

## Strādājam kopīga mērķa vārdā



**AINARS BUNDULIS,**  
GRIFS AG valdes loceklis

**Šis pusgads ir iesācies veiksmīgi. Atkārtoti esam ieguvuši Ģimenei draudzīga komersanta statusu un Ilgtspējas indeksā sasnieguši zelta kategoriju. GRIFS AG augstais novērtējums ir novērtējums arī jūsu katra darbam, jo uzņēmumu veidojam mēs visi kopā.**

Spēcīga komanda nevar pastāvēt bez spēcīgiem un apmierinātiem darbiniekiem, kas ir gatavi strādāt kopīga mērķa vārdā. Tieši tāpēc mēs regulāri veicam aptaujas, lai uzzinātu, ko jūs domājat un kādu redzat uzņēmuma attīstību. Liela daļa uzlabojumu ir tikusi veikta, pateicoties jūsu ierosinājumiem un atgriezeniskajai saitei.

Aicinu jūs arī turpmāk būt aktīviem un ar visiem jautājumiem vērsties pie sava tiešā vadītāja, bet vajadzības gadījumā arī pie manis. Mums ir svarīgs ikviens viedoklis un ieteikums.

Es zinu, ka darbinieki vienmēr vēlas lielāku algu, taču mēs varam operēt tikai ar tiem resursiem, kas ir mūsu rīcībā. Lai resursu kļūtu vairāk, mums jāturpina attīstīties un jāceļ sava darba kvalitāte. Uzņēmuma veidošana notiek no divām pusēm: no vienas puses, to dara vadība, pieņemot lēmumus un izstrādājot kopējo stratēģiju, no otras – uzņēmumu veido darbinieki, veicot savus tiešos pienākumus un ar savu ikdienas darbu apliecinot, ka uz mums var paļauties. Un arvien vairāk un vairāk GRIFS AG var lepoties ar labās prakses piemēriem.

Es pateicos par līdzšinējo darbu un novēlu katram no jums personīgi un profesionāli piepildītu vasaru!

## GRIFS AG turpina domāt par ģimenēm

**GRIFS AG jau trešo gadu pēc kārtas Ilgtspējas indeksā sasniedz zelta kategoriju un piekto gadu iegūst Labklājības ministrijas piešķirto Ģimenei draudzīga komersanta statusu kā klientu un darbinieku ģimenēm draudzīgs uzņēmums.**

39,25% GRIFS AG strādājošo ir vecumā līdz 30 gadiem un 46,23% ir vecumā no 30 līdz 50 gadiem, viņu prioritāte ir ģimenes veidošana un uzturēšana, tāpēc, rūpējoties par saviem darbiniekiem, uzņēmums turpina rūpēties arī par viņu ģimenēm. Par to, kā praktiski izpaužas šis atbalsts, stāsta RIMI Daugavpils apsardzes objekta vecākā Jeļena Suvorova, TP ALFA apsardzes darbinieks Artūrs Jadzevičs un RIMI Bērnu pasaule apsardzes darbinieks Mārtiņš Cīrulis.

### Jeļena SUVOROVA

Es pozitīvi novērtēju to, ka uzņēmums atceļas ne tikai par mums, darbiniekiem, bet arī par mūsu bērniem. Man ir divi bērni – 6 un 9 gadus veci, un Ziemassvētkos viņi abi saņēma GRIFS AG sarūpētās paciņas. Bērniem bija prieks par saldumiem, bet man – par darbavietas attieksmi. Iepriekšējā darbavietā nekā tāda nebija. Ja kādreiz ģimenes apstākļu dēļ man vajadzīga brīvdiena, visu iespējams

sarunāt, jo gan kolēģi, gan vadība ir ļoti pretimnākoši.

### Artūrs JADZEVIČS

1. septembrī tie darbinieki, kuru bērni ir skolas vecumā, kā dāvanu no uzņēmuma saņem skolai nepieciešamās kancelejas preces. Tā kā manā ģimenē ir divi skolēni, nodrošināšana ar nepieciešamajām lietām ir liels finansiāls atbalsts, jo, uzsākot mācību gadu, izdevumu ir ļoti daudz. Ja šo naudas summu vienkārši pieliktu pie algas, cilvēki, to, iespē-

jams, iztērētu citiem mērķiem. Taču šāda veida atbalsts ir daudz redzamāks un taustāmāks.

### Mārtiņš CĪRULIS

Mani bērni atzinīgi novērtēja GRIFS AG organizētās drošības stundas. Tajās viņi iemācījās daudz ikdienā noderīgu

lietu gan par drošību mājās, gan ārpus tām. Dēlam vislabāk patika stāstījums par pirmo palīdzību, jo īpaši lelle, uz kuras tika parādīts, kā pareizi jāveic elpināšana. To, ka uzņēmums rūpējas par ģimenēm, var pamanīt ne tikai kādos īpašos pasākumos, bet arī ikdienā. Man bieži nākas pakārtot savu ikdienu bērnu vajadzībām, un es esmu ļoti priecīgs, ka varu paņemt brīvu tad, kad tas nepieciešams. Pirms grafika saskaņošanas vienmēr tiek ņemtas vērā manas vajadzības.

**Par atbalstu darbinieku bērniem un viņu ģimenēm lasiet [www.grifsag.lv](http://www.grifsag.lv) sadaļā "Sociālā atbildība" GRIFS AG Ilgtspējas pārskats 2014 (66.–67. lpp.).**



## Jaunumi Swedbank uzkrājumu programmā

GRIFS AG jau 7 gadus rūpējas par savu uzticamāko darbinieku labklājību un drošību. Par visiem, kuri uzņēmumā nostrādājuši vismaz 5 gadus, GRIFS AG katru mēnesi veic iemaksas Swedbank uzkrājumu un dzīvības apdrošināšanas programmā. Šogad tai pievienoti 18 cilvēki. Kopumā uzkrājumu prēmijas izmaksā-

tas 41 darbiniekam. Nākamās izmaksas paredzētas 2016. gada 20. maijā. Šogad pastāvīgi programmā esošo darbinieku skaits ir pieaudzis par 12,5%. Tas ir arī procents, par kādu ir palielināties darbinieku skaits, kuri uzņēmumā strādā ilgtermiņā. Personāla un kvalitātes dienesta vadītāja Aina Dambe informē, ka turpmāk darbinieki pro-

grammai tiks pievienoti 2 reizes gadā. Kārtība tā pati vecā: kad uzņēmumā nostrādāti 5 gadi, darbinieks tiek iekļauts programmā, attiecīgi 20. janvāri vai 20. jūnijā, un prēmijas izmaksu saņem vēl pēc 5 nostrādātiem gadiem. Kas ir jādara, lai tu nonāktu šajā programmā? Atbildīgi jāstrādā! Strādāt ilgtermiņā ir izdevīgi.





# Cik iesaistīti uzņēmumā jūtas darbinieki?

**2015. gada pirmajā pusgadā GRIFS AG veica darbinieku aptauju, lai noskaidrotu, kāda viņu skatījumā ir iekšējā komunikācija un kā viņi vērtē savu iesaisti uzņēmumā. Tajā piedalījās 182 respondenti jeb 32,62% visu darbinieku. Rezultāti apliecina, ka darbinieki jūtas piederīgi uzņēmumam, tomēr vairāki iekšējās komunikācijas aspekti būtu jāuzlabo.**

## Kas ir iesaiste, un kāpēc tā ir svarīga?

Iesaiste ir indivīda, viņa tiešā vadītāja un uzņēmuma sadarbības rezultāts. Ar darbinieku iesaistīšanos saprot saistību uzņemšanās un iesaistīšanās līmeni, ar kādu konkrētais cilvēks veic darbu un ievēro GRIFS AG vērtības.

