

Klientu pieredzes stāsts

# AS MADARA Cosmetics



Vadītāju kompetenču celšana ar pielāgotu FranklinCovey attīstības programmu



## Kopsavilkums

[AS MADARA Cosmetics](#) ir lielākais kosmētikas ražotājs Latvijā un viens no vadošajiem dabīgās kosmētikas ražotājiem Baltijas un Ziemeļeiropas valstu reģionā. Uzņēmumam augot un attīstoties, komanda saskārās ar izaicinājumiem starpdepartamentu sadarbībā, komunikācijā un procesu uzlabošanā. Sadarbībā ar [FranklinCovey Latvia](#) tika īstenota vadītāju attīstības programma "Esi vadītājs, kuram izvēlas sekot", pēc kuras organizācijā ievērojami uzlabojās darbinieku attiecības un komunikācija ar saviem vadītājiem, kā arī ir mazinājās spriedze departamentu starpā, jo uzlabojās vadītāju prasme sniegt atgriezenisko saiti, prioritizēt svarīgāko, deliģēt uzdevumus, kā arī meklēt abpusējus ieguvumus sarežģītās situācijās.

## Izaicinājumi

Priekšizpētes sarunas laikā tika definēti būtiskākie esošā brīža izaicinājumi, uz kuriem balstīt vadītāju akadēmiju 6 mēnešu apmācībām. Kā prioritātes tika izvirzītas: vadītāja domāšanas attīstība, cilvēkvalības prasmes, starppersonu prasmes, laika un enerģijas plānošana un vadība, atgriezeniskā saite, komandas mērķu definēšana un izpilde. Ikdienā bija manāms atgriezeniskās saites trūkums, daļai darbinieku nebija skaidri definētu mērķu, prioritāšu, atbalsta un izpratnes par izaugsmi, kā arī viņi dažkārt vērsās pie HR speciālista, lai risinātu jautājumus, kurus būtu nepieciešams atrisināt departamenta vadītājam.

Kopā ar klientu, izvirzot attīstības projekta mērķi, nonācām pie



Vienā no sazvanīšanās reizēm es sēdēju milzīgā sastrēgumā uz Vanšu tilta. Saruna un sastrēgums lieliski saslēdzās – biju iestrēgusi gan sastrēgumā, gan virzībā uz priekšu ar vadītāju attīstību. Kamēr tiku pāri Vanšu tiltam, tikmēr arī sarunā ar Mārtiņu Martinsonu skaidrāk bijām nonākuši līdz atbildēm - ko konkrēti nepieciešams prioritizēt vadītāju attīstībā.

— Marta Kāle, AS MADARA Cosmetics personāla direktore

vajadzības būtiski celt vadītāju kompetences cilvēk vadībā, starpdepartamentu sadarbībā, procesu vadībā un virzībā.

## Risinājums

Sadarbībā ar FranklinCovey Latvia, tika īstenota vadītāju attīstības programma "Esi vadītājs, kuram izvēlas sekot", kurā tika apvienoti vairāki FranklinCovey risinājumi - "[Izcilu līderu 4 lomas](#)", "[Pārmaiņu vadība](#)", "[6 būtiskas rīcības komandu vadītājiem](#)" un "[Efektīvu cilvēku 7 paradumi](#)".

Programma tika īstenota vairāku mēnešu garumā gan ar regulārām klātienēs, gan tiešsaistes mācību sesijām, lai spētu zināšanas pakāpeniski iedzīvināt savā darba ikdienā. Vēl 6 mēnešus pēc apmācībām notika ieviešanas sesijas, lai apgūtu atkārtotu un padziļinātu, kā arī dotu iespēju vadītājiem izrunāt tos jautājumus, kuros trūkst rīku.

## Rezultāti

Balstoties uz AS Madara Cosmetics ikgadējo darbinieku aptauju, ir ievērojami palielinājies neitrālo un pozitīvo komentāru skaits, kad darbiniekiem tiek jautāts, kā, viņuprāt, varētu uzlabot sadarbību ar savu tiešo vadītāju:

*"Es šobrīd jūtos ļoti komfortabli ar savu vadītāju, ir viegli komunicēt, man ir skaidri uzdevumi, cilvēcīga, atvērta attieksme, vadītāja ir gatava iesaistīties, palīdzēt, konsultēt, veltīt laiku katram komandas dalībniekam, kas ir ļoti svarīgi, lai komandā būtu veselīgs, pozitīvs mikroklimats."*

- AS MADARA Cosmetics darbinieks

Šīs aptaujas kvantitatīvie jautājumi apstiprina, ka kopumā darbiniekiem ir uzlabojusies sadarbība ar saviem vadītājiem un viņi daudz skaidrāk zina, ko no sava vadītāja sagaidīt - tiešais vadītājs regulāri informē par darba rezultātiem, kā arī uzņēmuma jaunumiem. Vadītāji ir sākuši deleģēt vairāk uzdevumu, ieviesuši komandu vadītājus un viens otram uzticas ar darbu izpildi. Komandu vadītāju ieviešana pašiem vadītājiem nozīmēja mainīt savas uzticēšanās un deleģēšanas paradigmas. Darbinieki ir kļuvuši daudz drošāki sniegt atgriezenisko saiti arī saviem vadītājiem.

Personāla direktore Marta Kāle dalās, ka vadītāji ir arī sākuši ieviest 1:1 tikšanās ar saviem darbiniekiem un izjūt lielākas iespējas ietekmēt savu un savas komandas izaugsmi.

Šobrīd vadītāji proaktīvi strādā pie savu emociju vadības, sapulcēs tiek aktīvi runāts par to, kā mazināt intrigas un baumas darbinieku starpā. Darba joprojām ir daudz gan procesu sakārtošanā, gan vadītāju izaugsmē, bet ilgstoša, regulāra apmācība bija ļoti vērtīgs ieguldījums ne tikai vadītājos, bet ikkatrā darbiniekā caur vadītāja attīstību.

**MÁDARA**  
organic skincare

## Mājas lapa

[www.madaracosmetics.com](http://www.madaracosmetics.com)

## Industrija

Smaržu un kosmētisko līdzekļu ražošana, mazumtirdzniecība

## Darbinieku skaits

~ 200

## Uzņēmuma vecums

19 gadi, est. 2006.

## Risinājums

Vadītāju attīstības programma "Esi vadītājs, kuram izvēlas sekot"

## Rezultāti

Uzlabota sadarbība, paaugstināta uzticība, atbildība, vēlme mācīties, kā arī mazināta spriedze, uzstādīti skaidri mērķi un ieviesti jauni procesi.

## Par uzņēmumu

AS MADARA Cosmetics ir lielākais kosmētikas ražotājs Latvijā un viens no vadošajiem dabīgās kosmētikas ražotājiem Baltijas un Ziemeļeiropas valstu reģionā.

