – Liene.Bundzinska@vdi.gov.lv. Pieteikumi, kas tiks iesūtīti pēc norādītā termiņa, netiks izskatīti.
- Lūdzam norādīt „Labas prakses balvas pieteikums – UZŅĒMUMA NOSAUKUMS" (norādot sava uzņēmuma, valsts un pašvaldības iestādes nosaukumu). Iesniedzējs vienas darba dienas laikā saņems apstiprinājuma e-pastu, kas apliecinās, ka Jūsu pieteikums ir saņemts. Visi materiāli, kas tiek iesniegti konkursā, var tikt ievietoti mājas lapā (www.stradavesels.lv) kā labās prakses piemērs.
- Iesniedzot pieteikumu, uzņēmums apņemas prezentēt labas prakses piemēru nacionālajā konferencē (2026. gada 13. novembrī).
- Iesniedzot pieteikumu, uzņēmums apņemas pēc žūrijas komisijas lūguma piedalīties vismaz 2 semināros visā Latvijas teritorijā vai tiešsaistē 2026. un 2027. gadā, daloties pieredzē par pieteikumā aprakstītajiem pasākumiem.
- Iesniedzot pieteikumu, uzņēmums apņemas pēc žūrijas komisijas lūguma organizēt savā uzņēmumā pieredzes apmaiņas ekskursiju 15-20 darba aizsardzības speciālistiem 2026. gadā un 2027. gadā, lai dalītos pieredzē par pieteikumā aprakstītajiem pasākumiem.

Katrs labās prakses piemērs jāapraksta veidlapā, kas atrodama šī nolikuma beigās:

- apkopojums latviešu valodā ir jānosūta elektroniskā formātā kā *Microsoft Word* dokuments;
- apkopojums nedrīkst būt garāks par 9000 rakstzīmēm jeb aptuveni 5 lappusēm;
- apkopojuma tekstam jābūt skaidram un vienkāršam, lai tas būtu saprotams ikvienam, kurš vēlētos ieviest piemēru savā darbavietā;

- apkopojuma veidlapā drīkst būt tikai teksts, bet ne fotogrāfijas, diagrammas utt. – šo informāciju pievieno kā pielikumu pieteikuma veidlapām (arī nepieciešams iesniegt elektroniski);
- apkopojumā nedrīkst iekļaut kāda produkta vai pakalpojuma reklāmu. Netiks izskatīti piemēri, kas galvenokārt balstīti uz konkrētu komerciālu rīku vai pakalpojumu izmantošanu psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai, neaprakstot pašu pieeju, procesu un sasniegtos rezultātus.

Papildu dokumentācijā, piemēram, varētu būt:

- prezentācijas, rokasgrāmatas vai citi dokumenti, kas ir daļa no piemēra;
- fotogrāfijas, ilustrācijas, grafiki, diagrammas, video utt., kas palīdz aprakstīt piemēru (piem., ļoti noderīgs ir situācijas novērtējums darba vietās pirms un pēc);
- atcerieties, ka pirms fotogrāfiju, ilustrāciju (attēlu, zīmējumu, diagrammu utt.) un video iesniegšanas ir jāsaņem autortiesību īpašnieku atļauja.

Ja pielikumu apjoms pārsniedz 10 MB, lūdzam tos nosūtīt ar kādu elektronisko failu pārsūtīšanas rīku (piemēram, failiem.lv) , e-pasta vēstulē atsūtot piekļuves saiti un informāciju, kā piekļūt failiem, ja piekļuve ir aizsargāta.

Uzņēmums var iesniegt vienu pieteikumu, kurā apkopo veiktos pasākumus, bet var iesniegt arī vairākus (neierobežotu skaitu) – par katru pasākumu savu piemēru, tomēr pieredze liecina, ka labākus rezultātus sasniedz tie uzņēmumi, kas iesniedz vienu – visaptverošu piemēru.

Vērtēšanas kritēriji

Pieteikumiem ir skaidri jāparāda, kā darbavietā ir organizēts un īstenots psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas process. Var pieteikt jebkādus reālās dzīves piemērus par pieejām, metodēm, sistēmām un procesiem, kas izmantoti uzņēmumā psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai. Žūrija nevērtēs piemērus, kuri ir komerciāli (piemēram, konkursā nevar piedalīties uzņēmumi, kuri pārdod komerciālu rīku vai pakalpojumu psihosociālo risku atpazīšanai un novērtēšanai).