Iesaiste ir svarīga, lai cilvēks justos motivēts, ieinteresēts un būtu entuziastisks savas darbvietas pārstāvis, kurš ar visu savu profesionālo un radošo potenciālu ir gatavs veicināt uzņēmuma darbības efektivitāti un attīstību. Iesaistīti darbinieki uzrāda augstākus rezultātus un ir vairāk motivēti. Tie ir lojāli darba devējam, un ir mazāka varbūtība, ka viņi uzņēmumu varētu pamest.

## Kas veicina darbinieku iesaistīšanos?

Galvenie faktori, kas ietekmē cilvēku vēlmi iesaistīties:

- 1) sajūta, ka esi piederīgs,
- 2) sajūta, ka esi novērtēts,
- 3) motivācijas saņemšana no vadītāja,
- 4) apziņa par savu ieguldījumu uzņēmuma panākumu sasniegšanā.

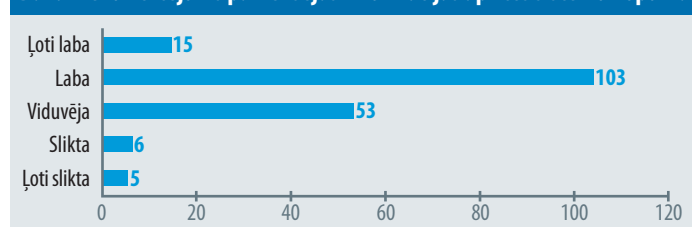
Lai sekmētu strādājošo iesaistīšanos, tiešajam vadītājam jāveicina dialogs starp darbiniekiem, jārāda piemērs, pašam iesaistoties, jāmotivē sniegt maksimālu ieguldījumu kopējā lietā. Ir jāpalīdz padotajiem izprast uzņēmuma stratēģiju, misiju un vērtības,

jāpamāna darbinieku attieksme un jāizceļ viņu centieni un rezultāti.

Arī uzņēmuma īpašniekiem ir jārāda piemērs. Viņiem ir jāsniedz atbalsts un jārūpējas par to, lai vadītāji, kas strādā viņu labā, justos motivēti iesaistīties, jāiedvesmo un jānostiprina uzticēšanās.

Darbinieku iesaiste ir atkarīga arī no tā, cik veiksmīga ir iekšējā komunikācija un informācijas aprīte uzņēmumā. Komunikācija nav tikai informācijas nodošana dažādos virzienos. Komunikācija ietver arī jautājumu uzdošanu, atgriezenisko saiti un diskusiju.

## Darbinieku vērtējums par iekšējās informācijas aprītes sistēmu kopumā



Sniedzot vērtējumu par iekšējās informācijas aprītes sistēmu kopumā, vairākus respondentu (103) to vērtē kā labu. Tomēr salīdzinoši liels aptaujāto skaits (53) uzskata, ka tā ir viduvējā līmenī.

Visaugstāk respondenti novērtējuši apgalvojumus "Es skaidri zinu, kādi ir mani darba pienākumi" (146 atbildes "pilnīgi piekritu") un "Es vienmēr cenšos darbu izpildīt kvalitatīvi" (134 atbildes "pilnīgi piekritu").

## Esošie iekšējās komunikācijas instrumenti

### ■ Laba komunikācija ar tiešajiem vadītājiem

Pastāv cieša korelācija starp darbinieku iesaistīšanos un uzticēšanos savam vadītājam. Lielākā daļa respondentu (165) uzskata, ka darbinieku savstarpējā komunikācija struktūrvienības vai objekta iekšienē ir pietiekama. Tāpat aptaujātie (139) ir pārliecināti, ka pietiekama ir arī vadības komunikācija ar struktūrvienībās vai objektos strādājošajiem.

Visi respondenti pozitīvi novērtējuši savu tiešo vadītāju, atzinīgi izsakoties par iespēju izteikt savu viedokli, priekšlikumus un sūdzības, kā arī to, kā vadītājs vērtē darbu izpildi un sniedz novērtējumu.

### ■ Pašīnīciatīva un neformālie pasākumi

Pēc respondentu domām, galvenie uzņēmuma iekšējo komunikāciju veicinošie faktori ir darbinieku un vadības savstarpējā sadarbība un atbalsts. Aptaujātie atzīst, ka pašiem darbiniekiem

### ■ Pārskatāma informācijas aprītes sistēma

Informācijas apjomu no dažādiem kanāliem (sapulces, telefona sarunas, e-pasts, mājaslapa, iekšējā avīze, sociālie tīkli u.c.) darbinieki vērtē kā pietiekamu. Kā visefektīvāko iekšējās komunikācijas veidu 14 respondenti min e-saziņu. Kā veicinošs faktors nosaukts objektos strādājošo nodrošinājums ar datoriem un internetu.

## Kas būtu jāpilnveido?

### ■ Saksarsme starp zemākā līmeņa darbiniekiem un augstāko vadību

Lai arī kopumā savstarpējās komunikācijas vērtējums ir pozitīvs, nedaudz kritiskāk ir vērtēta komunikācija ar augstāko vadību – 84 darbinieki to uzskata par nepietiekamu. Vadītājiem profesionālāk jāskaidro uzņēmuma stratēģija, mērķi un nostāja un jāveido komunikācija ar visu līmeņu darbiniekiem.

Galvenie aptaujāto ieteikumi iekšējās komunikācijas pilnveidošanai saistīti ar augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem. Tie iekļauj regulāru informatīvo sapulču, komandas saliedēšanas pasākumu un kopīgu apmācību organizēšanu. Tāpat tikusi uzsverta nepieciešamība pēc regulāra darba novērtējuma, atzinības un motivācijas.

### ■ Atgriezeniskā saite

Respondentu atbildēs tiek minēts, ka komunikācijas procesā nepietiekami tiek nodrošināta atgriezeniskā saite. Vadītājiem būtu jāvirās no vienpersonisku lēmumu pieņemšanas, biežāk jāieklaušas padoto izteiktajos priekšlikumos, ierosinājumos un jādalās pieredzē.

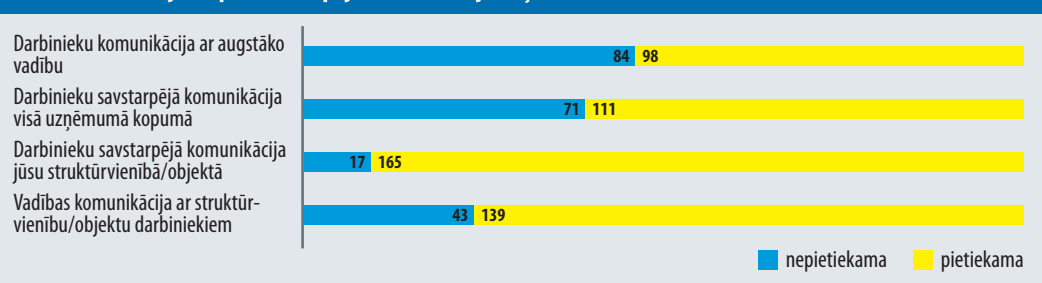
### ■ Mācību procesa pilnveidošana

26 aptaujātie izteikušies, ka būtu nepieciešams rīkot vairāk kopīgu pasākumu un apmācību. Jaunajiem darbiniekiem vajadzētu organizēt mācības kopā ar pieredzējušiem kolēģiem, tādējādi radot iespēju savstarpējai komunikācijai un pieredzes apmaiņai.

