

## Ritvars Briska



### Ritvars Briska

Pakalpojumu attīstības vadītājs

## HAGBERG personība



Ar skatu uz  
nākotni



Pēc kolēģu domām  
relaksēts un komunikabls,  
bet arī atbildīgs



20+ gadu pieredze  
uzkopšanas sfērā



Klejojotājs  
brīvajā laikā

Sevi aprakstot, domāju, ka man piemīt arī veiksmē. Tomēr veiksmē nereti ir "melnā darba" rezultāts, veiksmē ir jānopelna. Tās pamatā ir konkrētas darbības, kas tikušas veiktas iepriekš. Ir ielikti pamati.

### Kādi ir Tavi vaļasprieki?

Šobrīd esmu aktīvos hobija meklējumos. Līdz šim mans vaļasprieks ir bijusi bezmērķīga staigāšana. Diemžēl tuvākajā apkārtnē vairs nav neviena ceļa vai taciņas, kur es nebūtu jau bijis. Viss ir jau krustu šķērsām izstaigāts. Bezmērķīga staigāšana ir labs veids, kā pabūt ar sevi un sakārtot domas.

### Kāds ir Tavs HAGBERG pieredzes stāsts?

Mans HAGBERG pieredzes stāsts ir nedaudz atšķirīgs no citiem. Sākotnēji mana loma bija novērotājs no malas – vienošanās bija, ka es apskatīšu uzņēmumu un tā procesus, izvirzīšu priekšlikumus un uzrakstīšu uzņēmuma attīstības stratēģiju tuvākajiem gadiem. Ieplānotais sadarbības termiņš bija pusgads, taču laika gaitā process attīstās un stratēģijas mainās, tādēļ process risinās jau sesto gadu. Esmu rotējis pa dažādām atbildības lomām, ir interesanti pabūt dažādās lomās uzņēmumā. Sāku ar stratēģiju, vēlāk strādāju arī ražošanā, darbā ar iepirkumiem, biznesa attīstībā.

### Kā Tu pats sevi raksturotu?

Kopīga īpašība starp profesionālo dzīvi un ikdienu man ir slinkums jeb citiem vārdiem – man patīk darīt lietas racionāli un efektīvi. Tā ir slinkuma labā puse – no tā ir veidojies cilvēces progress, kas visu dzen uz priekšu. Slinkuma varā atrodam veidu, kā lietas darīt ātrāk un efektīvāk. Tā arī ir radies vairums inovāciju. Privātajā dzīvē gan daudz mājas darbu, lai slinkuma dēļ neciestu tuvākie.

### Kā radās Tava interese par nozari, kurā strādā?

HAGBERG nav mana pirmā darbavieta šajā nozarē. Pieredze uzkopšanas sfērā man ir jau kopš 2003. gada. Mana interese radās palēnām, jo sākotnēji sāku strādāt bez īpašas piesaistes tai. Nācu nevis uz nozari, bet uz profesiju. Biju pārdošanas un mārketinga vadītājs latviešu uzņēmumā. Nozare bija pilnīgi sveša, man tobrīd vairāk interesēja pats pārdošanas process. Tomēr, laikam ejot, iepazinu šo sfēru un sapratu, ka "pazīstu drēbi" un vieglāk ir darboties šajā, nevis citā sfērā.

**Pirms HAGBERG pamēģināju pārdot arī citus pakalpojumus, bet atzišu, ka neticu pieņēmumam, ka labs pārdevējs var pārdot jebko. Manuprāt, ir jānotic gan produktam, ko tirgo, gan rezultātam, kuru tas sniedz sabiedrībai. Tāpēc tieši šī nozare man joprojām liekas interesanta – vēl ir daudz darāmā.**

Attīstība un efektivitātes pieaugums, protams, ir saistīts ar tehnoloģiju attīstību, taču arī ar cilvēkiem, kas šīs tehnoloģijas pārvalda un pielieto. Viena lieta ir veids, kā tehnoloģijas un aprīkojums mums var palīdzēt sasniegt rezultātu efektīvāk, un otra lieta ir metodes, kā to realizēt.

