



EMOCIONĀLAIS KLIMATS UZŅĒMUMOS

Anda Kalniņa- Stūrīte un Jana Strogonova

g Growing

genos[®]
INTERNATIONAL

- **Strādājam SIA kPort** kā *in-house* konsultanti (šobrīd jau trešo gadu vienā no lielākajiem Latvijas loģistikas uzņēmumiem), vadības uzdevumā īstenojot dažādus pārmaiņu projektus.
- **Vadam SIA Growing**, kas darbojas kopš 2011.gada, piedāvājot konsultācijas, apmācības par tēmām, kas skar mentālo un emocionālo veselību organizācijās (t.sk. stresu, emocijām un emocionālo inteligenci, paradumiem, labbūtību, mentālo un fizisko veselību).
- **Pārstāvam Genos International Baltijas valstīs**, veicot emocionālās inteligences novērtējumus un īstenojot apmācību. Genos International (Austrālija) un ir vadošais EI novērtēšanas un risinājumu piegādātājs pasaulē, kas sadarbībā ar Swinburne universitāti Austrālijā veic pētījumus par EI ietekmi uz darba sniegumu un produktivitāti dažādos uzņēmumos.
- **Vairāk par mums:** www.grow.lv

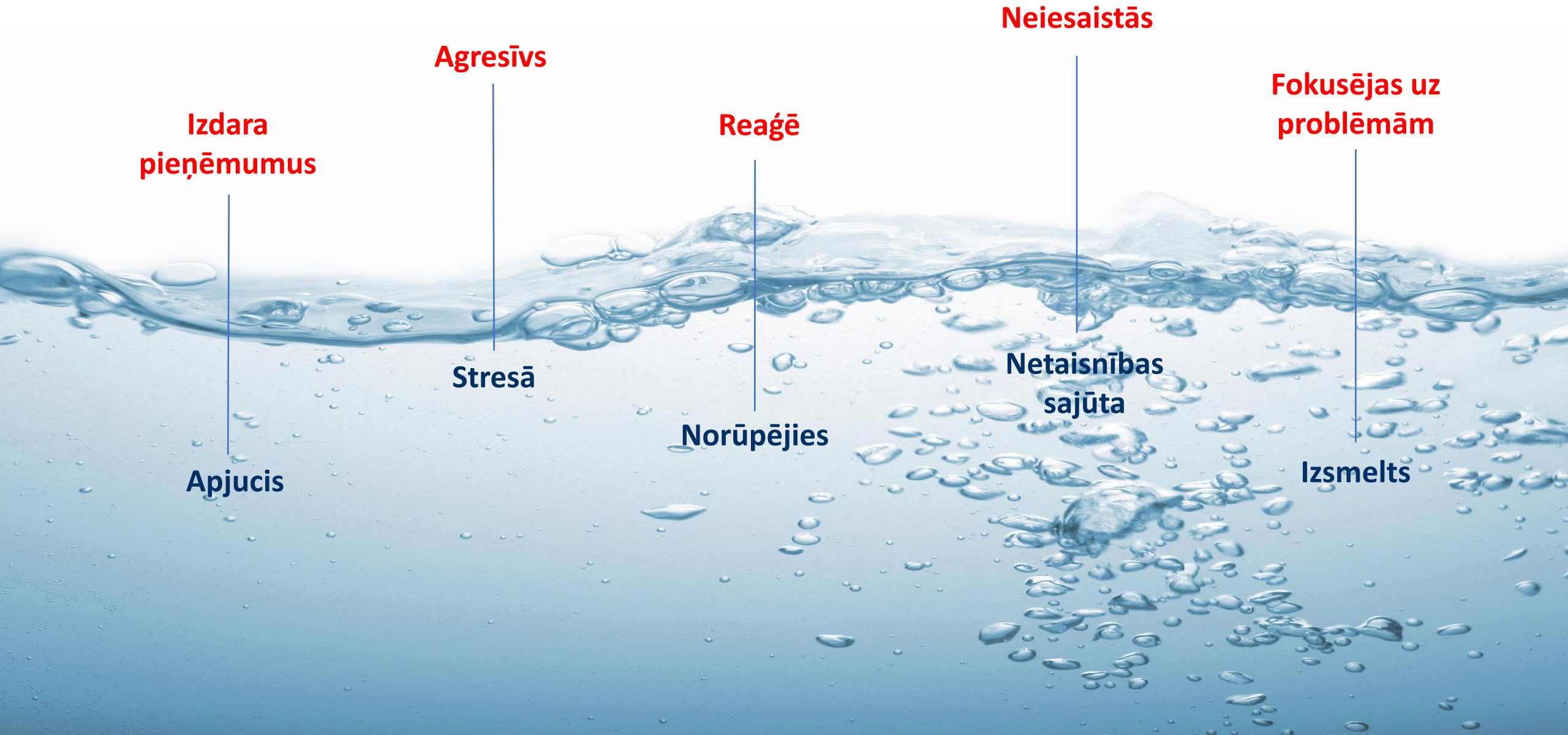


Semināra saturs

1. EKI pētījuma 2020 rezultāti Latvijas uzņēmumos
2. Līdzdalība EKI pētījumā
3. Kā uzlabot emocionālo klimatu komandā, kolektīvā? Idejas un pārdomas:
 - vadītājiem
 - personāla vadītājiem un speciālistiem
4. Kā uzlabot attālinātu neformālo komunikāciju komandā? Citu uzņēmumu pieredze.

Pielikumā: idejas vadītājiem, ja komandā cilvēki jūtas pārguruši un izsmelti, viņiem trūkst informācijas vai ir sajūta, ka pret viņiem izturas netaisnīgi

Tas, kā jūtamies, ietekmē mūsu uzvedību



Tas, kā jūtamies, ietekmē mūsu uzvedību

Vēlas
sadarboties

Produktīvs

Gatavs darīts
vairāk

Novērtēts

Fokusējas uz
risinājumiem

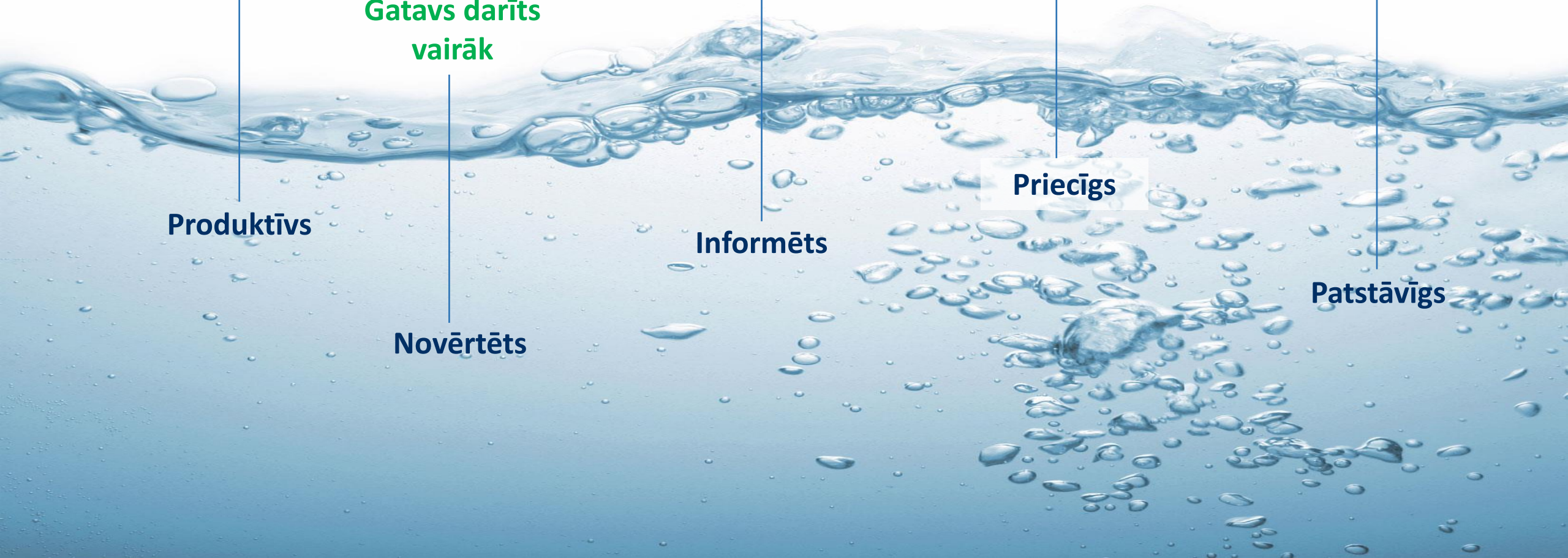
Informēts

Rūpējas par
citiem

Priecīgs

Ir vēlme radīt

Patstāvīgs





Emocijas ietekmē cilvēku uzvedību, un tā - darba sniegumu

Pētījumi liecina, ka cilvēki augsta snieguma organizācijās piedzīvo vairāk pozitīvas emocijas un retāk negatīvas emocijas nekā organizācijās ar vāju sniegumu. (Boedker et al. 2011)

Your Success Depends on the Emotional Culture

Start paying attention.