### ■ Darbinieku mainības mazināšana

10 aptaujātie uzsvēruši, ka uzņēmumā pastāv bieža kadru mainība, kā arī to, ka vairākos amatos trūkst cilvēku. Pārāk biežas darbinieku mainības dēļ kolektīvs nespēj nostabilizēties un tam trūkst vienotības. Lai novērstu šo problēmu, esam ieviesuši ilggadējo darbinieku motivēšanas sistēmu un turpinām to pilnveidot.

## Darbinieku vērtējums par savstarpējo komunikāciju uzņēmumā





# Jelgavnieki pārstāv GRIFS AG pilsētas svētkos

Mūsu darbinieki no Jelgavas jau vairākus gadus pēc kārtas piedalās pilsētas svētku gājienā. Par to, kāds ir gājiena mērķis un ieguvumi, stāsta TC Vivo centrs apsardzes objekta vadītājs Maksims DJAČENKO un apsardzes maiņas vecākais Oskars ZANDAUS.

## Maksims DJAČENKO

Pilsētas svētku gājienā mēs ejam jau kādus 5 gadus. Redzējām, ka piedalās citi Jelgavas uzņēmumi, un izdomājām, ka gribam prezentēt arī sevi. Šajos gados mūsu kolektīvs kļuvis lielāks, Jelgavā ir jau 5 objekti, tāpēc ir prieks, ka gājienā esam kuplā skaitā. Šogad ar mums kopā gāja arī ģimenes un bērni. Bērni citiem pilsētas bērniem dalīja atstrotājus ar GRIFS AG simboliku.

Gājiena mērķis ir saliedēt kolektīvu un radīt piederības sajūtu. Noorganizēt piedalīšanos nav grūti, jo uzņēmums mūs atbalsta un ir gatavs sarūpēt visu nepieciešamo, vajag tikai uzņemties iniciatīvu un rīkoties.

Pēc šādiem pasākumiem ir liels gandarījums, ka esam spējuši sanākt visi kopā un sajūst vienotību. Arī šogad pēc gājiena neizklidām, bet kopīgi pasēdējām, parunājām un noskatījāmies salūtu.

Visslabāk būtu, ja līdzīgus pasākumus organizētu objektu vadītāji, taču arī paši darbinieki var nākt ar ierosinājumiem un viņus uzrunāt. Jo aktīvāki paši būsim, jo interesantāka būs mūsu ikdiena. Mēs, jelgavnieki, piemēram, esam sarunājuši, ka vēlamies kopā uzspēlēt futbolu. Šobrīd visiem Jelgavas darbiniekiem ir izsūtīts e-pasts un tiek meklēts laiks, kas derētu pēc iespējas lielākam cilvēku skaitam. Ja būs interese, noteikti organizēsim šādus pasākumus atkārtoti.

## Oskars ZANDAUS

Gājienā piedalījās, jo tā bija iespēja gan pavadīt laiku kopā ar kolēģiem, gan pareklamēties. Šogad Jelgava atzīmēja 750 gadus, tāpēc svētku sajūta bija vēl īpašāka – sajūtu piederību gan pilsētai, gan uzņēmumam. Gāju ar sajūtu “viens par visiem, visi par vienu”. Saņēmām pozitīvas atsauksmes arī no skatītājiem. Bērni māja ar rokām un sveica mūs, arī daudzi draugi un paziņas redzēja, kā kopā ejam caur pilsētu.

Cilvēki labprāt iesaistās šādos pasākumos, vajag tikai kādu, kurš pabīda un uzņemas vadību. Manuprāt, ārpus Rīgas saliedēt kolektīvu ir vieglāk, jo darbinieku ir mazāk un daudzi cits citu pazīst arī ārpus darba. Domāju, ka vietējā mēroga pasākumi būtu jāorganizē pašiem darbiniekiem. Savukārt vadība varētu atjaunot tradīciju rīkot kopīgu balli visiem, kas strādā GRIFS AG.

## Komentārs

Darbinieku Ziemassvētku balli GRIFS AG pārstāja rīkot 2013. gadā ar mērķi panākt ievērojamas pārmaiņas un nodrošināt labākus darba nosacījumus ikvienam darbiniekam. Kā pamats tam kalpo uzņēmumā pieņemtie lēmumi:

- amatu kategorijas līmeņa palielināšana, kas atkarīga no paveiktā darba, attieksmes un atdeves, pildot ikdienas pienākumus;
- sertifikāta ieguves kursu apmaksā;
- ilggadējo darbinieku iekļaušana uzkrājumu veidošanas programmā;
- apmācību organizēšana u.c.

**PIETEIKTS = NOPELŅĪTS**

## 2015. gada pirmā pusgada rezultāti

Saņemti 11 pieteikumi, pieslēgti – 7.

Prēmijās izmaksāti 210 EUR.

### Aktīvākie ieteicēji:

- Ivo Kokins (MG) – 2;
- Helvijs Melbārdis (MG) – 2;
- Arturs Plociņš (MG) – 2.

Vairāk informācijas par “Pieteikts = nopelnīts” jautājā GRIFS AG biroja vadītājam, zvanot pa tālruni 67813710 vai rakstot uz [info@grifsag.lv](mailto:info@grifsag.lv).

## Klientu attīstība

2015. gada 1. pusgadā esam veikuši 444 jaunus tehniskās apsardzes pieslēgumus gan fiziskajām, gan juridiskajām personām. Esam uzsākuši sniegt fiziskās un tehniskās apsardzes pakalpojumus tādiem klientiem kā AS “Rautakesko” (“K-Rauta” veikalu tīkls visā Latvijā), zāļu vairumtirgotājam “Magnum Medical”, ražotnēm “Kronus” un “Lexel Fabrika”.

Esam nodrošinājuši īstermiņa fiziskās apsardzes pakalpojumus (pasākumu apsardze) tādiem klientiem kā Igo Japīņa sporta aģentūra, Norvēģijas Karalistes vēstniecība u.c. Nodrošinājām arī apsardzi pasākumos, kas bija saistīti ar Latvijas prezidentūru Eiropas Savienības Padomē un publiskos masu sporta pasākumus (futbols, basketbols).

## TC Vivo centrs apsardzes darbinieks Nikolajs Vasiļjevs saņem apbalvojumu “Par varonību”



Šī gada 1. jūlijā jelgavnieks Nikolajs Vasiļjevs saņēma Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta (NMPD) apbalvojumu “Par varonību”. Tas tiek piešķirts personām, kas nav NMPD darbinieki, bet kas kritiskā situācijā drosmīgi sniegušas pirmo palīdzību līdz NMPD brigādes ierašanās brīdim, tādējādi palīdzot glābt līdzpilvēka dzīvību.

Nikolajs Vasiļjevs, veicdams savus tiešos darba pienākumus Rimi veikalā Jelgavā, Satiksmes ielā, palīdzēja izglābt dzīvību kādam samaņu zaudējušam 80 gadus vecam vīrietim.

### Principi, kas jāievēro, sniedzot pirmo palīdzību Stāsta Kristians GALANDERS, NMPD Zemgales reģionālā centra vadītāja vietnieks:

- Pirmkārt, ir jāizvērtē, kādā stāvoklī ir cietušais.
- Ir jāsauc palīgā apkārtējie un kādam konkrētam cilvēkam jālūdz piezvanīt Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestam pa tālruni 113. Runājot ar mediķiem, vispirms jānosauc pilsēta un adrese vai vismaz atrašanās vietas orientieri, kā arī jāpastāsta, kas noticis. Klātesošo uzmanība jāpievērš arī

tāpēc, ka starp tiem var būt kāds, kurš nesen ir izgājis pirmās palīdzības kursus un var būt noderīgs palīdzības sniegšanā.