Žūrija ņems vērā **šādus kritērijus**:

- atbilstība: piemērs demonstrē labo praksi psihosociālo risku atpazīšanā un novērtēšanā darba vietā;
- fokuss uz darba vidi: atpazīšana un novērtēšana balstīta uz darba organizāciju, darba saturu, vadību un sociālo darba vidi;
- strukturēta pieeja: izmantots sistemātisks, skaidri definēts psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas process;
- darbinieku līdzdalība: darbinieki vai viņu pārstāvji aktīvi iesaistīti psihosociālo risku atpazīšanā un novērtēšanā;
- konsultācijas un sadarbība: nodrošināta sadarbība starp vadību, darba aizsardzības speciālistiem, darbiniekiem un/vai arodbiedrībām;
- vadības iesaiste: vadība atbalsta psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas procesu;
- datu izmantošana: novērtējumā izmantoti dažādi informācijas avoti (piemēram, darbinieku aptaujas, intervijas, fokusgrupas, darba analīze, darbnespējas lapu analīze, rādītāji u. c.);
- darba situāciju atspoguļojums: piemērs balstīts uz reālām darba situācijām un darbinieku pieredzi;
- daudzveidības aspekts: novērtējumā ņemtas vērā dažādu darbinieku grupu vajadzības un darba apstākļi;

- normatīvo aktu ievērošana: pieeja atbilst normatīvo aktu prasībām attiecībā uz risku atpazīšanu (noteikšanu) un novērtēšanu;
- pārnesamība: pieeja ir piemērojama citās darbavietās, nozarēs, dažāda lieluma uzņēmumos, tostarp mikro un mazajos uzņēmumos;
- inovācija: izmantota aktuāla vai inovatīva pieeja psihosociālo risku atpazīšanā un novērtēšanā;
- detalizācijas līmenis: sniegta pietiekama informācija par izmantoto metodiku un procesu;
- skaidrība: piemērs aprakstīts skaidri un strukturēti;
- savlaicīgums: piemēram jābūt nesenam (ne vecākam par 3 gadiem);
- vienprātība: piemērs ir pieņemams visiem žūrijas komisijas locekļiem.

Žūrija patur tiesības no vērtēšanas izslēgt tādu uzņēmumu piemērus, kuri 2025. un 2026. gadā ir sodīti par būtiskiem darba aizsardzības un darba tiesību normatīvo aktu pārkāpumiem vai kuru teritorijā / ar kuru darbiniekiem noticis smags vai letāls nelaimes gadījums darbā.

LABAS PRAKSES PIEMĒRS	
Piemēra nosaukums	SCHWENK Latvija SIA psihosociālo risku atpazīšanas un novērtēšanas process
Organizācijas nosaukums[1]	"SCHWENK Latvija" SIA
Darbinieku skaits	370
Kontaktpersonas vārds, uzvārds, amats	Dmitrijs Daņiļenko, Integrētās drošības daļas vadītājs Linda Šedlere, Cilvēkkapitāla un administrācijas direktore, valdes locekle
Tālruņa numurs	+371 27788755; +371 27508328
E-pasta adrese	dmitrijs.danilenko@schwenk.com; linda.sedlere@schwenk.com;
PAMATINFORMĀCIJA	
Veselība, drošība un darbinieku labbūtība ir SCHWENK Latvija SIA pamatvērtības un neatņemama uzņēmuma drošības kultūras daļa. Uzņēmums ilgtermiņā mērķtiecīgi attīsta darba vidi, kurā darbinieki jūtas droši runāt par riskiem, iesaistīties to novērtēšanā un piedāvāt uzlabojumus. Līdzās tradicionālajiem darba vides riskiem uzņēmums arvien lielāku uzmanību pievērš psihosociālajiem darba vides faktoriem — darba slodzei, darba organizācijai, komunikācijai, vadības atbalstam, savstarpējai sadarbībai, pārmaiņu vadībai un darba un privātās dzīves līdzsvaram. Lai psihosociālie riski netiktu vērtēti formāli, SCHWENK Latvija SIA ir izveidojusi strukturētu pieeju to atpazīšanai un novērtēšanai, apvienojot darbinieku iesaisti, vadības līdzdalību, risku kartīšu sistēmu, VFL ("visible felt leadership", jeb līdzerības vizītes) drošības vizītes, darbinieku aptaujas, sarunas ar komandām un darba vides risku novērtēšanas procesu.	
PROBLĒMA / KONSTATĒTIE TRŪKUMI	
• Psihosociālie riski darba vidē bieži nav tik viegli pamanāmi kā fiziskie vai tehniskie riski, tāpēc nepieciešama sistemātiska pieeja to atpazīšanai. • Dažādās struktūrvienībās un starp dažādiem darbiniekiem var būt atšķirīga izpratne par tādiem faktoriem kā darba slodze, komunikācija, vadības atbalsts, pārmaiņas un savstarpējā sadarbība. • Darbinieki ne vienmēr ziņo par psihosociāliem riskiem, jo tos uztver kā "normālu darba ikdienas daļu" vai nevēlas par tiem runāt atklāti. • Iepriekš psihosociālo risku novērtēšana vairāk balstījās uz vispārīgiem novērojumiem, tāpēc bija nepieciešams to padarīt strukturētāku, datos balstītu un darbiniekus iesaistošu. • Psihosociālie riski ir biežs iemesls kāpēc darbinieki izvēlas mainīt darbu.	
RISINĀJUMS/UZLABOJUMS / VEIKTIE PASĀKUMI / KAS TIKA DARĪTS UN KĀ	