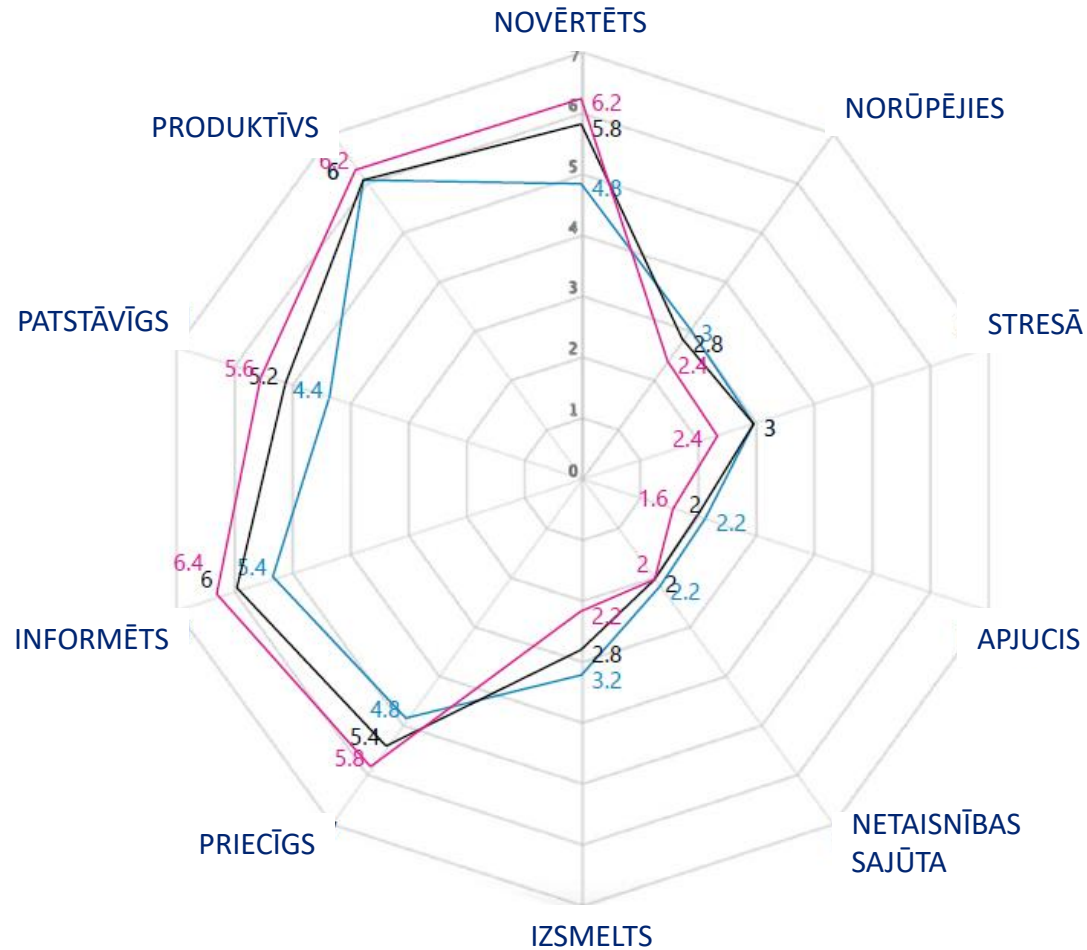
Posted Apr 12, 2019

Gan pozitīvo, gan negatīvo emociju eksistencei ir iemesls.

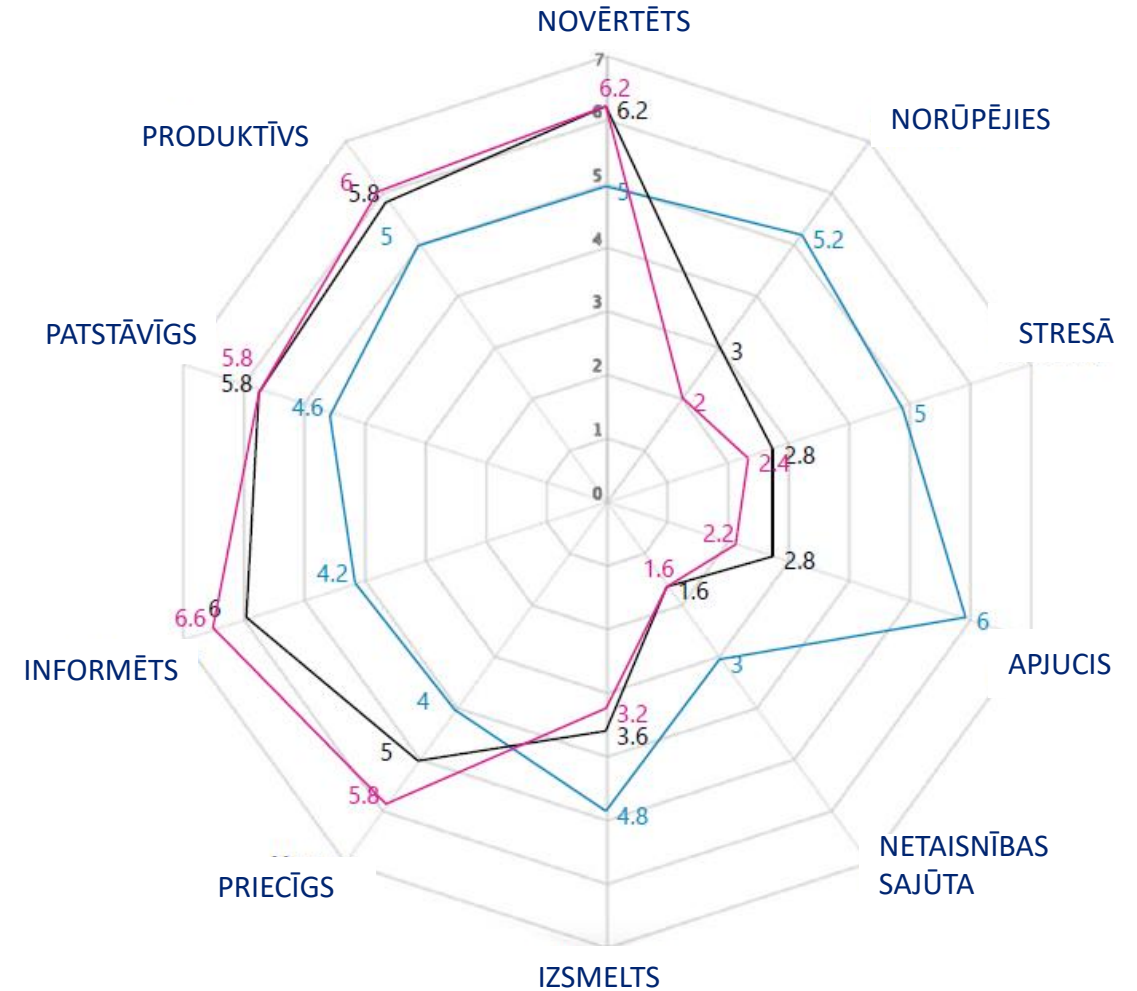
Darbinieki ir kā sensori - viņi atklāj gan problēmas, gan arī iespējas!

Tā vietā, lai noraidītu negatīvās emocijas,
saproti, ko viņi mēģina Tev pateikt

Vadītājs → Klimats komandā → Darba sniegums



«labais»



«sliktais»

Genos* Emocionālā klimata indekss (EKI)

EKI mēra ikdienā visbiežāk paustās emocijas un to:

- **esošo stāvokli** – cik bieži darbinieki izjūt noteiktas sajūtas darbā,
- **optimālo stāvokli** – cik bieži, viņuprāt, ir pieņemami izjust (izprotot realitāti) šīs sajūtas darbā,
- **ideālo stāvokli** – cik bieži, viņuprāt, būtu ideāli izjust šīs sajūtas darbā, lai būtu produktīvi

**Genos International ir vadošais EI novērtēšanas un risinājumu piegādātājs pasaulē, kas sadarbībā ar Swinburne universitāti Austrālijā veic pētījumus par EI ietekmi uz darba sniegumu un produktivitāti dažādos uzņēmumos*

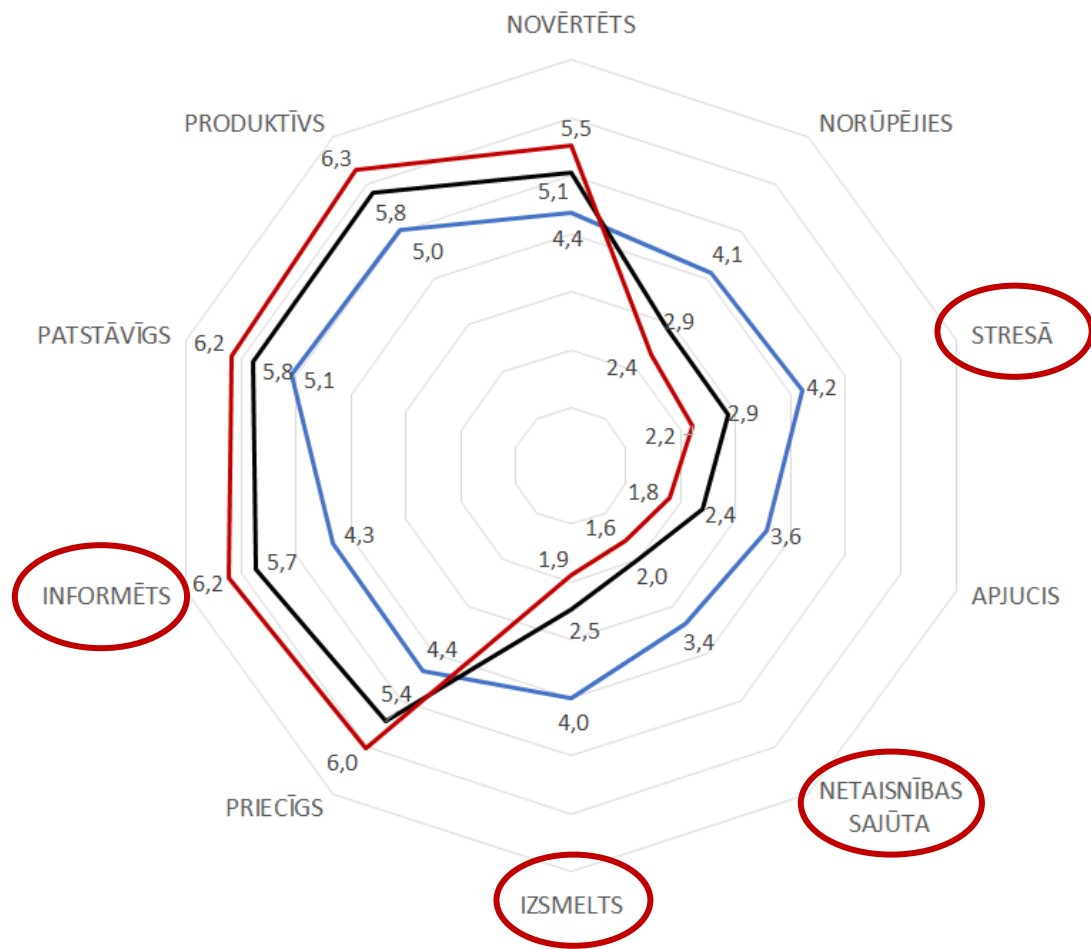
D.Golemana izveidotā pētījumu grupa “Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations” ir atzinusi Genos EI novērtējuma rīku par vienu no labākajiem rīkiem EI izpētes jomā pasaulē