- Lai noteiktu cietušā stāvokli, vispirms viņš jāuzrunā. Ja cilvēks nereaģē, viņš jānogulda uz muguras un jāatbrīvo elpceļi, atliecot galvu un paceļot zodu uz augšu.
- Ja cietušais elpo, viņš jānovieto stabilajā sānu pozīcijā un jāgaida mediķi. Ja neelpo (to var noteikt pēc elpceļu atbrīvošanas, pieliecoties tuvu cietušā sejai, sadzirdot vai sajūtot elpu un vērojot krūškurvja kustības), jā-sāk sirds masāža un elpināšana.
- Sniedzot pirmo palīdzību, nevajag baidīties, ka kaut ko nezinā. NMPD dežūrārsti pa telefonu pajautās visu nepieciešamo un dos skaidras norādes par nākamajiem soļiem.



# DNKA – lielākā nozares uzņēmumu organizācija

Līdz ar jaunu biedru – nozares vadošo uzņēmumu “Securitas Latvia” un “LDZ Apsardze” – pievienošanos Drošības nozares kompāniju asociācija (DNKA) kļuvusi par lielāko apsardzes nozares uzņēmumu organizāciju, pārstāvot vairāk nekā trešo daļu visu nozarē strādājošo jeb 2538 cilvēkus.



LDZ APSARDZE

“Securitas Latvia” valdes loceklis Andris Bricis norāda, ka viņa pārstāvētā uzņēmuma iekļaušanos asociācijā motivējusi vēlme proaktīvi iesaistīties situācijas uzla-

bošanā nozarē: “DNKA ar savu darbību ir pierādījusi, ka ir nopietna asociācija, kas vērsta uz ciešu sadarbību ar valsts un privāto sektoru. Arī šobrīd turpinās pārdomāts darbs, lai novērstu negodīgo komersantu mahinācijas – tas ilgtermiņā var nopietni uzlabot apsardzes biznesa vidi. Tāpēc mūsu iesaistīšanās asociācijas aktivitātēs bija tikai laika jautājums.”

Arī “LDZ Apsardze” motivācija pievienoties bijusi līdzīga – dominējusi vēlme strādāt sakārtotā nozarē. “Laikā, kad nozare joprojām nav sakārtota un normatīvajos regulējumos ir virkne nopietnu caurumu, kurus nepieciešams novērst, lai uzņēmumi varētu strādāt godīgā un uz taisnīgu konkurenci balstītā tirgū, savstarpējā sadarbība ir atslēgas elements. Ar sadarbību saprotot sadarbību gan uz-

ņēmumu starpā, gan arī ar valsts sektoru,” stāsta “LDZ Apsardze” vadītājs Arnis Maculevičs.

DNKA valdes priekšsēdētājs Arnis Marcinkēvičs pauž gandarījumu par abu jauno biedru pievienošanos tiem uzņēmumiem, kam rūp ilgtspējīga nozares attīstība un kas ir pierādījuši, ka strādā godprātīgi. “Tieši godprātīga uzņēmējdarbība ir viens no tiem kritērijiem, kuru ļoti nopietni ņemam vērā, izskatot to uzņēmumu pieteikumus, kuri vēlas pievienoties asociācijai. Jābūt labai reputācijai, jābūt labai vēsturei – pēdējo divu gadu laikā nedrīkst būt pārkāpumi saistībā ar darba aizsardzību un darba laika uzskaiti. Kā asociācija mēs nopietni rūpējamies par savu un savu biedru reputāciju, lai varētu kvalitatīvi pārstāvēt nozari,” skaidro Arnis Marcinkēvičs.

## UZZIŅAI

Drošības nozares kompāniju asociācija dibināta 2013. gada 25. jūnijā, un tās galvenais mērķis ir sekmēt ilgtspējīgas apsardzes nozares attīstību, kas balstās uz godīgu un taisnīgu konkurenci, kā arī spēkā esošo normatīvo aktu ievērošanu. Organizācijas dibinātāji ir vadošie nozares uzņēmumi – “G4S Latvia” un GRIFS AG.

## Sociālo garantiju nozīme GRIFS AG darbiniekiem

### Kronus apsardzes darbinieks Armands ATIS

Daudzus gadus esmu strādājis neoficiāli, saņemot aploksņu algu. Taču šādi pastāv risks, ka tev vienā dienā var pateikt – ej prom, un nav pat, kam pasūdzēties, jo nav juridisku pierādījumu. Ar mani tieši tā arī notika. Uz GRIFS AG atnācu, jo man ir svarīgas sociālās garantijas un stabilitāte. Par mani tiek samaksāti visi nodokļi, alga vienmēr ir konkrētā datumā, un es zinu, ka esmu tiesiski aizsargāts. Galu galā – arī par pensiju jāsāk domāt, jo kļūstu vecāks.

### RIMI Bauska apsardzes darbinieks Artis OTVARS

Pirms kāda laika es strādāju GRIFS AG, tad nolēmu pamēģināt ko citu un aizgāju. Taču drīz vien sapratu, ka nekur nav tik labi kā mājās. Kompānija, kas bija sasolījusi ļoti lielu algu, ātri vien pārtrauca darbību, arī citur labāku piedāvājumu nebija, tāpēc nolēmu nākt atpakaļ. Man patīk, ka varu strādāt tuvu mājām vidē, kur visu pazīstu, turklāt jūtos drošs par savu nākotni.



Stāsta DNKA valdes priekšsēdētājs Arnis MARCINKĒVIČS

## leguvumi no iesaistīšanās asociācijā

Drošības nozares kompāniju asociācijas mērķis ir sakārtot nozari tā, lai tajā darbotos tikai godprātīgi uzņēmēji un lai viņu uzņēmumos strādājošie būtu tiesiski aizsargāti. Ja darbinieks strā-

## DNKA aizstāv darbinieku intereses

dā uzņēmumā, kurš ir asociācijas biedrs, tas nozīmē, ka par viņu tiek samaksāti visi nodokļi, tiek ievērotas darba aizsardzības prasības, kā arī veiktas regulāras apmācības un piedāvāti kvalifikācijas paaugstināšanas kursi.

Cilvēki bieži vien nenovērtē sociālās garantijas, kamēr neatgadās kas neparedzēts. Pa istam sociālo garantiju nozīmīgumu viņi aptver tikai tad, kad saslimst, gūst traumu darbā vai citu iemeslu dēļ ir spiesti izmantot sociālo apdrošināšanu.

## Paveiktie un plānotie darbi

DNKA galvenās aktivitātes līdz šim bijušas vērstas uz dažādām likumdošanas iniciatīvām. Tas ir ļoti laikietilpīgs process, kurā notiek sarunas gan ar Valsts policiju, gan Iekšlietu ministriju, tā-

pēc darba augļi nav redzami tūlīt. Viens no darbiem, kura īstenošanā piedalījās arī DNKA pārstāvji, bija vadības centru jeb pulšu noteikumu izstrāde. Tika paaugstinātas šo centru drošības prasības. Tagad vadības centros vairs nevar tik vienkārši iekļūt, un rezultātā aizsargātāki ir ne tikai paši vadības centri, bet arī tajos strādājošie.

Šobrīd notiek darbs pie tā, lai izveidotu apsardzes komersantu reģistru, kurā būtu pieejami dati par nozares uzņēmumu nodokļu nomaksu un to darbiniekiem. Mērķis ir izveidot līdzīgu sistēmu kā būvkomersantiem, tas ļautu padarīt nozari atklātāku, un ikviens klients varētu iegūt objektīvu informāciju par viņu interesējošo komersantu.

