

Kā motivēt un vadīt ar SCARF modeli

Neirozinātnes ieguvumi līderībā

Raina Dūrēja - Dombrovska
KIC trenere



Atkāpšanās vienādojums

PwC pētījums

- Darbinieki nejūtas piepildīti savā darbā.
- Viņi nespēj būt autentiski darba vidē.
- Viņi jūtas finansiāli nenovērtēti.
- Komandā trūkst atbalsta.
- Vadītājs neuzklausā darbinieku viedokli.

Ar darbu saistīts stress Īstermiņa stresa ietekme

- Paaugstināta produktivitāte un fokuss
- Uzlabota problēmu risināšana
- Motivācija un sasniegumu izjūta
- Paaugstināta izturība
- Komandas vienotība

Hroniska stresa avoti darba vidē

Pārmērīgs darba slogs un resursu trūkums	Neskaidrība un informācijas trūkums	Nepietiekams atbalsts vai favorītisms
Neskaidras lomas un pienākumi	Izaugsmes un attīstības trūkums	Nepiemērots vadības stils
Pārāk liels uzsvars uz konkurenci		

Hroniska stresa ietekme

Pārmērīga
stresa
hormonu
izdalīšanās

Smadzeņu
darbības
izmaiņas

Fiziskās
veselības
sekas

Miega un
uzvedības
traucējumi

MŪS MOTIVĒ...

SCARF

STATUSS
STATUS

NOTEIKTĪBA
CERTAINTY

AUTONOMIJA
AUTONOMY

PIEDERĪBA
RELATEDNESS

TAISNĪGUMS
FAIRNESS

STATUSS

Hierarhijas spēks

*"Statuss nav tikai par tituliem vai amatiem. Tas ir par to, **kā cilvēks uztver savu vērtību** salīdzinājumā ar citiem un kā viņš jūtas atzīts grupā"*

Neiropsiholoģija: **statusa izjūta ietekmē dopamīna līmeni smadzenēs**, kas var palielināt motivāciju un labklājību

Kā pielietot vadībā: statusa izjūtu var uzlabot, **sniedzot atzinību**, uzslavas vai piešķirot atbildīgākus uzdevumus

NOTEIKTĪBA

Stabilitāte pamatos

*"Noteiktība ir mūsu smadzeņu veids,
kā sajust drošību"*

Neiropsiholoģija: neziņa un nenoteiktība
paaugstina kortizola līmeni, kā rezultātā pieaug
trauksme un stress

Kā pielietot vadībā: skaidri mērķi un uzdevumi
regulāra un atklāta komunikācija, pastāvīga
atgriezeniskā saite

AUTONOMIJA

brīvība un kontrolē

*"Mēs vēlamies justies kā savas dzīves
un sava darba noteicēji"*

Neiropsiholoģija: autonomijas pieaugums
palielina uzticēšanos un dopamīna līmeni, kas
uzlabo darba pieredzi un emocionālo labsajūtu

Kā pielietot vadībā: brīvība pieņemt lēmumus,
elastīgi plānot uzdevumus, uzņemties atbildību
par rezultātu

PIEDERĪBA

atbalstoša grupa

*"Piederība ir cilvēka pamatvajadzība,
kas veido stabilas un atbalstošas
attiecības gan personīgajā, gan
profesionālajā dzīvē"*

Neiropsiholoģija: oksitocīns veicina saiknes
izjūtu, uzticēšanos un sadarbību komandās

Kā pielietot vadībā: komandas kultūra, kas
veicina uzticību un saikni, regulāras sapulces,
atgriezeniskā saite un neformāla komunikācija

TAISNĪGUMS

godīgums un vienlīdzība

*"Cilvēki tiecas pēc taisnīguma, jo tas
veicina uzticību un drošības sajūtu
attiecībās"*

Neiropsiholoģija: **netaisnības sajūta** aktivizē
amigdalū, kas **izraisa dusmas** un
neapmierinātību un izraisa bēgt vai cīnīties
reakciju

Kā pielietot vadībā: **skaidri, pārredzami procesi**
lēmumu pieņemšanā un atbildības sistēmā



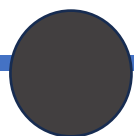
[newyorker.com/culture/culture-desk/musical-chairs-conductors](https://www.newyorker.com/culture/culture-desk/musical-chairs-conductors)



[nytimes.com/2021/10/20/arts/music/review-chamber-music-society-beethoven.html](https://www.nytimes.com/2021/10/20/arts/music/review-chamber-music-society-beethoven.html)

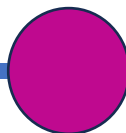
SCARF modelis – emocionālā inteliģence darbībā

Pirms notikuma:
Prognozēšana



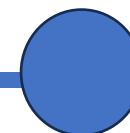
palīdz **paredzēt emocijas**, mazinot negatīvās un veicinot pozitīvās sajūtas, kas uzlabo motivāciju

Notikuma laikā:
Regulēšana



atvieglo emocionālo regulēšanu, **uzlabojot uztveri, domāšanu un sadarbību**

Pēc notikuma:
Izskaidrošana



palīdz izprast emocijas pēc notikuma, **samazinot neskaidrību** un veicinot labākas izvēles nākotnē



Mēs nevaram motivēt *viņus*.

**Mēs varam palīdzēt katram
atsevišķi izprast viņa
motivāciju**