Emocionālā klimata indekss Latvijā, 2020

Respondenti:
**darbinieki valsts un
privātās organizācijās**

Skaits: **4 812**

Periods: **mar – dec, 2020**



Traucējošas sajūtas

- **Norūpējies** - sajūta, kas parasti rodas no neskaidrības vai nejūtot kontroli pār apkārt notiekošo. Piemēram, darbā vari būt trauksmais, jo pastāv draudi Tavai pozīcijai vai trūkst skaidru prioritāšu Taviem darba uzdevumiem.
- **Stresā** - sajūta, kas rodas no apkārtējo spiediena vai prasībām, kas ir lielākas, nekā spēj tikt galā. Iemesli stresam darbā ir, piemēram, augstas prasības pret darbu (tādas kā atbildība vai ilgas darba stundas), konflikti ar kolēģiem vai vadītājiem, vai nepārtrauktas un slikti vadītas pārmaiņas.
- **Apjucis** - sajūta, kas rodas no slikti saplānota vai slikti organizēta darba. Var rasties no skaidru prioritāšu, virziena, sadarbības un komunikācijas trūkuma, kā arī trūkstot labām sistēmām un procesiem.
- **Netaisnības sajūta** - sajūta, kas parasti rodas, kad pret Tevi izturas netaisnīgi, slikti vai nežēlīgi. Šo sajūtu var radīt, piemēram, bravūrīga izturēšanās, apmācību un attīstības iespēju trūkums, kā arī mazāks atalgojums kā citiem, darot līdzīgu darbu.
- **Izsmelts** - sajūta, kas parasti rodas, strādājot ilgas darba stundas, pieaugošu prasību vidē vai nepārtraukti strādājot reaģējošā vidē, kur ir maz laika, kad apstāties un padomāt vai plānot nākotni.

Noderīgas sajūtas

- **Priecīgs** - sajūta, kas bieži rodas prieka un patikas ietekmē. Darbā šī sajūta rodas izbaudot to, ko dari, esot patīkamu kolēģu sabiedrībā, un izjūtot gandarījumu par sevis paveikto darbu.
- **Informēts** - sajūta, kas rodas, tad kad Tev ir pietiekami daudz precīzas un skaidras informācijas par Tavu darbu. Tā ir informācija, kur tiek atbildēts uz tādiem jautājumiem, kā: Kas, Kāpēc, Kā un Kad. Tā arī varētu būt informācija, kas ļauj Tev rīkoties neatkarīgi, kas Tev dod sapratni par pieņemtajiem lēmumiem, vai arī par to, kas nākotnē notiks darbā un kad tas būs.
- **Patstāvīgs** - sajūta, kas rodas tad, kad pietiek zināšanu, pašapziņas, patstāvības un spējas darboties patstāvīgi un pieņemt lēmumus.
- **Produktīvs** - sajūta, kas parasti rodas paveicot uzdevumus, padarot daudz vai sasniedzot pozitīvus rezultātus.
- **Novērtēts** - sajūta, kas parasti rodas apkārtējiem novērtējot Tavas pūles, kā arī iesaistot Tevi lietās, kas nav tieši saistītas ar Tavu ikdienas darbu. Piemēram, dodot Tev uzdevumus vai vaicājot Tavu viedokli dažādās situācijās.

Demogrāfija

Lai labāk saprastu rezultātus un veiktu atbilstošus darbinieku pieredzes uzlabojumus, ir nepieciešams ievākt nelielu daudzumu pamatinformācijas par Tevi. Lūdzu, ņem vērā, ka šeit netiek pieprasīta identificējoša informācija. Individuālās atbildes nav iespējams identificēt.

1. Cik ilgi strādājat personālvadības sfērā?

Lūdzu, izvēlies...



2. Kur strādājat?

Lūdzu, izvēlies...



Turpināt »

Emocionālā Klimata indekss

Sajūta

1 / 10

Novērtēts

Sajūta, kas parasti rodas, ja apkārtējie novērtē Tavu ieguldījumu, kā arī iesaista Tevi jautājumos, kas nav tieši saistīti ar Tavu ikdienas darbu. Piemēram, ja uztic Tev sarežģītākus uzdevumus vai vaicā Tavu viedokli dažādās situācijās.

Atskatoties uz **pēdējiem trīs mēnešiem** darbā, lūdzu norādi:

1. **Esošais stāvoklis** - Cik bieži Tu darbā esi piedzīvojis šo sajūtu;
2. **Optimālais stāvoklis** - Cik bieži, pēc Tavām domām, būtu godīgi un atbilstoši darbā piedzīvot šo sajūtu, ņemot vērā Tava amata un darba vietas specifiku, un
3. **Ideālais stāvoklis** - Ideālos apstākļos, cik bieži, pēc Tavām domām, Tev darbā būtu šādi jājūtas, lai Tu būtu produktīvs.

Esošais stāvoklis:

Parasti



Optimālais stāvoklis:

Gandrīz vienmēr



Ideālais stāvoklis:

Vienmēr



Emocionālā Klimata indekss

Zemāk ir Tavas **Esošā stāvokļa** atbildes katrai sajūtai:

Sajūta	Esošais stāvoklis
Novērtēts	Parasti
Norūpējies	Parasti
Stresā	Parasti
Apjucis	Gandrīz vienmēr
Netaisnības sajūta	Reizēm
Izsmelts	Parasti
Priecīgs	Parasti
Informēts	Reizēm
Patstāvīgs	Parasti
Produktīvs	Parasti

Rakstiskas atbildes

Ņemot vērā Tavas atbildes par **Esošo stāvokli**, lūdzu, atbilde uz šādiem jautājumiem:

Kuru no sajūtām Tev ir **visnoderīgākā** darbā? Lūdzu, zemāk uzraksti šo sajūtu un nedaudz pastāsti par to, kas rada šīs sajūtas darbā.

750 palikušās rakstu zīmes

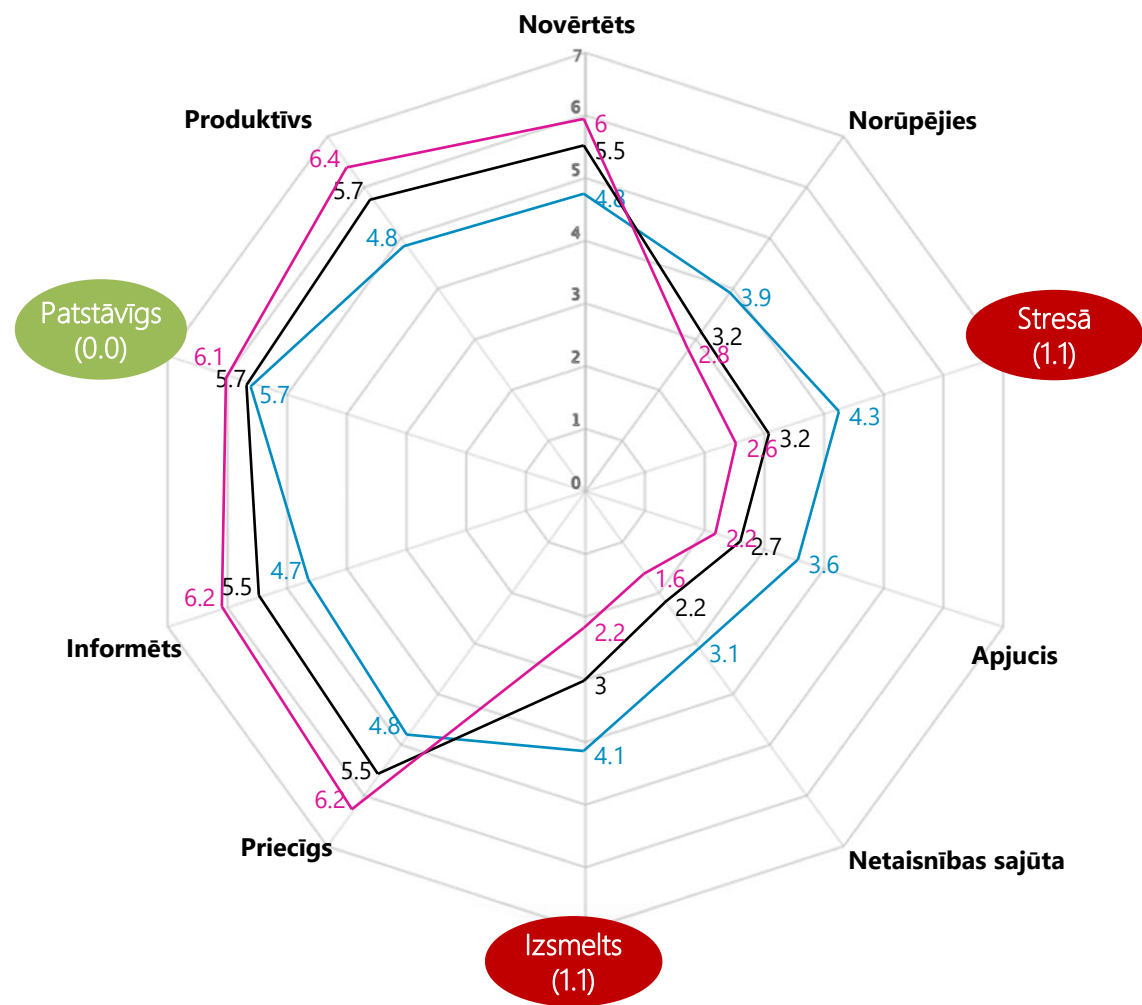
Kura no sajūtām Tev ir **vistraucējošākā** darbā? Lūdzu, zemāk uzraksti šo sajūtu un nedaudz pastāsti par to, kas rada šīs sajūtas darbā.