Vienkāršiem vārdiem sakot – DNKA cīnās par to, lai tiem apsar-

des uzņēmumiem, kas iepriekš maksāja aploksnē un neievēroja normatīvo aktu prasības, turpmāk to darīt būtu grūtāk, savukārt tiem, kas vēlas strādāt godīgi un atbildīgi, tirgus kļūtu arvien plašāks. Jo labāk veiksies DNKA biedriem, jo vairāk ieguvumu būs arī to darbiniekiem!

## UZZIŅAI

Sociālās drošības sistēma aptver tādus ienākumu zaudēšanas riskus kā vecums, invaliditāte, slimība, apgādnieka zaudējums, nelaimes gadījums darbā, arodslimība, dažādas kompensācijas par izdevumiem ģimenei ar bērniem, bezdarbs.

# Jauno apsardzes sertifikātu iegūšana

**Nu jau pusgadu spēkā ir jaunie apsardzes sertifikātu izsniegšanas noteikumi. Galvenās pārmaiņas ir saistītas ar to, ka kvalifikācijas pārbaudījums vairs nav jākāro mutiski komisijas priekšā, bet gan elektroniski.**

## Lielāks ieguvēju skaits

Šogad eksāmenu jau nokārtojuši 77 darbinieki. Rezultāti liecina, ka pēc jaunās kārtības eksāmenu nokārtojuši procentuāli vairāk cilvēku, t.i., par 87% vairāk, salīdzinot ar šo pašu periodu pērn.

## Objektīvāki rezultāti

Tie, kas līdz šim baidījās no komisijas vērtējuma un iespējamās neobjektivitātes, tagad jūtas drošāk, jo elektronisko sistēmu neapmānīsi – vai nu tu zini pareizo atbildi, vai nezini. Līdz ar to arī personīgās atbildības līmenis ir augstāks, jo rezultāts atkarīgs tikai un vienīgi no tevis paša. Jaunā sistēma padara vieglāku eksāmenu nokārtošanu arī tiem, kam ir grūti pārvarēt stresu, runājot publikas priekšā.

## Ja tev ir vecā parauga sertifikāts

Atgādinām, ka šobrīd derīgi ir gan vecie, gan jaunie sertifikāti. Ja darbinieks vēlas savu veco sertifikātu apmainīt pret jauno, viņam pārbaudījumi nav jākāro – veco sertifikātu bez maksas var samainīt pret jauno.

### Maiņai nepieciešams:

- Iesniegt VP Galvenās kārtības policijas pārvaldes Koordinācijas un kontroles pārvaldes Licencēšanas un atļauju sistēmas biroja priekšniekam adresētu rakstisku iesniegumu ar lūgumu nomainīt vecā parauga sertifikātu pret jauno.
- Dokumentu pieņemšana un sertifikātu izsniegšana notiek Rīgā, Klijānu ielā 4, otrdienās



un ceturtdienās no plkst. 12:30 līdz 14:30.

- Iesniegums tiek izskatīts viena mēneša laikā no tā saņemšanas dienas.
- Saņemot jauno sertifikātu, vecā parauga sertifikāts obligāti jānodod.

## Atgādinājums tiem, kas mācās!

Darbiniekiem, kas mācās apsardzes sertifikāta ieguves kursus, eksāmenam jāpiesakās ne vēlāk kā 2 nedēļas pēc apliecības saņemšanas par veiksmīgu mācību apguvi.

Neaizmirsti, ka līdz ar sertifikāta saņemšanu mainās atalgojums! Tāpēc, lūdzu, informē par to Personāla un kvalitātes dienestu! Kas jādara? Ir jāierodas Personāla un kvalitātes dienestā, jāiesniedz sertifikāts un jāuzraksta iesniegums par izdevumu kompensāciju saistībā ar tā ieguvu.

Pārbaudījuma laiku nosaka Valsts policija, pēc iespējas ņemot vērā arī personas vēlmes, bet ne vēlāk kā 25 darba dienas pēc pieņemšanas.

Mūsu apmācību sniedzējs "Daizpon" ir izstrādājis testu, kas ir analogs Valsts policijas testam, un darbinieki no jebkuras vietas, kur ir pieejams internets, eksāmenam var gatavoties elektroniski.

Šāds tests atrodams GRIFS AG mājaslapā.

## Ja sertifikāta termiņš tuvojas beigām

Darbiniekiem, kam drīzumā beigsies sertifikāta derīguma termiņš, laikus, vismaz 3 mēnešus iepriekš, jāpiesakās eksāmenam un jāiesniedz Valsts policijā iesniegums. **To var iesniegt personīgi, pa pastu (Čiekurkalna 1. līnija 1, k-4, Rīga, LV-1026) vai nosūtīt elektroniski uz adresi eksameni@vp.gov.lv.**

**Kvalifikācijas pārbaudījums notiek divas reizes nedēļā Rīgā, Klijānu ielā 4, otrdienās un ceturtdienās no plkst. 10:00 līdz 12:00. (Šajā laikā sertifikācijas komisijas sekretāre nav sazināma.)**

Neaizmirsti – no brīža, kad tiek nokārtots eksāmens, līdz brīdim, kad tiek izsniegts sertifikāts, ir jāgaida 1 mēnesis. Tāpēc jāpiesakās laikus, lai nenāktos piedzīvot pazeminājumu no apsardzes darbinieka līdz uztrauga līmenim – ar attiecīgu atalgojumu.

**Ievēro! Eksāmens ir jākāro valsts valodā!**

## Darbinieku pieredze

### K-Rauta uzraugs Rolands MEIKŠĀNS

Man ir grūti novērtēt jaunās kārtības plusus un mīnus, jo es nezinu, kā bija ar veco kārtību. Varu tikai pieņemt, ka, atbildot mutiski, var pateikt kādu vārdu nepareizi, savukārt elektroniski var pieļaut neuzmanības kļūdas, ja teksts netiek izlasīts līdz galam.

Es pats diezgan daudz gatavojos un datorā pildīju testu. Manuprāt, testā bija daudz tādu jautājumu, kurus apsargam ikdienā nevajag zināt, piemēram, par to, kādi ir komersanta pienākumi. Pēc manām domām, būtu vajadzējis iekļaut vismaz dažus jautājumus par pirmās palīdzības sniegšanu.

### Ingus LEJA

Testu nokārtot bija salīdzinoši viegli. Tā kā esmu vēl students, man informācija labi gāja galvā. Iepriekš testa jautājumiem cauri izgāju kādas 5–6 reizes, sākmā visiem pēc kārtas, tad jāukta secībā. Grūtākais bija jautājums par galējo nepieciešamību. Daži jautājumi likās diezgan primitīvi un pašsapro-

tami, taču kopumā testu vērtējumu kā objektīvu. Tas aptver galvenās lietas, kas jāzina apsardzes darbiniekiem.

### RIMI Irbe apsardzes darbiniece Rīta MARKOVA

Es testu nokārtoju ar pirmo reizi, pieļaujot vienu kļūdu. Manuprāt, "Daizpon" mājaslapā pieejamā testa mācību versija ir lielisks veids, kā iegaumēt vajadzīgo informāciju un pie reizes pārbaudīt savas zināšanas. Līdzīga kārtība ir arī CSDD, mācoties Ceļu satiksmes noteikumus. Prakse ir pierādījusi, ka, mācoties ar testu palīdzību, informācija nosēžas labāk, nekā lasot informāciju no lapām.