[1] Konkursā var piedalīties visu veidu organizācijas, tostarp (bet ne tikai) uzņēmumi, pašvaldības, pilsētu domes, pilsētas utt. Konkursā galvenā uzmanība ir pievērsta "darbavietai" un tajā īstenotajai labajai praksei.

- Uzņēmumā **psihosociālo risku atpazīšana tika integrēta kopējā darba vides risku pārvaldības procesā**, papildinot tradicionālo risku novērtēšanu ar jautājumiem par darba slodzi, darba tempu, komunikāciju, atbalstu, konfliktsituācijām, pārmaiņām un darbinieku labbūtību. Šie jautājumi ir neatņemama sastāvdaļa no risku vērtējuma procesa.
- Tika izmantoti **vairāki informācijas avoti**: darbinieku iesaistes aptaujas, riska kartītes, VFL drošības vizītes, vadītāju un darbinieku sarunas, sarunas ar arodbiedrību un uzticības personām, darba aizsardzības speciālistu novērojumi, nelaimes gadījumu un gandrīz notikušu negadījumu analīze.
- Iesaistes aptaujas rezultātā SCHWENK Latvijas vadība **var laicīgi pamanīt psihosociālo spriedzi vai kāda cita rakstura neapmierinātību konkrētā departamentā vai maiņā**, kas ļauj proaktīvi rīkoties.
- **Psihosociālie riski tiek izvērtēti arī obligāto veselības pārbaužu procesā**, pievēršot īpašu uzmanību darbiniekiem, kuru darba pienākumi saistīti gan ar veselībai kaitīgiem darba vides apstākļiem, gan ar paaugstinātu atbildību.
- **Vadītāji tika iesaistīti kā galvenie psihosociālo risku atpazīšanas procesa dalībnieki**, jo tie ikdienā vislabāk redz komandu darba slodzi, savstarpējo komunikāciju, pārmaiņu ietekmi un darbinieku vajadzības. Spēja atpazīt psihosociālos riskus, tika apmācīta “Misija Nulle” iekšējās apmācībās visiem darbiniekiem.
- Uzņēmumā ir **7 īpaši apmācītas uzticības personas**, pie kurām darbinieki var vērsties ar bažām, novērojumiem un ieteikumiem — svarīgs instruments psihosociālo risku agrīnai atpazīšanai.
- Darbiniekiem tika skaidrots, ka **psihosociālie riski ir tikpat būtiski kā citi darba vides riski** un ka par tiem drīkst un vajag runāt, izmantojot jau pazīstamus kanālus — riska kartītes, sarunas ar vadītāju, VFL vizītes un darba aizsardzības speciālistu konsultācijas.
- Riska kartīšu iesniegšanas process tika izmantots ne tikai fizisku vai tehnisku risku identificēšanai, bet arī kā **instruments darba organizācijas, komunikācijas un slodzes problēmu pamanīšanai**.
- VFL procesa laikā **īpaša uzmanība tika pievērsta sarunām ar darbiniekiem darba vietās**, uzdodot atvērtus jautājumus par to, kas palīdz vai traucē strādāt droši, kā tiek plānots darbs, vai ir pietiekama informācija, vai darba slodze ir sabalansēta un vai darbinieki jūtas uzklausīti. VFL ietvaros vadītājiem obligāti ir jāapmeklē arī citas lokācijas, kurās tie neuzturas ikdienā. Tādā veidā "no malas" var paskatīties uz darba vidi un riskiem citādāk, bieži vien var atklāt arī psihosociālos riskus.
- Iegūtā **informācija tika apkopota un izmantota darba vides risku novērtēšanas aktualizēšanai**, vadības diskusijām un turpmāko preventīvo pasākumu plānošanai.
- Pieeja **netika balstīta uz vienu digitālu rīku** vai formālu anketu, **bet uz vairāku metožu kombināciju**, kas ļauj labāk saprast reālo situāciju darba vietās un iesaistīt dažādas darbinieku grupas.
- Darbiniekiem pieejama **plaša labbūtības sistēma:** veselības apdrošināšanā iekļauta arī psihoterapija, ir divas apmaksātas veselības dienas, 3 papildatvaļinājuma dienas, tiešsaistes fizioterapija, veselības veicināšanas aktivitātes, t.sk. lekcijas un elastīga darba organizācija, kur vien tas ir iespējams, kā arī tiek veicināta veselības pratība un prasme pazīt veselības riskus gan sarunās, gan OVP laikā, gan apmācībās, gan raidierakstā Domu deglis (pieejams arī sabiedrībai Spotify).
- Gadījumos, ja darbinieks pats cietis vai ir bijis liecinieks smagam vai letālam nelaimes gadījumam, piemēram ceļu satiksmes negadījumam, vai psihisko veselību ietekmējošam notikumam, tam **tiek piedāvāts profesionālais psiholoģiskais atbalsts**. Šāds atbalsts attiecas arī uz ikdienas sadarbības partneriem, piemēram cementa pārvadātāju šoferiem.