Kā jūtas personāla vadītāji un speciālisti?

**Aptaujas rezultāti
09.02.2021.**

Kopējie rezultāti (22)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.7	3.1

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.7	2.2

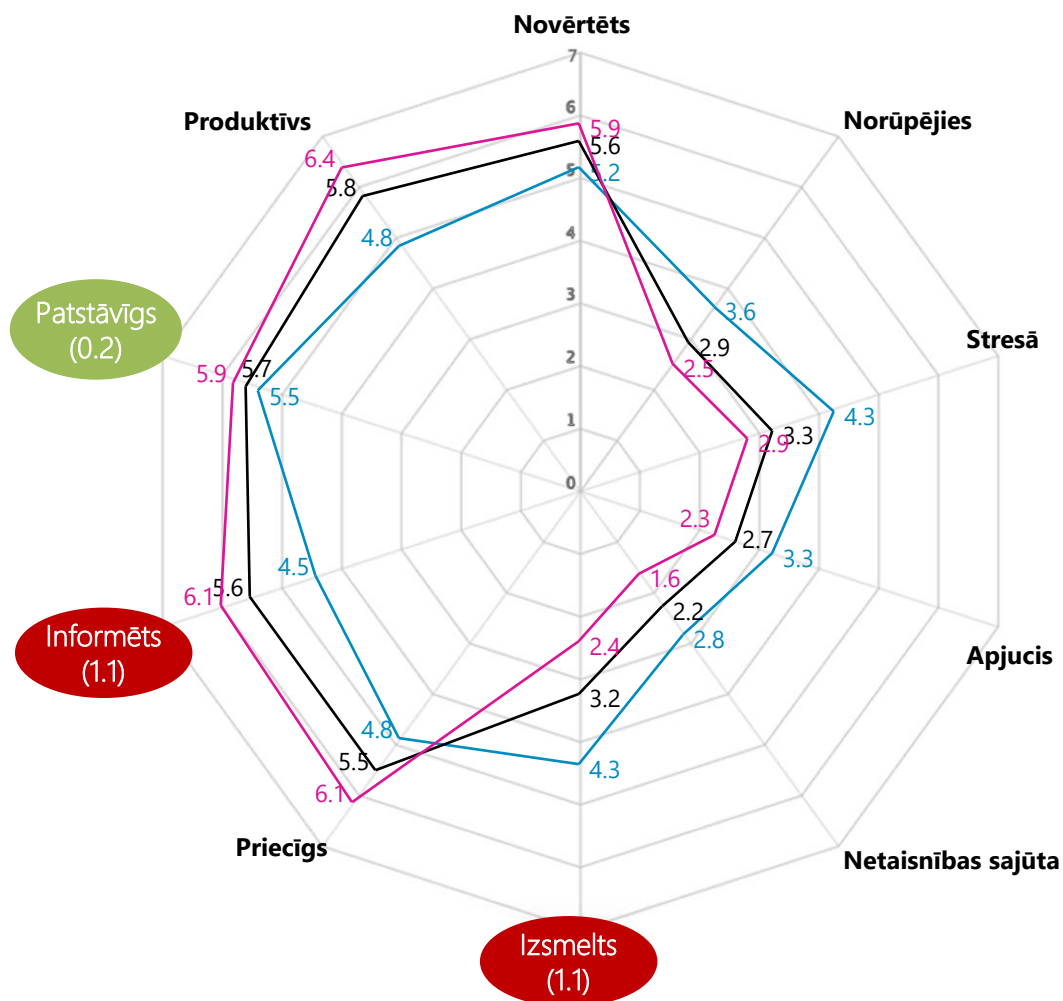
Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Produktīvs	Netaisnības sajūta
6.4	1.6

--- Esošais stāvoklis jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- Optimālais stāvoklis jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- Ideālais stāvoklis jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Strādā >10 gadus personāla vadības sfērā (14)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.5	2.8

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Produktīvs	Netaisnības sajūta
5.8	2.2

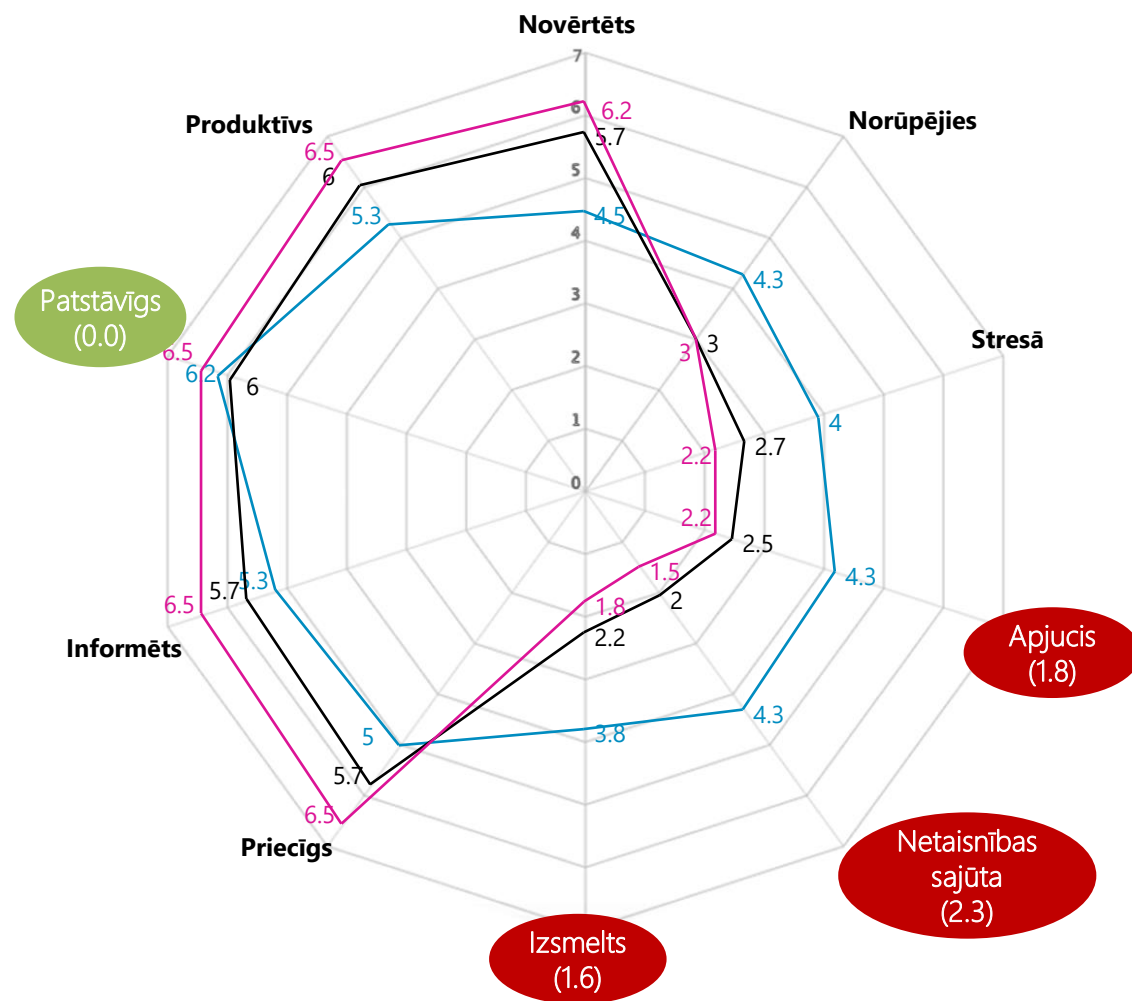
Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Produktīvs	Netaisnības sajūta
6.4	1.6

--- **Esošais stāvoklis** jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- **Optimālais stāvoklis** jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- **Ideālais stāvoklis** jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Strādā 6-10 gadus personāla vadības sfērā (4)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Izsmelts
6.2	3.8