Jaunā kārtība ir pievilcīga arī ar to, ka tiek iekonomēts laiks. Cilvēkiem vairs nav jānodod individuāli atbildēt, jo testu var pildīt visi vienlaicīgi.

Tiem, kas vēl tikai to kārtos, iesaku vienu reizi rūpīgi iziet cauri mācību materiāliem un brīvajos brīžos atkārtot testa jautājumus. Ja orientēsieties likumos un spriedīsiet loģiski, pārbaudījumu nokārtot nebūs sarežģīti.



# Darba vides riski vasarā

Ikvienā darbavietā pastāv darba vides riski. Daži no tiem ir aktuāli visu gadu, bet citi ir sezonāli. Lai šos riskus apzinātos un novērstu, ir svarīga sadarbība starp darba devēju un darbinieku. Ikdienas dzīvē negadījumi bieži vien notiek nevis tāpēc, ka mēs neesam informēti par darba drošību, bet tāpēc, ka aizmirstam šīs prasības ievērot. Šoreiz darba aizsardzības speciāliste Larisa BUŠA atgādina par riskiem vasaras periodā.

## Spilgtāks apgaismojums

Vasarā ir paaugstināta gaismas intensitāte, tāpēc iekštelpās, kur tas nav nepieciešams, nevajadzētu slēgt mākslīgo apgaismojumu. Ja, strādājot pie datora, uz monitora rodas atspīdums, monitors jāpabīda tā, lai tas neatrastos pret logu, vai arī jāpārvieto pats galds.

Savukārt, braucot mašīnā, vajadzētu lietot saulesbrilles. Ja cilvēkam ilgu laiku ir sasprindzināta redze, kļūst grūti koncentrēties. Šādā gadījumā vēlams paņemt pauzi un veikt acu atslābināšanas vingrinājumus.

## Karstums un caurvējš

Karstā laikā mēs bieži vēdinām telpas, taču, ja logi ir atvērti vairākos kabinetos vienlaicīgi, var

rasties caurvējš. Ja kāds vēlas visu laiku turēt vaļā logu, durvis starp kabinetiem ir jāaizver. Labāk telpas vēdināt laikā, kamēr mēs pašī tajās neatrodamies.

Ja ārā ir karstāks nekā iekšā, vēdināšana nepalīdz. Šajā gadījumā labāk aizvērt žalūzijas un ieslēgt kondicionieri.

Svarīgi ir uzņemt daudz šķidruma, jo ūdens palīdz regulēt ķermeņa temperatūru.

## Ar gaisa kondicionieri uzmanīgi

Nereti cilvēki vasarā saaukstējas, jo nepareizi lieto gaisa kondicionieri. Normatīvie akti nosaka, ka gaisa temperatūrai telpās gada siltajā periodā jābūt no 20 līdz 28°C. Krasas temperatūras svārstības kaitē imunitātei. Ja ārā ir, piemēram, 25 grādi, bet kondicionieris tiek noregulēts uz 18 grādiem, kontrasts ir pārāk liels un organisms nespēj tam pielāgoties. Pārāk liela temperatūru atšķirība var izraisīt drebuļus, nemaz nerunājot par sāpošu kaklu vai savilkto plecu.

Kondicionieris pastiprināti pūš aukstu gaisu, kā rezultātā efekts ir līdzīgs, kā stāvēt caurvējā. Svarīgi ir regulēt arī kondicioniera gaisa plūsmu, lai aukstais gaiss nepūstu tieši virsū.

# Ergonomiska darba vide – mūsu pašu atbildība

Lai novērtētu, cik ergonomiskas ir darba vietas GRIFS AG birojā, tika uzaicināta fizioterapeite Guna GŪTMANE-MISSA. Viņa veica analīzi un izstrādāja vairākas rekomendācijas. Lielākā daļa ieteikumu ir viegli realizējama. Un pozitīvo pārmaiņu sākums ir pašu darbinieku atlieksme.

Apsēdējot darba vietas, viņa atklāja visbiežāk pieļautās kļūdas:

**Nepareiza sēdēšanas poza** – netiek pilnībā izmantots krēsla dziļums un atzveltnē. Jostas daļai būtu jābūt atbalstītai, bet krēslā iestrādātais šīs daļas atbalsts mēdz

būt par mazu konkrētajam cilvēkam. Darbiniekam jāiesēžas krēslā līdz galam (maksimāli izmantojot krēsla dziļumu) un mugura jāatbalsta pret atzveltni. Lai samazinātu slodzi uz muguru, jostas daļā jāpalielina atbalsta izliekums, novietojot rullīti vai salocītu dvieļi starp atzveltni un jostas vietu.

**Visai pēdai pilnībā jābalstās uz grīdas.** Kājas nedrīkst turēt sakrustotas.

**Klaviatūra novietota par tālu un monitors par zemu.** Monitors būtu jāpaceļ atbilstoši acu līnijai, paliekot zem tā, piemēram, paliktņi, bet klaviatūra jāpiebīda tuvāk cilvēkam. Ja monitorā veidojas atspīdums no loga, tas jānovieto perpendikulāri logam. Ja tas nav iespējams, jāizlīdzina ar aizvērtām žalūzijām.

**Krēslam jābūt augstākam,** lai gūžas un ceļu locītavās veidotos ~90°

## Strādājot ārpus telpām

Tiem, kas veic āra apgaitas, jālieto individuālie aizsardzības līdzekļi (atbilstoši laika apstākļiem – cepure ar nagu, saulesbrilles, lietusmētelis). Ilgstoša atrašanās tiešos saules staros var izraisīt galvas sāpes vai pat saules dūrienu. Ja objektā ir daudz putekļu vai, piemēram, kokapstrādes objektā skaidu, vējainā laikā jāvalkā aizsargbrilles, jo sīkās daļiņas var iekļūt acīs.

## Psihoemocionālie faktori

Vasarā psihoemocionālo stresu rada, piemēram, kolēģu aizvietošana atvaļinājuma laikā un darbinieku trūkums objektos, kas ietekmē darbu izpildi noteiktajos termiņos.

Savukārt karstums var novest pie noguruma, nervozitātes un aizkaitināmības. Īpaši šis faktors būtu jāņem vērā tiem, kas strādā veikalā. Ja veikala apmeklētāji pauzē neapmierinātību, nevajadzētu to uztvert personīgi, labāk laipni novirziet šos cilvēkus pie atbildīgā personāla.

Veicot uzņēmumā notikušo darba nelaimes gadījumu analīzi, ir konstatēts, ka traumas vairāk tiek gūtas tieši karstajā laikā. To cēlonis nereti ir aizrūto personu uzbrukums, vardarbība.

leņķis. Ja nepieciešams, zem pēdām jāliek paliktņi, lai saglabātu optimālo leņķi ceļu un potīšu locītavās.

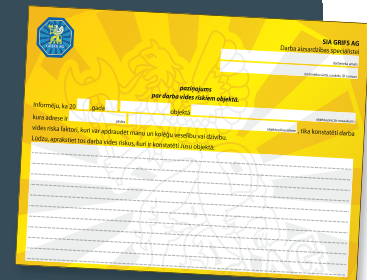
**Galdā augstums jāpielāgo tā,** lai elkoņu locītavās veidotos ~90° leņķis, neuzraujot plecu daļu. Ja virsma ir par augstu, elkoņi ir izvērsti, pleci uzrauti. Tā kā daļa darbinieku neizmanto izvelkamo klaviatūru un attiecīgi rokbalstus, tie būtu jāņem nost, lai varētu pie-

## Sargā sevi pats!

Darba devējs ne vienmēr var izsekot katras darba vietas iekārtojuma un darba izpildei, tāpēc darbiniekiem jāseko līdzi savai darba videi arī pašiem un vajadzības gadījumā jāierosina uzlabojumi. Katram objektam ir sava specifika, kuru vislabāk pārzina tie, kuri tur strādā. Kolēģiem vienam otru būtu vairāk jāmudina rūpēties par savu drošību, jo, esot līdzās, varam palīdzēt vislabāk!