SASNIEGTIE REZULTĀTI / VEIKTO PASĀKUMU EFEKTIVITĀTE

- **Psihosociālo risku tēma tika padarīta praktiska un saprotama darbiniekiem un vadītājiem**, sasaistot to ar konkrētām darba situācijām, nevis tikai teorētisku risku novērtēšanas prasību.
- **Darbinieki aktīvāk iesaistās sarunās** par darba organizāciju, slodzi, komunikāciju un drošības kultūru, izmantojot esošos ziņošanas un dialoga kanālus, t.sk. ētikas ziņojumus.
- Vadītājiem ir **labāka izpratne par psihosociālo faktoru ietekmi** uz drošu darbu, darbinieku labbūtību un komandas sniegumu.
- **Psihosociālie riski tiek identificēti agrāk**, pirms tie pāraug konfliktos, pārslodzē, komunikācijas trūkumos vai citās problēmās, kas var negatīvi ietekmēt darba drošību un darbinieku veselību. Ir bijuši vairāki gadījumi kad darbiniekam tiek iedots ilgāks atvaļinājums, piemēram pēc sarežģīta projekta.
- **Darba vides risku novērtēšanas process ir kļuvis pilnīgāks**, jo tajā tiek izmantoti gan dati, gan darbinieku pieredze, gan vadītāju un darba aizsardzības speciālistu novērojumi.
- **Pieeja ir pārnesama uz citām uzņēmuma struktūrvienībām un arī citiem uzņēmumiem**, jo tās pamatā ir vienkārši instrumenti: saruna, novērojums, darbinieku iesaiste, regulāra informācijas apkopošana un preventīva rīcība.
- **Darbinieku iesaistes indekss 81 punkts** (2024. gadā)— par 6 punktiem augstāks nekā 2022. gadā un **80 punkti (2026. gadā);** tas ir arī būtiski virs Latvijas, Eiropas un Latvijas apstrādes rūpniecības vidējiem rādītājiem. Aptaujās piedalījās vairāk nekā 90% darbinieku, kas ļoti labi parāda **uzticēšanos uzņēmuma dialoga un atgriezeniskās saites procesam**.
- **Brīvprātīgā darbinieku mainība 2025. gadā bija tikai 2,2%,** zemākais rādītājs pēdējo 17 gadu laikā — spēcīgs netiešs apliecinājums apmierinātībai, piederības sajūtai un labvēlīgai darba videi.
- **2025. gadā nebija neviena nelaimes gadījuma darbā ar ilgstošu darba nespēju**.
- **70% darbinieku aktīvi iesaistījās riska karšu iesniegšanā**, 2025. gadā tika iesniegtas **2285 riska kartes no 256 personām,** kas apliecina augstu iesaisti, uzticēšanos ziņošanas sistēmai un gatavību runāt par darba vides uzlabojumiem.
- **2025. gadā tika saņemti un atrisināti 5 Ētikas kodeksa ziņojumi, no kuriem 2 bija saistīti ar psihoemocionāliem faktoriem un nepieciešamību risināt konfliktsituācijas,** 2025. gadā nebija nevienas ar nodarbinātības attiecībām saistītas tiesvedības — tas labi apliecina, ka sūdzību/ziņošanas mehānismi darbojas un psihosociāli jutīgi jautājumi tiek risināti. Pēc viena no ētikas kodeksa ziņojumiem tika veikts komandas saliedēšanas pasākums, kas uzlaboja atmosfēru kolektīvā.
- Uzņēmumā bieži, arī 2025. gadā, **atgriezušies strādāt iepriekšēji darbinieki**, kas liecina par vēlmi strādāt drošā vidē, ko atzīst arī paši cilvēki, ka tieši vide, sadarbība to veidojot un cilvēcisks atbalsts ir tas, kas viņiem ir pietrūcis citur.
- **Darbinieki aktīvi ziņo** personāldaļai vai darba aizsardzības kolēģiem par "izdegšanas" pazīmēm, ko tie pamana savos kolēģos.
- Kopš 2022. gada uzņēmumā pie nemainīga darbinieku skaita ir **stabils slimības prombūtnes dienu skaita kritums** līdz 2025. gadam par 44%.