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
6	2

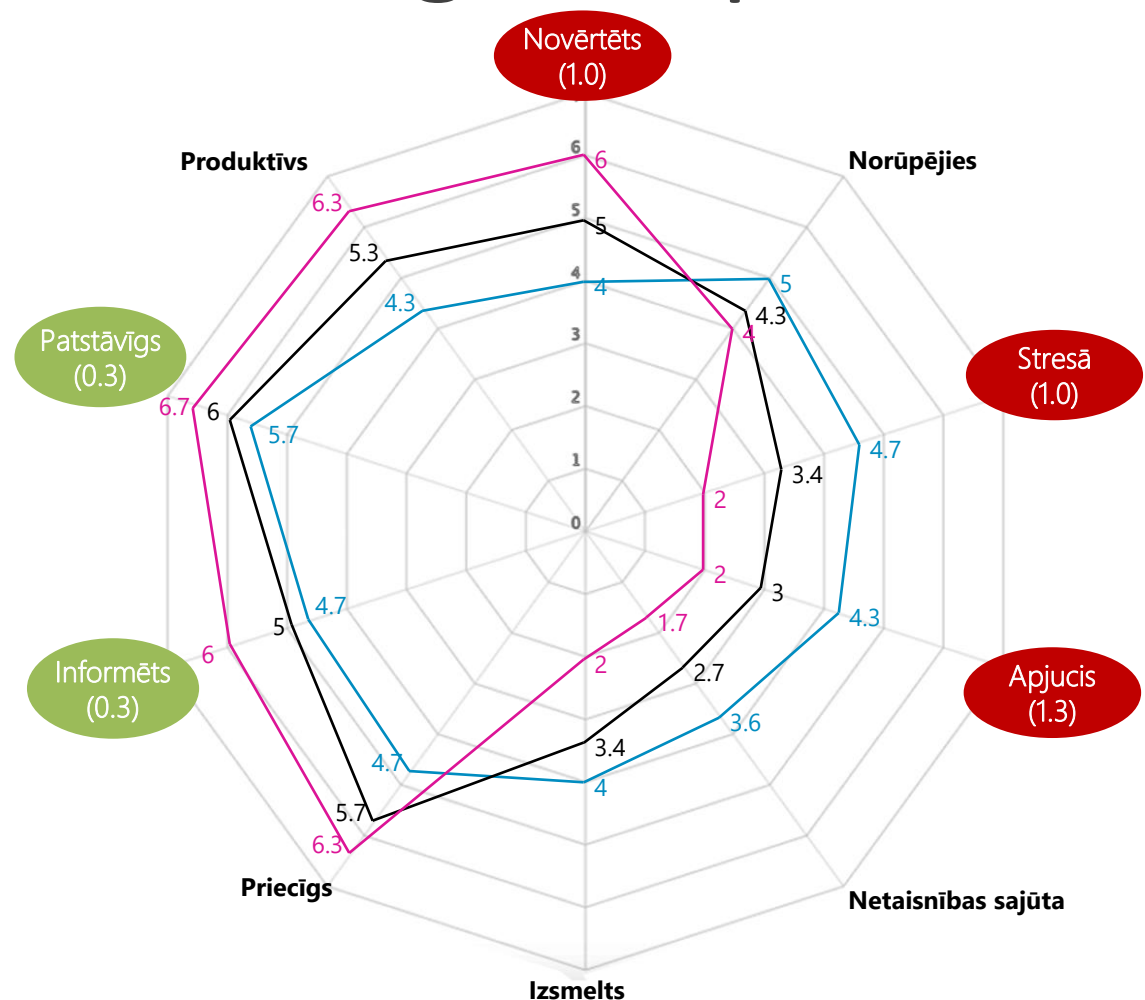
Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Priecīgs	Netaisnības sajūta
6.5	1.5

--- Esošais stāvoklis jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- Optimālais stāvoklis jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- Ideālais stāvoklis jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Strādā 2-5 gadus personāla vadības sfērā (3)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.7	3.6

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
6	2.7

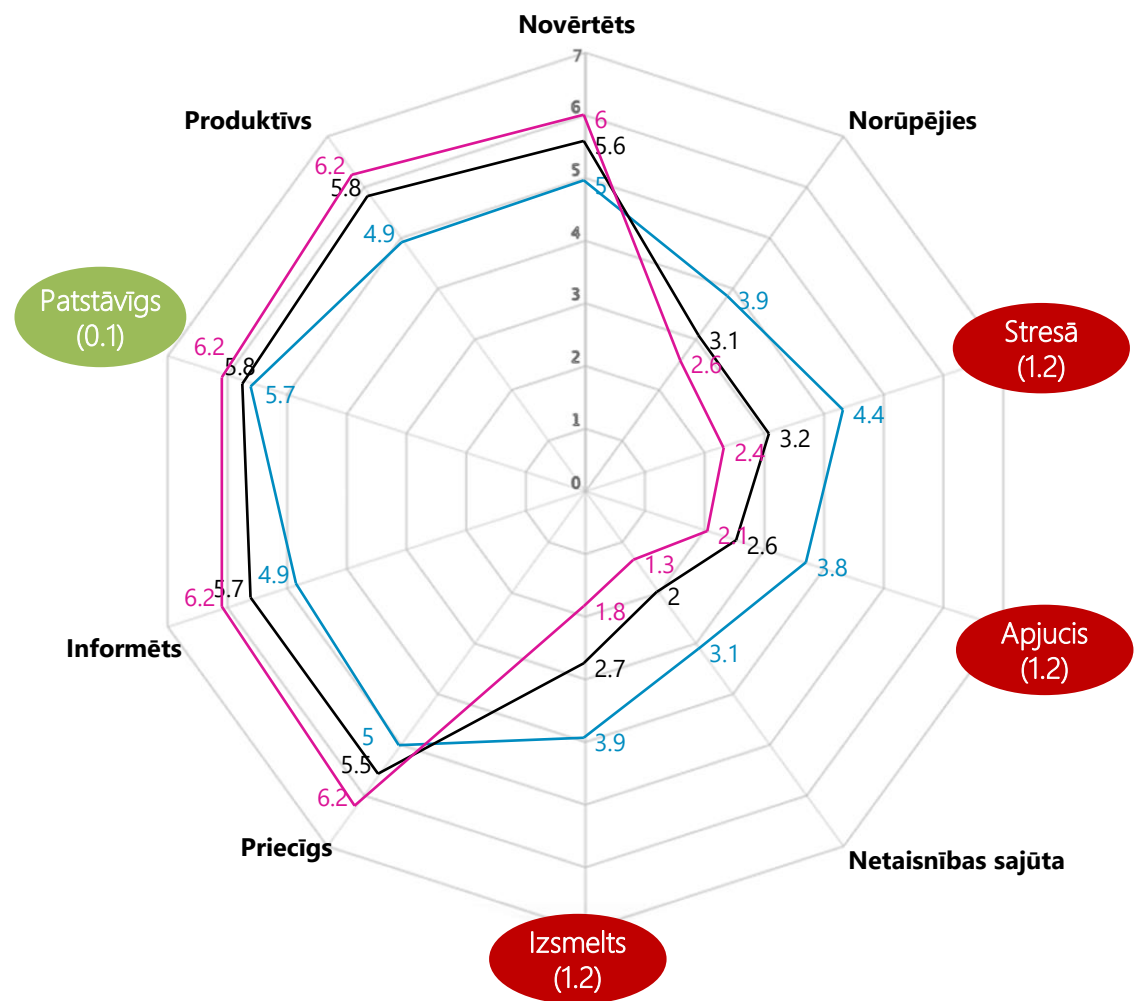
Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
6.7	1.7

--- Esošais stāvoklis jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- Optimālais stāvoklis jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- Ideālais stāvoklis jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Strādā privātā sektorā (16)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.7	3.1

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.8	2

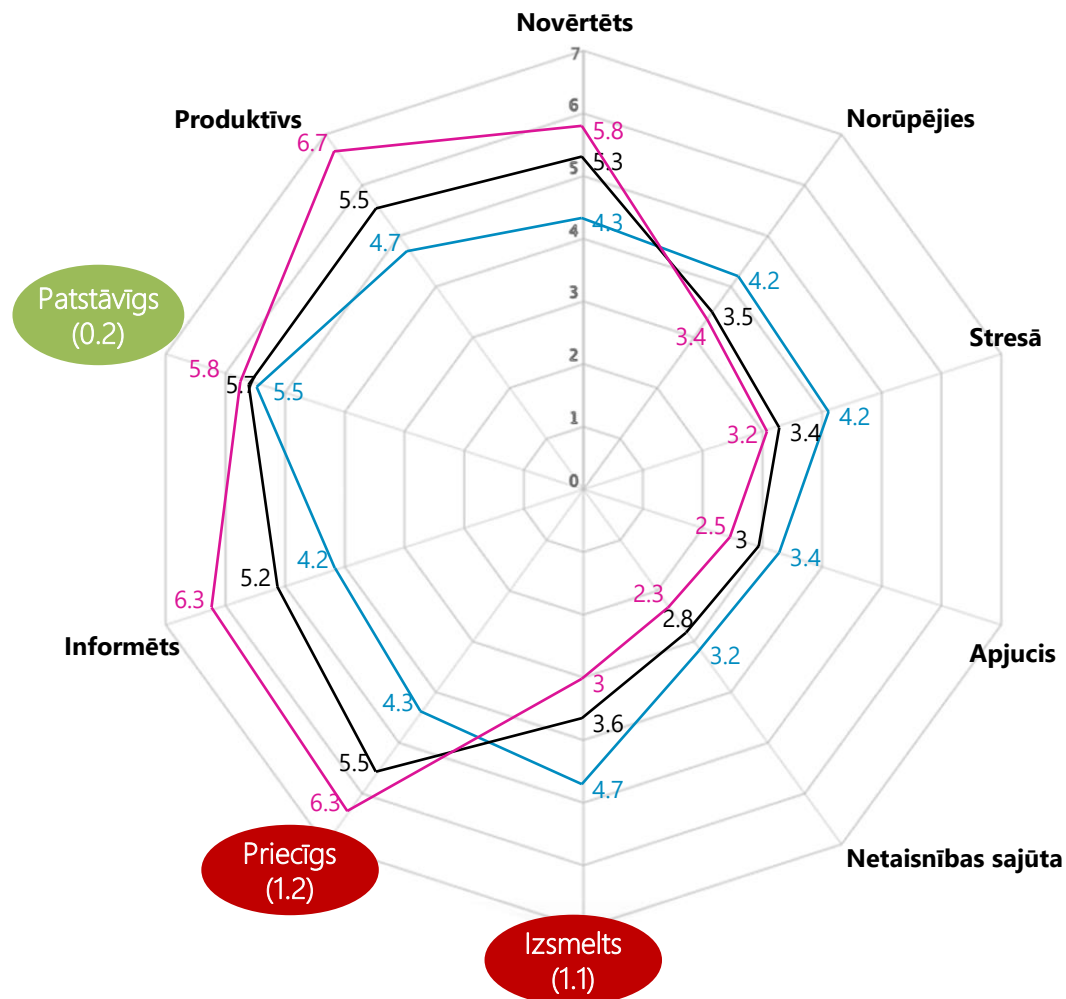
Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Produktīvs	Netaisnības sajūta
6.2	1.3

--- Esošais stāvoklis jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- Optimālais stāvoklis jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- Ideālais stāvoklis jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Strādā valsts sektorā (6)



Pašlaik visbiežāk pieredzēta sajūta	Pašlaik visretāk pieredzēta sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.5	3.2

Visoptimālākā sajūta	Visnevēlamākā sajūta
Patstāvīgs	Netaisnības sajūta
5.7	2.8

Ideālākā pozitīvā sajūta	Ideāli visretākā sajūta
Produktīvs	Netaisnības sajūta
6.7	2.3

--- **Esošais stāvoklis** jeb Cik bieži Tu šādi jūties darba vietā?