## ATGĀDINĀM!

Ja savā darba vietā esi pamanījis nepilnības, kas traucē veikt tiešos pienākumus, ziņo par to mums, izmantojot dzelteno lapīņu "Paziņojums par darba vides riskiem objektā!". Darba aizsardzības speciālists izvērtēs situāciju un iespēju robežās novērsīs problēmu.



## Stāsta biroja vadītāja Olga Bāne

Es ļoti augstu novērtēju iespēju konsultēties ar fizioterapeitu. Arī no citiem kolēģiem dzirdēju pozitīvas atsauksmes. Manuprāt, ir labi, ka mums laiku pa laiku tiek atgādinātas it kā pašsaprotamas lietas – ka vajag pareizi sēdēt, biežāk izkustēties un izvingrināt ķermeni. Turklāt, lai realizētu fizioterapeita ieteikumus, nav jāpērk jaunas mēbeles vai jāveic citi lieli iegul-

dījumi. Reizēm pietiek ar to, ka noregulējam krēsla augstumu vai pabīdām tālāk klaviatūru.

Mums visiem tika iedots arī izdales materiāls ar vingrojumiem, kurus veikt atpūtas brīžos. Ikdienā mēs bieži vien aizmirstam izkustināt plaukstas locītavas, atslābināt plecus un kājas, bet tagad mums būs špiķeris, kurš atgādinās, ka jāparūpējas par sevi.

Lai uzzinātu, kas vasarā jāņem vērā autovadītājiem, lasi [www.grifsag.lv](http://www.grifsag.lv) sadaļas "Darbiniekiem" apakšsadaļā "Darba aizsardzība".



# Jauni apsardzes operatīvie vadītāji

Dzintars RIDERS par apsardzes operatīvo vadītāju GRIFS AG strādā kopš 2015. gada janvāra. Viņa galvenie mērķi šajā amatā ir spēcīgas un stabilas komandas izveide un inventarizācijas rezultātu uzlabošana.

## Kāda ir jūsu iepriekšējā darba pieredze?

Iepriekš strādāju uzņēmumā "Maxima Latvija" par Drošības departamenta reģiona direktoru. Pienākumi bija līdzīgi kā šeit. Papildus biju pilnvarotais pārstāvis attiecībā ar prokuratūru, policiju un tiesu. Apsardzes jomā esmu uzkrājis lielu pieredzi un zināšanas, kurās šobrīd varu dalīties ar citiem.

## Kādas, jūsuprāt, ir GRIFS AG stiprās puses?

Manuprāt, GRIFS AG uz citu fona izceļ spēcīgā komanda. "Maximā" katrs darbinieks bija pats par sevi, bet šeit tu esi viens no kolektīva. Jo spēcīgāka komanda, jo vieglāk sasniegt mērķi. Man ļoti patīk arī sakārtotā sistēma un dokumentācija. Es novērtēju uzņēmuma piedāvātās sociālās garantijas un ilggadējo darbinieku motivēšanu, taču tas, kā vēl pietrūkst, ir veselības apdrošināšana.

## Ko jūs gaidāt no saviem padotajiem?

Pirmkārt, atbildīgu attieksmi pret darbu. Lai apsargiem būtu vēlme strādāt, un lai viņi to darītu godprātīgi. Mans mērķis ir panākt, lai tiktu ievērotas visas iekšējās procedūras un noteikumi. Neskatoties uz draudzīgajām attiecībām, ir jāievēro subordinācija. Man patīk atvērti cilvēki, taču šai atvērtībai jābūt normas robežās, lai runāšana nepārvērstos tukšās plāpās. Arī humors ir vajadzīgs, taču istajā vietā un laikā. Prakse liecina, ka apsargi darba laikā mēdz būt vieglprātīgi, novērsties no tiešajiem pienākumiem, bet citi aiz muguras to var ļaunprātīgi izmantot.

## Kāds ir jūsu vadības stils?

Es stingri vadu pēc noteikumiem un ievēroju sapulcēs norunāto. Esmu prasīgs, tomēr sākumā vienmēr cenšos sarunāt pa labam. Tikai tad, ja cilvēks nesaprot, ķeros klāt radikālākām metodēm.

## Pastāstiet vairāk par saviem hobijiem!

Viens no maniem hobijiem ir brīvās cīņas. Ar tām nodarbojos jau 17 gadus. Esmu guvis starptautiskus panākumus un izcīnījis pirmās vietas Baltijā. Lai sasniegtu augstus rezultātus, ir svarīgi būt mērķtiecīgam un arī zaudējot nepadoties, bet mācīties no savām kļūdām. Ar medībām nodarbojos tikai 2 gadus. Šis hobijs sniedz man adrenalīnu.

## IEPAZĪSTIES!



**Juris GRANTIŅŠ** par apsardzes operatīvo vadītāju GRIFS AG strādā kopš 2015. gada februāra. Viņa stiprā puse ir lielā darba pieredze un gadu gaitā iegūtā noturība pret stresu.

## Kāda ir jūsu iepriekšējā darba pieredze?

Esmu beidzis Civilās aviācijas skolu. Apsardzes jomā darbojos kopš 2002. gada un visu šo laiku esmu strādājis "Rautakesko" Iekšējās drošības dienestā. Vēlējos turpināt savu karjeru šajā sfērā, tāpēc atnācu uz GRIFS AG.

## Vai cerības ir attaisnojušās?

Jā, esmu apmierināts. Lielākā daļa pienākumu ir tieši tādi paši, kādi man bija iepriekš, taču papildus ieguvums ir profesionālais kolektīvs. Te ir daudz vieglāk strādāt. Viens no maniem tiešajiem pienākumiem ir apmācīt jaunus darbiniekus, lai arī viņi kļūtu par profesionāļiem, un dalīšanās savās zināšanās man sniedz lielu gandarījumu.

## Kā jūs sevi raksturotu?

Esmu diezgan mierīgs un nosvērts. Turklāt šo gadu laikā noturību pret stresu esmu vēl vairāk uztrenējis. Mans darba stils ir vairāk demokrātisks, taču robežas, protams, pastāv un disciplīna ir jāievēro.

## Kādus jūs gribētu redzēt savus padotus?

Jauniešiem, kuri tikko uzsākuši apsarga darbu, es novēlētu

būt ne tik kautrīgiem. Šī profesija prasa spēju uzrunāt cilvēkus un vajadzības gadījumā iejaukties. Neatkarīgi no tā, vai tas ir liels vai mazs objekts, man gribētos redzēt draudzīgu gaisotni, kurā ir jūtams kolēģa plecs. Taču es viens nevaru ietekmēt kolektīva vidi. Šeit būtiska loma ir objektu vadītājiem, kuriem jāstrādā kā mentoriem un jārāda personīgais piemērs. Ja objekta vadītājs darbinieku acīs ir autoritāte, saliedēt kolektīvu ir daudz vieglāk.

## Kā jūs atpūšaties brīvajā laikā?

Man ir tāds vecmodīgs hobijs, kura daudziem mūsdienās droši vien vairs nav, – grāmatu lasīšana. Esmu iecienījis klasisko literatūru, īpaši vēsturiskus romānus. Vēl man ļoti patīk atpūta brīvā dabā. Agrāk daudz ceļoju, bet tagad ir labi vienkārši aizbraukt pie kādas upes vai kopā ar mazmeitiņu pabraukt ar riteniem.