Jāatceras, ka uzņēmuma darbība un arī attīstība balstās uz četrām iesaistītajām pusēm: darbinieka, uzņēmuma, kas šo visu organizē, klienta, kurš pērk šo pakalpojumu, un gala lietotāja. Ja tiek apmierinātas visu četru pušu intereses, tad viss ir kārtībā! Diemžēl inovācija un attīstība pieprasa resursus, kas, protams, ir jāspēj sabalansēt ar pakalpojuma cenu gala lietotājam. Tādējādi rodas situācijas, kurās, progresam sadārdzinot pakalpojumu, tas ne vienmēr tiek ieviests. Palielinot efektivitāti, pieaug arī prasības darbiniekiem. Arī uzkopšanas darbinieku nepieciešamā kompetence un kvalifikācija ar gadiem ir kāpusi augstāk, kas ir vēl viens izaicinājums. Arī Pirmajā formulā dzīšanās pēc sekundēm sadārdzina procesu, bet pirmās formulas mērķis nav nobraukt vienu kilometru ar mazākajām izmaksām. Vienmēr būs nepieciešams balanss starp ātrumu vai efektivitāti un līdzekļiem, kas jāpatērē, lai to sasniegtu.

**Kamēr efektivitātes ieviešana izmaksā dārgāk nekā tās neieviešana, tā tiks bremzēta. Tāpēc tehnoloģijas ātrāk ienāk valstīs, kurās ir augstas darbaspēka izmaksas – tur, ieviešot inovatīvus risinājumus, straujāk samazinās izmaksas gala lietotājam.**

### Kāda ir Tava darba filozofija?

Mana filozofija – rast veidu, kā sabalansēt četrus spēkus četrās iesaistītajās pusēs.

**Nepieciešams, lai visiem būtu labi – lai ilgtermiņā darbiniekam būtu laba darba vieta un adekvāts atalgojums; lai uzņēmums nestu peļņu un sasniegtu izvirzītos mērķus; pasūtītājs būtu nopircis labāko gala lietotājam un lai gala lietotājs saņemtu tādu pakalpojumu, kāds viņam nepieciešams – ne vairāk un ne mazāk.**

### **Ko esi ieguvis, strādājot HAGBERG?**

HAGBERG vienmēr, arī šobrīd, ir bijis strauji augošs uzņēmums, katru gadu tā apgrozījums pieaug par aptuveni 15%. Viena lieta, ko esmu iemācījies un šeit dzīvē pieredzējis, ir nepieciešamā pielāgošanās situācijā, kad notiek uzņēmuma paplašināšanās.

Pie straujas izaugsmes izgaismojas gan jaunas iespējas, gan iepriekš neatrisinātas problēmas iegūst citu vērtību, un lielā uzņēmumā arī sekas ir nopietnākas. Kamēr uzņēmums ir mazs, ir vairāk lietu, ko var pieļaut, vairāki procesi strādā pēc noklusējuma principa darbinieku galvās un ieradumos.

Lielā uzņēmumā tas diemžēl pieprasa birokrātijas elementu. Ir lietas, kas vairs nestrādā pēc pieņēmuma, tās ir jāuzliek uz papīra, ir nepieciešama lielāka kārtība.

Tāpēc tas ir nemitīgs process, tāpēc mēs sekojam ISO standartiem un turpinām rast jaunus risinājumus. Mana lielākā vēlme ir piedzīvot laiku, kad uzņēmumi un cilvēki, strādājot šajā nozarē, justos lepni. Domāju, ka tā vēl ne visiem ir patiesība, bet nākotnē varētu būt! Pašreiz esmu sasniedzis pirmo līmeni, ka varu lepoties ar uzņēmumu, kurā strādāju.