--- **Optimālais stāvoklis** jeb Cik bieži ir godīgi un atbilstoši šādi justies, ņemot vērā Tava darba specifiku?

--- **Ideālais stāvoklis** jeb Cik bieži Tev būtu šādi jājūtas darba vietā, lai Tev būtu augsta veikspēja?

Noderīgas sajūtas

Kuru no sajūtām ir visnoderīgāk izjust darbā?

Lūdzu, zemāk uzraksti šo sajūtu un pastāsti nedaudz par to, kādas lietas liek Tev darbā izjust šo sajūtu.

Produktīvs

- Produktīvs (man ir ļoti svarīgi redzēt sava darba rezultātu un jēgu), kā arī priecīgs - rast gandarījumu tajā, ko daru.
- Visnoderīgākā noteikti ir produktivitātes sajūta. Tā pati ^{Produktīvs, patstāvīgs} par sevi jau iekļauj daudzas no pārējam minētajām labajām sajūtām.
- Produktīvs, jo ja esmu produktīva tad arī novērtēta un priecīga.
- Produktīvs un novērtēts, jo sasniegtie rezultāti un atzinība motivē paveikt labāk uzdevumus. Informēts - svarīgi, lai varētu labi paveikt uzdevumus
- Priecīgs, novērtēts, informēts būtu svarīgi, lai justos labi un produktīvi
- Patstāvība - pats sava laika organizators.
- Informēts un patstāvīgs. Es esmu cilvēks, kurš "redz bildi", apjomīgiem darba uzdevumiem gribu redzēt sākumu un beigas, lai varu salikt kvalitatīvāko risinājumu. Ja info nav- tad man grūti strādāt, es "staigāju pa točkām" vācot info, kas nepieciešamas darba devējam. Pastāvīgs- sinonīms uzticēšanās, man svarīga. To gan darba devējs man piešķir :)
- Novērtēts, priecīgs - darba specifika, slodzes un spriedzes dēļ - ļoti noder!
- Priecīgs un nedaudz stresā (gribētos zemāk, bet tomēr, lai ir, lai ir dzinulītis iet uz priekšu).
- Informēts un novērtēts.
- Informētība, patstāvība, prieks
- Man svarīga gandarījuma sajūta, kad saproti un apzinies, ka tavš darbs ir bijis ne tikai rezultatīvs finansiāli un interešu ziņā uzņēmumam, bet arī vērtīgs un nozīmīgs uzņēmuma un darbiniekiem emocionāli. Noteikti svarīgas ir arī patstāvība, informētība, produktivitāte un ietekme.
- Informēts
- Novērtēts

Traucējošas sajūtas

Kuru no sajūtām ir vistraucējošāk izjust darbā?

Lūdzu, zemāk uzraksti šo sajūtu un pastāsti nedaudz par to, kādas lietas liek Tev darbā izjust šo sajūtu.

Netaisnības sajūta -3x

- *Netaisnība - materiālie labumi starp amatiem.*

Izsmelts – 2x

- *Izsmelts, jo tas rada pārējās negatīvās sajūtas apjukumu un stresu.*
- *Traucējošākā... Izsmeltība. Pazūd darba spars, gan prieks, gan arī produktivitāte.*
- *Stresā*
- *Stresā un norūpējies*
- *Stress, izsmelts un apjukums, viss kopā var radīt netaisnības sajūtu*
- *Neinformētība, apjukums neskaidru un strauji mainīgu lēmumu dēļ, darbinieku/padoto neadekvātas (emocionālas) reakcijas un rīcības dēļ.*
- *Apjukums - neskaidrība par prioritātēm, fokusa trūkums ietekmē motivāciju un labsajūtu.*
- *Norūpējies....*



Ko darīt, ja...

Ko tiešais vadītājs var darīt, ja dominē «Izsmelts»?

*Sajūta, kas parasti rodas, strādājot **ilgas darba stundas**, pieaugošu prasību vidē vai nepārtraukti **strādājot reaģējošā vidē**, kur ir maz laika, kad apstāties un padomāt vai plānot nākotni.*

Idejas no grow.lv

- Pārskatīt, izvērtēt darbinieku slodzi un noteikt prioritātes (atmest lieko, atlikt atliekamas aktivitātes un noteikt to izpildes termiņu vai laiku, kad tāds tiks noteikts)
- Noteikt «obligātos» atslodzes brīžus (piem., reizi 1-2 stundās), veicot individuālas vai kopīgas atslābināšanās vai fiziskās aktivitātes vai aktivitātes, kas nav saistītas ar darbu (tādējādi, pārslēdzot uzmanību, mazināt fizisko, mentālo un emocionālo sasprindzinājumu)
- Par virsstundām piešķirt brīvas stundas/dienu

Semināra dalībnieku idejas:

- Noskaidrot, no kā šī sajūta ir izveidojusies
- Komunicēt savā starpā, ar darbiniekiem
- Informēt par visu darbam nepieciešamo
- Vadītājiem jāplāno savs darbs, lai nebūtu “histēriski” uzdevumi
- Mikroklimata vai pulsa aptaujas no personālvadības puses (ja slikti – palīdz vadītājam uzlabot)
- Apsveikt
- Neformālā komunikācija (kafijas pauzes, tusiņi, utt.)

Ko tiešais vadītājs var darīt, ja dominē «Stresā»?

*Sajūta, kas rodas **no apkārtējo spiediena vai prasībām, kas ir lielākas, nekā spēj tikt galā.** Iemesli stresam darbā ir, piemēram, augstas prasības pret darbu (tādas kā - atbildība vai ilgas darba stundas), konflikti ar kolēģiem vai vadītājiem, vai nepārtrauktas un slikti vadītas pārmaiņas.*

Idejas no grow.lv

- Pārmaiņu laikā vadītājam jābūt atklātam un godīgam par nākotnes vīziju, veicamajiem soļiem un katra lomu šajā procesā. Tas prasa regulāru komunikāciju no visām pusēm (dodot iespēju darbiniekiem uzdot jautājumus, sniegt ieteikumus, idejas)
- Pārskatīt, iedziļināties darbinieku darba apjomā un noslodzē (iespējams ir nepamatoti liela noslodze); ja noslodze ir liela - jāpārrunā prioritātes
- Pārrunāt darbam nepieciešamās kompetences (vai ir pietiekamas, ja nav - jāplāno kompetenču attīstība)
- Pārliecināties, kas un kādā apjomā «dod uzdevumus» tavam darbiniekam (iespējams - nekontrolēta ārējo uzdevumu plūsma, ko tu nezini un līdz ar to nekontrolē)

Semināra dalībnieku idejas:

- Komunikācija ar vadītāju, kolēģiem par skaidrām vadlīnijām
- Caurspīdīgi procesi, skaidras gaidas
- Būt drosmīgiem un uzdrīkstēties teikt par to, kas nav skaidrs vai kāpēc esmu stresā
- Kā mazināt bailes un radīt drošības sajūtu atklātai komunikācijai

Ko tiešais vadītājs var darīt, ja dominē «Netaisnības sajūta»?

*Sajūta, kas parasti rodas, kad **pret Tevi izturas netaisnīgi, slikti vai nežēlīgi**. Šo sajūtu var radīt, piemēram, bravūrīga izturēšanās, apmācību un attīstības iespēju trūkums, kā arī mazāks atalgojums kā citiem, darot līdzīgu darbu.*

Idejas no grow.lv

- Pārdomāt:
 - vai visiem darbiniekiem ir radīti vienlīdzīgi apstākļi (vide, alga, piemaksas par virsstundām, informācijas apjoms un biežums u.tml.),
 - kā komunicē izmaiņas algās, piemaksās, u.tml.,
 - ko dara, lai saņemtu jautājumus un atgriezenisko saiti no darbiniekiem, vai un cik operatīvi sniedz atbildes,
 - vai informācija, kas nonāk pie visiem darbiniekiem, ir vienāda/ nāk no viena avota,
- Piefiksēt un pārdomāt sadarbību ar tiem darbiniekiem, ar kuriem «nav uz viena viļņa» vai kuri «vienkārši nepatīk» - kas ir iemesls un ko ar to darīt

Semināra dalībnieku idejas:

- Vienota un skaidra komunikācija visiem (kanāli); rīkot 1:1 tikšanās
- Jāiesaista kolektīvs (piemēram, caur lojalitātes programmu)
- Jāsniedz atgriezeniskā saite uz darbinieku ierosinājumiem
- Jāpilda solījumi
- Jāskaidro – kāpēc notiek tas, kas notiek

Ko tiešais vadītājs var darīt, lai uzlabotu «Informēts»?