## Vai jūs vēlētos atpūsties arī kopā ar kolēģiem?

Tā ir laba ideja. Kopīga atpūta ārpus darba ir viens no instrumentiem, kas veido un stiprina kolektīvu, jo īpaši, ja izdodas atrast līdzīgas intereses. Ar citiem operatīvajiem vadītājiem jau esam apsprieduši domu par kopīgu atpūtu, taču pagaidām nav izdevies saskaņot konkrētu datumu. Es gribu ierosināt arī pārējiem būt aktīviem un pašiem uzņemties iniciatīvu pasākumu organizēšanā.

## IEPAZĪSTIES!





## Apsveicam!

### Apļa jubileju no februāra līdz jūlijam svinēja:

Ainars KAKTIŅŠ  
Aleksandrs GRIGORJEVS  
Aleksandrs TROFIMOVŠ  
Aleksejs BLAKUNOVŠ  
Aleksejs MOSKINS  
Andrejs ČEČUNS  
Andrejs KONSTANTINOVŠ  
Armīns VAREKOJS  
Dace STRAZDIŅA  
Edgars BŪMEISTERS  
Edgars KRAUKLIS  
Edgars VEIGURS  
Elmārs SAULĪTS  
Gatis GRĪNBERGS  
Guntis GRANTIŅŠ  
Ilona ĻOĻĀNE-LASEVIČA  
Ilze DĀBOLIŅA  
Ivars KOLOVS  
Jānis ROŽKALNS  
Juris MALAHOVS  
Kaspars GALDIŅŠ  
Kaspars  
SKAVRONSKIS- KRŪZIŅŠ  
Kristaps LAPINŠ  
Lelde KREICBERGA  
Mārtiņš BĒMS  
Nikolajs CEĻS  
Oļegs ANSBERGS  
Oļegs ŠILINSKIS  
Raitis ENKUZENS  
Raivo ERIŅŠ  
Rūdolf OZOLIŅŠ  
Sergejs STRIGINS  
Sintija BERGA  
Valērijs PETUHOVS  
Vilnis SĪPOLS  
Zigmunds LAIZĀNS  
Zoja ŠITIKA



## Jau 10. gadu sveicam labākos

Svarīga GRIFS AG darbinieku motivēšanas sistēmas sastāvdaļa ir labāko noteikšana un apbalvošana, kas tiek īstenota kopš 2006. gada. Šai laikā ir apbalvoti jau **144 cilvēki**. Šādu atzinību var iegūt ikviens neatkarīgi no tā, kādi ir viņa pienākumi un ieņemamais amats, izvēli nosaka padarītā kvalitāte un attieksme pret darbu – vai tas veikts ar augstu atbildības izjūtu, ieinteresētību un iniciatīvu. Labākie ar savu otro pusīti un bērniem reizi gadā tiek aicināti kopā uz apbalvošanas pasākumu un saņem personīgu atzinību no GRIFS AG vadības.

2015. gadā pasākums notika 9. jūlijā uz burukuģa "Libava", un par priekšzīmīgu pienākumu izpildi apbalvoti 15 darbinieki no

dažādām struktūrvienībām. Viņiem tika pasniegta uzņēmuma logo statuete un diploms.

### Šī gada labākie:

RIMI HM Valdemārs AD **Jana ROCĒNA**, SN Salaspils AD **Mārtiņš GALIŅŠ**, RIMI HM ALFA AD **Kaspars ŽEGLOVS**, RIMI HM Tobago OV **Vitālijs RIGALOVŠ**, TC MOLS informācijas centra darbiniece **Natalja TIMPA**, MG **Renārs JAUKULIS**, operatīvā dežuranta palīgs **Vladimirs ŽUKOVŠ**, TC Galerija Centrs OV **Normunds APŠENIEKS**, RIMI HM ALFA OVE **Jurģis KRASTIŅŠ**, RIMI HM Cietoksnis OVE **Andrejs LASSKIS**, K-Rauta Lucavsala OVE **Aldis VILDERS**, RIMI HM Irbe OVE **Raitis GABRĀNS**, TC Origo MV

**Kristaps LAPINŠ**, projektu vadītājs **Aleksandrs TOKAREVS**, apsardzes operatīvais vadītājs **Aivars DUNCIS**.

Intervijas ar labākajiem lasi [www.grifsag.lv](http://www.grifsag.lv) sadaļas "Darbiniekiem" apakšsadaļā "Labākie darbinieki".

### Labākā darbinieka godalgai tika izvirzīti arī citi:

Svetlana Voronina no TC ORIGO informācijas centra, Santa Mazjāne no TP ALFA informācijas centra, Andris Ārsts no RIMI DC, Māris Balodis no RIMI HM OLYMPIA, Alfrēds Reinsons no RIMI HM Pulkvedis, Dainis Vilkins no RIMI SM Bērnu pasaule, Boriss Makarovs no RIMI HM Mīlgrāvis, Valdis Zvirbulis no AirBaltic.

## Pakojam skolas somas mūsu bērniem

No 10. līdz 28. augustam 6–10 gadus vecie GRIFS AG darbinieku bērni saņems dāvanu no uzņēmuma – skolas lietas, kas noderēs jaunajā mācību gadā. Kopš 2009. gada darbinieku bērniem Rīgā un citās Latvijas pilsētās ir sagādātas 432 šādas dāvanas.

## Piesaki savu bērnu Drošības stundai!



28. augustā pulksten 11:00 GRIFS AG darbinieku bērniem no 6 līdz 10 gadu vecumam jau trešo gadu biroja telpās

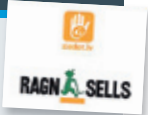
(Rīgā, Ulbrokas ielā 42G) ir iespēja apmeklēt uzņēmuma organizēto Drošības stundu. Tajā bērniem atgādināsim drošības pamatlikumus: kā uzvesties uz ielas, par ko piedomāt mājās, kā sevi organizēt un pasargāt sabiedrībā.

Ierašanos lūdzam apstiprināt līdz 21. augustam, rakstot uz [inese.artemjeva@grifsag.lv](mailto:inese.artemjeva@grifsag.lv) ar norādi "Drošības stunda".

Vairāk par Drošības stundu vari izlasīt [www.grifsag.lv](http://www.grifsag.lv) sadaļas "Sociālā atbildība" apakšsadaļā "Bērnu drošība".

## Atbalsts smagi slimiem bērniem

Šī gada sākumā GRIFS AG noslēdzis sadarbības līgumu ar SIA "Ragn-Sells" par makulatūras nodošanu pārstaidei. Līgums paredz mūsu dalību **labdarības projektā sadarbībā ar "Ziedot.lv" "Šķiro papīru birojā un palidzi smagi slimiem bērniem"**. Par katru GRIFS AG savāktu un pārstrādei nodoto tonnu biroja papīra ziedošanas saņēmējs iegūst 10 EUR.



MIX  
Papīrs no  
atbildīgām avotiem  
FSC® C014521



"GRIFS AG Ziņas" iznāk janvārī un jūlijā. Visi numuri lasāmi [www.grifsag.lv](http://www.grifsag.lv) sadaļā "Darbiniekiem".  
Kontaktārunis: 26364282, e-pasts: [inese.artemjeva@grifsag.lv](mailto:inese.artemjeva@grifsag.lv)

Ja turpmāk āvizi vēlies saņemt elektroniski savā e-pastā, sazinies ar GRIFS AG iekšējās un ārējās komunikācijas speciālisti!