VEIKSMES FAKTORI

Galvenais veiksmes faktors ir SCHWENK Latvija SIA **ilgtermiņā mērķtiecīgi veidotā drošības kultūra**, kurā veselība, drošība un labbūtība nav atsevišķas kampaņas, bet ikdienas darba un vadības lēmumu sastāvdaļa. Psihosociālo risku atpazīšanā būtiska nozīme ir tam, ka darba aizsardzības procesi tiek izmantoti kā praktisks drošības dialogs ar darbinieku, nevis tikai formāla prasību izpilde. Tieši šāda kultūra ļauj darbiniekiem nebaidīties runāt par problēmām, dalīties ar bažām, norādīt uz darba organizācijas vai komunikācijas izaicinājumiem un tikt uzklausītiem. Psihosociālo risku atpazīšana ir veiksmīga tāpēc, ka tā nav nodalīta no pārējās darba aizsardzības sistēmas, bet ir integrēta jau pazīstamos procesos — VFL vizītēs, riska kartīšu iesniegšanā, vadītāju sarunās, darbinieku aptaujās, uzticības personu sistēmā un risku novērtēšanā. Būtiska nozīme ir vadības praktiskai iesaistei un personīgajam piemēram: vadītāji piedalās sarunās ar darbiniekiem, uzklausa komandu vajadzības un palīdz pārvērst identificētos riskus konkrētos uzlabojumos. Vienlaikus darbinieku, vadītāju un sadarbības partneru iesaiste ir viens no galvenajiem priekšnoteikumiem, lai psihosociālie riski tiktu pamanīti savlaicīgi un kļūtu par dabisku darba vides uzlabošanas daļu. Veiksmi nodrošina arī vienkārša, saprotama un pārnesama pieeja: psihosociālie riski tiek skaidroti ar reāliem darba piemēriem, sarunām un novērojumiem, tādējādi tos ir vieglāk atpazīt, apspriest un novērst. SCHWENK Latvija turpina būt veselības un drošības principu vēstnesis arī ārpus uzņēmuma, regulāri piedaloties pieredzes apmaiņas vizītēs, semināros, iniciatīvās un konferencēs, kur dalās ar labo praksi un vienlaikus mācās no citiem uzņēmumiem.

IZMAKSAS/IEGUVUMI (ieskaitot cilvēkresursu, sociālās un saimnieciskās izmaksas un ieguvumus)	Precīzas izmaksas un ieguvumi šajā piemērā nav tieši aprēķināmi, jo lielākā daļa pasākumu ir integrēti esošajos darba aizsardzības, vadības un darbinieku iesaistes procesos. Galvenās izmaksas saistītas ar darba laiku, vadītāju un darba aizsardzības speciālistu iesaisti, sarunu un apmācību organizēšanu, datu apkopošanu un preventīvo pasākumu plānošanu. Galvenie ieguvumi ir savlaicīgāka psihosociālo risku atpazīšana, labāka komunikācija starp darbiniekiem un vadītājiem, pilnīgāks darba vides risku novērtējums, lielāka darbinieku iesaiste un iespēja atpazīt un novērst problēmas agrīnā stadijā.
Papildu informācija: lūdzu, pievienojiet pielikumu sarakstu / papildu informāciju ar īsiem aprakstiem (piemēram, fotoattēlus un/vai citus materiālus, kas ilustrē labas prakses piemēru, mācību materiālus)	

1) **1. Pielikums - ziņas un informācija darbiniekiem**
2) **2. Pielikums - darbinieku pētījuma rezultāti**
3) **3. Pielikums – VFL prezentācija vadītājiem**
4) **Saite uz** - SCHWENK Latvija SIA ilgtspējas pārskats 2025.g.: **https://schwenk.lv/wp-content/uploads/2026/08/SCHWENK_Latvija_ILGTSPEJAS_PARSKATS_2025_LV.pdf**