Sajūta, kas rodas, kad Tev ir pietiekami daudz precīzas un skaidras informācijas par Tavu darbu. Tā ir informācija, kur tiek atbildēts uz jautājumiem: kas, kāpēc, kā un kad. Tā arī varētu būt informācija, kas ļauj Tev rīkoties neatkarīgi, kas Tev dod sapratni par pieņemtajiem lēmumiem, vai arī par to, kas nākotnē notiks darbā un kad tas būs

Idejas no grow.lv

- Saskaņā ar organizācijas kultūru un vērtībām, izmantojot visus pieejamos kanālus, regulāri un pēc iespējas ātrāk:
 - informēt darbiniekus par uzņēmuma, struktūrvienības pieņemtajiem lēmumiem,
 - veicināt neskaidro jautājumu uzdošanu un sniegt atbildes,
- Pārliecināties, ka darbinieks saprot sniegto informāciju, un zina, kas no viņa tiek turpmāk sagaidīts
- Pārliecināties, ka darbinieki zina, kur meklēt visu darbam nepieciešamo informāciju
- Pārdomāt darbiniekam piešķirto pilnvaru apjomu – vai tās varētu paplašināt

Semināra dalībnieku idejas:

- Regularitāte, kas ir balansā (lai nav par daudz sapulču)
- Noteikt prioritāro informāciju
- Kopīgās pauzes (padzerot kafiju un brīvākā gaisotnē apmainoties ar informāciju)
- 1:1 tikšanās ar tiešo vadītāju

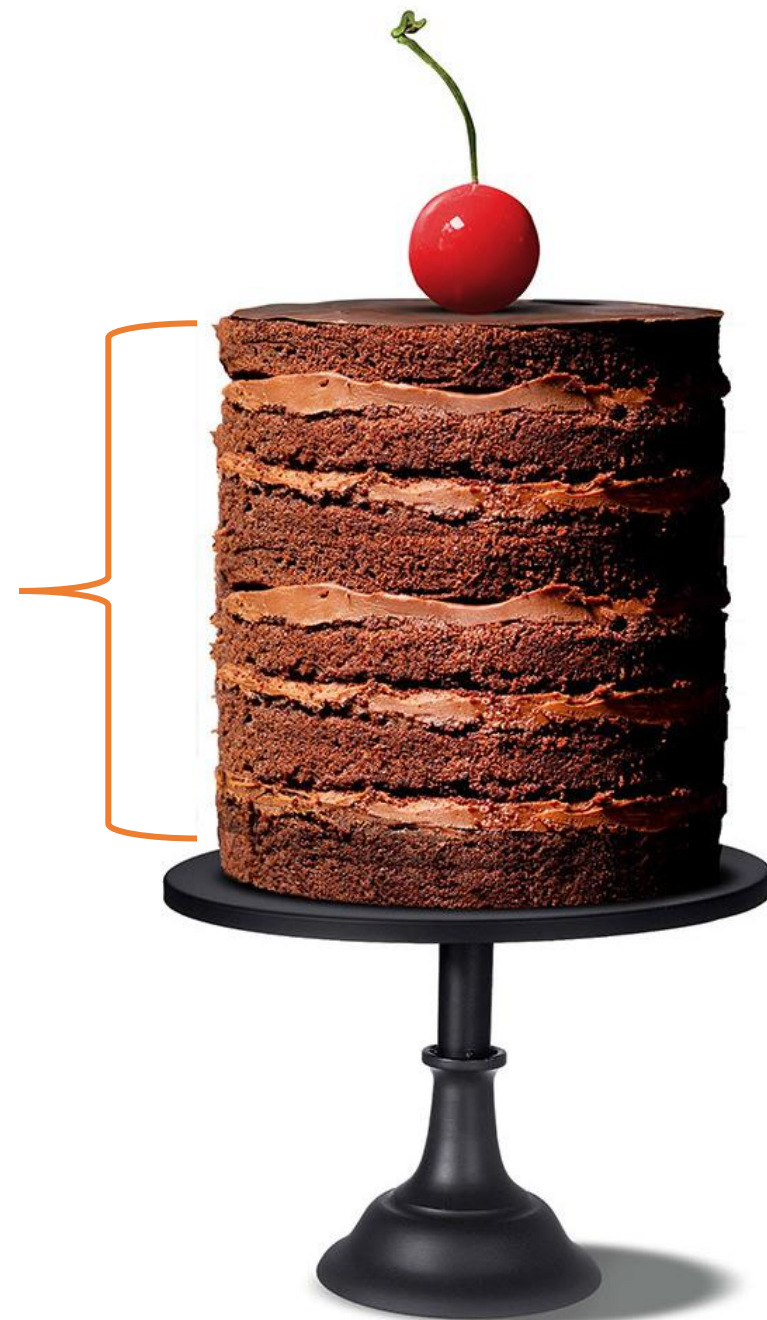


**Idejām un pārdomām.
VADĪTĀJIEM**

Pamatne un «ķirsis»

Pamatne

- Uzticēšanās, uzticības radīšana
- Mērķi, kas ietver KPI; uzdevumi
- Darba snieguma un attīstības sarunas
- Iekšējā komunikācija:
 - sistēma (komandā): saturs, kanāli, regularitāte utt. un
 - vadītāja prasmes nodrošināt informācijas apriti: klausīšanās, jautāšana, stāstījuma veidošana (vienkāršība, būtiskā izcelšana utt.)
- Novērtējums (pats, kolēģi, vadītājs)



Kīrsis

- izzināt, kā jūtās padotie darbinieki un kādi ir viņu darba, dzīves apstākļi:
 - depresija (pēdīnās un bez pēdīnām)?
 - bērni un mācības?
 - attiecības?
 - fiziskie apstākļi?
 - emocionālie apstākļi?

jo tas, kā viņš jūtas – ietekmē viņa sniegumu!
- **formālo un neformālo pasākumu** īstenošana komandām (darba snieguma vadībai un atbalstam)



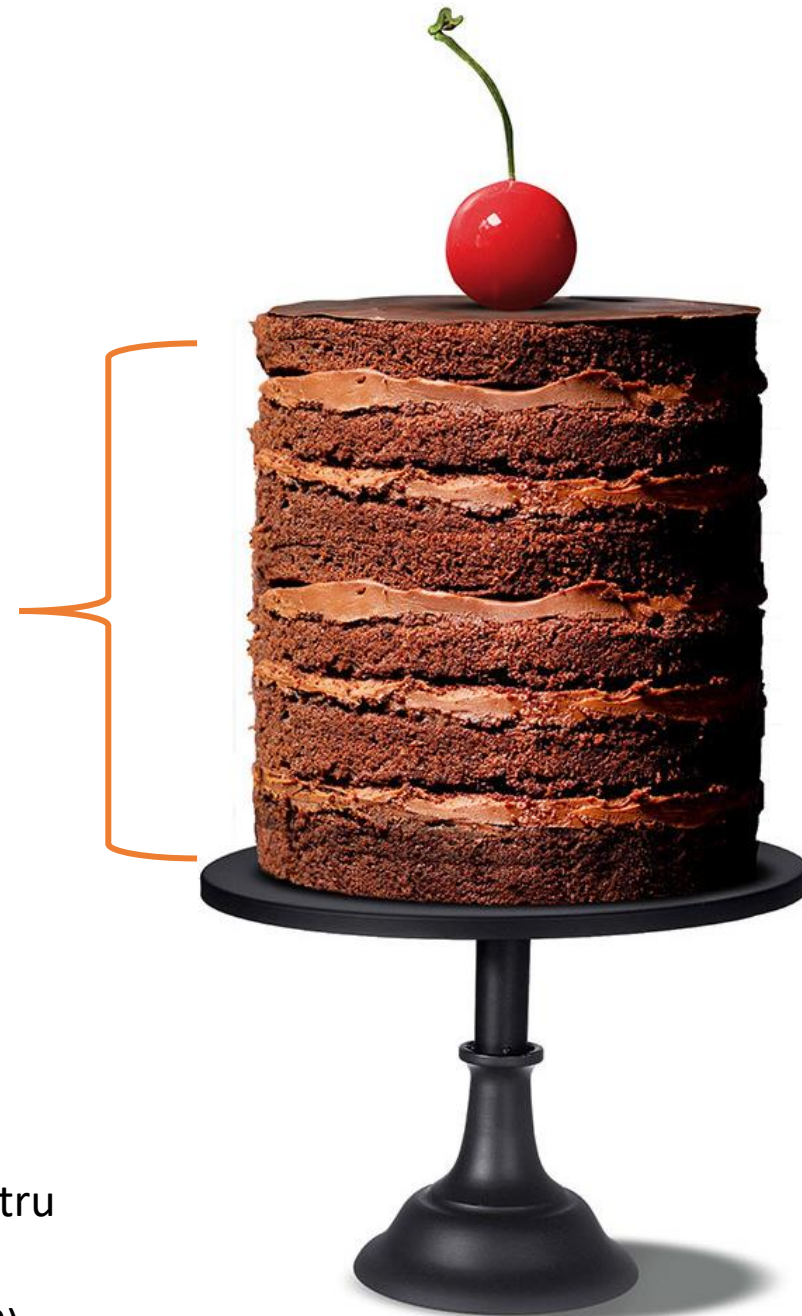


**Idejām un pārdomām.
PERSONĀLA VADĪTĀJIEM,
SPECIĀLISTIEM**

Pamatne un «ķirsis»

Pamatne

- Aktīvi darboties, lai organizācijā
 - katram ir skaidri zināmi: mērķi, KPI un uzdevumi
 - katrs skaidri zina, kas no viņa tiek sagaidīts
 - tiešie vadītāji regulāri īsteno darba snieguma un attīstības sarunas
 - vadība pati īsteno to, ko sagaida no saviem vadītājiem
- Novērtē sava uzņēmuma vai komandas spēka (*resilience*) 4 iezīmes:
 - atklātība (vai komandā ir savstarpēji atklāts, godīgs dialogs un atgriezeniskā saite?)
 - rīcībspēja (vai komanda spēj apvienoties, lai radītu radošus un efektīvus risinājumus?)
 - līdzjūtība un empātija (vai komandas locekļi rūpējas viens par otru un dalās gan ar panākumiem, gan neveiksmēm?)
 - pazemība (vai komanda spēj lūgt un pieņemt palīdzību no citiem?)

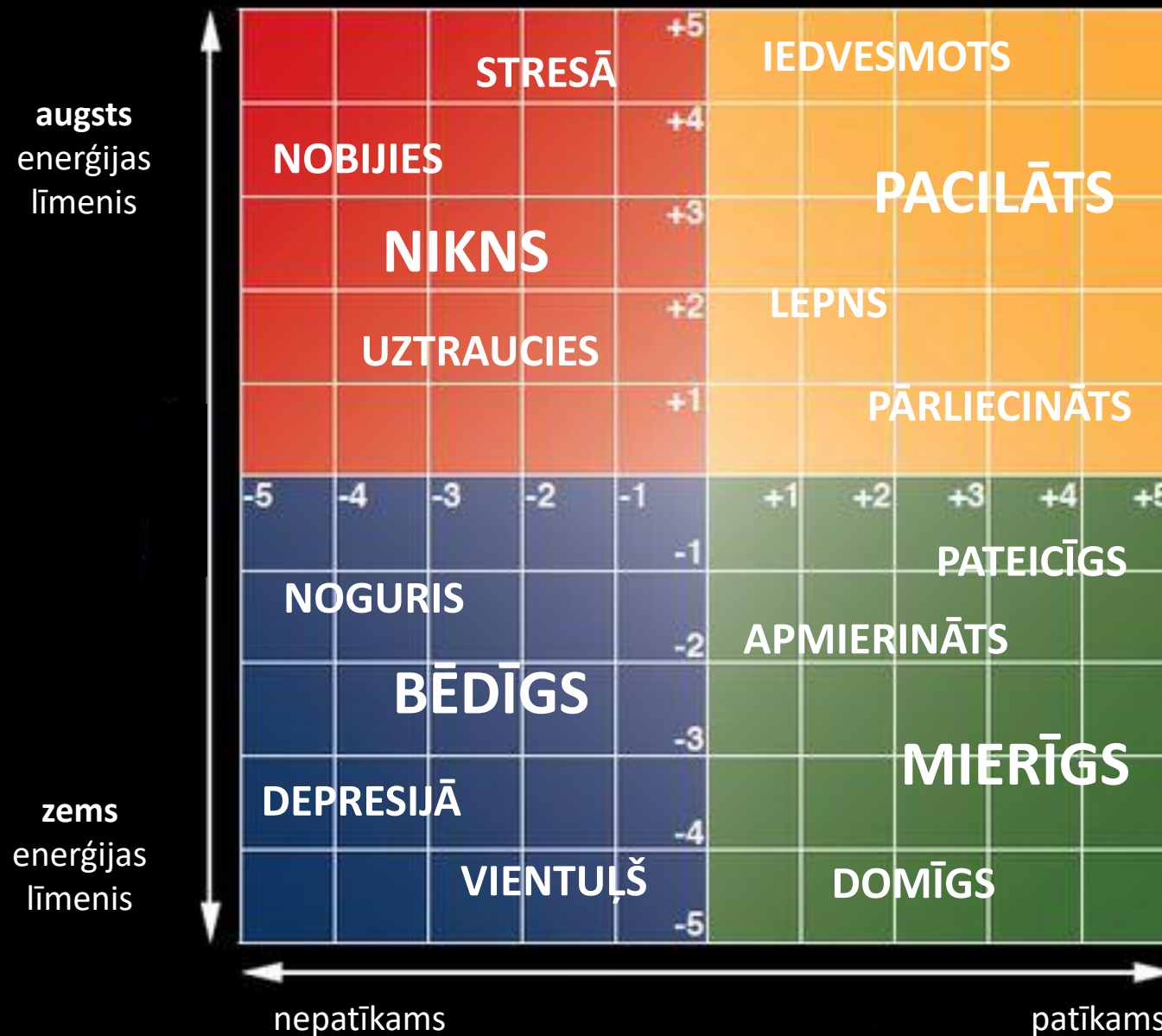


Kīrsis

- Radīt sistēmu, kur tajā katrs prot palīdzēt vispirms sev:
 - šobrīd pieejamas virkne apmācības programmu, kas māca «pašpalīdzību»
- Regulāri «mērīt pulsu», lai zinātu ko darīt
- Ēnot vadītājus: vai un kā tie īsteno komandas attālinātās sanāksmes
- Stiprināt un apmācīt vadītājus:
 - runāt par emocijām, jo emocijas ir signāli
 - jautāt, klausīties un sadzirdēt
 - pamanīt destruktīvus stāvokļus, izdegšanu u.tml.
 - radīt psiholoģiski drošu vidi
 - īstenot neformālu komandas komunikāciju



EMOCIJU SKALA



Neformālā komunikācija: RITUĀLI

1. Ieplāno 5 minūtes pirms katras sapulces neformālai sarunai, piemēram:

- Kura dziesma Tev šorīt vislabāk raksturo? Kāds dzīvnieks Tu šorīt «esi»?
- Kādas ir Tavu vecāku vislabākās īpašības?
- Saliec šīs ikrīta aktivitātes savā kārtībā: brokastis, kafija/tēja, atvēru datoru.
- No kā Tu bērnībā visvairāk baidījies?

2. Ikmēneša pusdienas, 1h

- versijas: katram piešķir 20EUR pusdienu iegādei, pagatavošanai VAI nosūta pusdienas centralizēti katram uz mājām vai biroju

3. Papildini savas profesionālās zināšanas «Zinātkāro klubā» (1xmēnesī, 30-60 min)

- Izvēlies tēmu, kas saistīta ar Tavu darbu (emociju vadība/ līderības stili/ labās prakses darbinieku atlasē) un atrodi kolēģus, kuriem ir līdzīga interese. Tad 1xmēnesī satiekaties un pārrunājat izvēlēto grāmatu, rakstu vai arī kāds izveido prezentāciju par attiecīgo tēmu. Var iesaistīt cilvēkus no dažādiem departamentiem un pat organizācijām

4. Grupas čats par ne-darbiem:

- Ko ēdām pusdienās/ dalāties ar rakstiem, grāmatām, receptēm/ salīdzinām magnētiņus, kas katram uz ledusskapja / runājam par jebko, kas nesaistīts ar darbu
- Katru ceturtdienu «Mana darbagalda selfijs» 

Neformālā komunikācija: VIENREIZĒJI PASĀKUMI

1. Komandas ballīte

- Kopīgs dziesmu saraksts Spotify/ visiem piegādāta pica un ballīte var sākties 😊

2. Dāvanu lotto

- Katrs sagatavo dāvanu. Kopīgā pasākumā dalībnieki parāda kādu dāvanu raksturojošu bildi. Kurš uzmin, kas ir noslēpts dāvanā – to saņem (ar piegādi mājās)!

3. «Instrukcija» sadarbībai ar mani

- Īpaši noderīgi jaunai komanda, bet attālināta darba vidē – noderēs arī komandai, kura jau sen darbojas kopā. Katrs uzraksta vai iefilmē video, kā vislabāk ar viņu sadarboties, piemēram: vai tu priekšroku dod e-pastiem, čatam vai telefona zvanam? Kurā dienas laikā Tev labāk veicas darbi, kuri prasa iedziļināšanos? Kāda ir Tava attieksme pret pēkšņiem, neplānotiem video zvaniem? Utt. Tas viss tiek noglabāts visiem pieejamā vietā, lai arī jaunie darbinieki var iepazīties ar katru kolēģi.

VISIEM. Modelē emocijas, kuras vēlies vairot!

- Emocijas ir lipīgas
 - ja Tu regulāri ieej telpā (arī virtuālajā) smaidīdams un ar lielu enerģiju, ir daudz lielākas iespējas radīt prieka kultūru nekā tad, ja esi neitrāls. Darbinieki pasmaidīs Tev pretī 😊
- Taču arī negatīvās emocijas izplatās kā «kūlas ugunsgrēks»
 - ja Tu bieži paud neapmierinātību, tad šīs emocijas inficēs Tavas komandas locekļus un viņu komandas locekļus utt. visā organizācijā. Pirms paspēsi piefiksēt, būsi izveidojis «neapmierinātības kultūru».
- Apzināti demonstrē emocijas, kuras vēlies redzēt savā komandā, uzņēmumā.

*Cilvēki var aizmirst, ko Tu teici.
Cilvēki var aizmirst, ko Tu darīji.
Taču cilvēki nekad neaizmirsīs,
kā Tu liki viņiem justies...*

Maya Angelou



LABBŪTĪBAS STIPRINĀŠANAS PROGRAMMA



Ir pierādīts, ka pastāv tieša saistība starp to, kā cilvēki jūtas darba vietā un kāds ir to darba sniegums. Šobrīd šajos neskaidrajos apstākļos, kas valda ne tikai Latvijā, bet visā pasaulē, daudzi bieži piedzīvo virkni destruktīvu emociju un stresu. Iemesli? Sākot no eksistenciālām bailēm saslimt, pazaudēt darbu līdz novēlotai informācijas saņemšanai, grūtībām pielāgoties, nomācošām domām par grūti sasniedzamajiem mērķiem. Šis ir laiks, kad vairāk cenšamies saprast, kā palīdzēt sev un labāk izprast citus, lai mazinātu stresa un destruktīvo stāvokļu ietekmi, kā uzturēt sevi labā mentālā un emocionālā formā.

Piedāvājam īstenot attālinātu apmācību:

- Par tēmām, kas aptver emocionālo, stresa noturību un labbūtību visplašākā nozīmē
- Paši varat atlasīt no piedāvātā satura vēlamās tēmas un apjomu (izvēloties vienu vai vairākas, vai arī visas 8 tēmas)
- Nedēļas apmācību programma ir veidota sekojoši:
 - 1 x 1 stundas nodarbību, kas ietver tēmas apskatu un mini individuālus uzdevumus (+ dalībnieku jautājumi pēc pieprasījuma)
 - 2 x 30 minūšu praktiskas nodarbības, kurās apgūsim ar tēmu saistītas tehnikas
- Zoom, Webex, MS Teams (vai jebkurā citā jums ērtā) vidē

Programmas koncepts:



FIZISKĀ
LABBŪTĪBA



MENTĀLĀ
LABBŪTĪBA



EMOCIONĀLĀ
LABBŪTĪBA



SOCIĀLĀ
LABBŪTĪBA



VIDES
LABBŪTĪBA

Esam gatavas palīdzēt!

www.grow.lv

raksti: info@grow.lv

zvani: mob. 29129966, 29468884

