

KIC



KIC Ražotāju forums



Aldara alus muzejā
24. septembrī
10.00 – 16.30

KIC

SAMS



KIC

Vadītāju forums



KIC

ieskata pasākums

Ar ko sākas vadītājs?

Anna Gruzinska
KIC CEO



KIC

Ekosistēma
attīstībai

VADĪTPRASMES

STRATĒGIJA

PROCESI

PĀRDOŠANA

RAŽOŠANA

LABBŪTĪBA

EFEKTIVITĀTE

40 000

Mācību dalībnieku

NPS 75

Augstāks kā Harwardai un Apple

70%

Mācās atkārtoti

TOP 500 & augošie

Kādā dzīves posmā satikušies ar KIC



Viss sākas ar...
Viss pūst ar...



**Tev ir iedots viens cilvēks,
par kura izaugsmi, labsajūtu, rezultātu Tev jāparūpējas**



Mentimeter
iesaistes kods
8770 8875



@Komerzizglītībascentrs
#KICVadītājuForums



Slaidi būs



Vietu rezervācija





Vadītāju forums

NOVĒRTĒ
PASĀKUMU



PROGRAMMA

- 9:30 **Kafija**
- 10:00 **Atklāšana**
Anna Gruzinska
- 10:15 **Labbūtības inteliģence kā vadītāja instruments**
Zanda Šmate
- 10:45 **“Sapulcīt, sapulcīt, saki man tā, kura no jums visbezjēdzīgākā”, “Kāpēc viņi neizrāda iniciatīvu?”, “Bez idejām un risinājumiem”, “Es un tu, un 9 sapulces dienā”, “Kur jūs bijāt ātrāk?” un citi vadītāja rudens hiti!**
Miķelis Bendiks
- 11:15 **Mārketinga loma uzņēmuma attīstībā | ar ko jāreķinās CEO peļņas rādītāju uzlabošanā**
Sniedzīte Vilmane
- 11:45 **Labirints. Tuvredzība. Migla | Ko ar to darīt vadītājam**
Linda Liepiņa
- 12:15 **Pusdienu pauze**
- 12:45 **Kā tas ir būt vadītājam | Skats no neiropsiholoģijas**
Anita Millere
- 13:15 **Attiecības darbā | Kā nesajaukt koleģiālas un draudzīgas attiecības**
Agris Grava
- 13:45 **Vadītāja autentiskums | ko radošie var iemācīt biznesam**
Agnese Rakovska
- 14:15 **Kafijas pauze**
- 14:45 **Mākslīgais intelekts | Stratēģija 2026**
Ervinš Butkēvics
- 15:15 **Stay in the Game | How to stay Focused and Motivated in a Fast-Track Business World**
Henric Johansson
- 15:45 **Biohakings | Biznesu nevadīsi, ja ķermenis izdegs**
Kaspars Vendelis
- 16:00 **Ilgspēja | No trenda uz jēgu**
Sandra Lāce
- 17:00 **Noslēgums**

VADĪTĀJU
MĀCĪBAS



KIC KOMERC-
IZGLĪTĪBAS
CENTRS

KIC

Vadītāju forums



KIC

ieskata pasākums

LABBŪTĪBAS INTELIĢENCE

Prasmju kopums jaunajai darba pasaulei

Zanda Šmate

KIC biznesa trenere,
Personāla vadītāja Inchcape Motors Latvia



LABBŪTĪBA

UN

AUGSTI SASNIEGUMI DARBĀ

Cilvēku personīgās enerģijas krīze jau ilgāk kā 15 gadus



Varbūt izklausās pazīstami?

-
- Cilvēka vērtību veido viņa profesionālie sasniegumi.
 - Atpūta = slinkošana.
 - Jūtos vainīgs, ka esu atvaļinājumā, jo citiem tad būs vairāk jāstrādā.
 - Ar darbaholismu var noslēpt trauksmi un zemu pašapziņu.
 - Jo vairāk sapulču, jo produktīvāka bija darba diena.
 - Tie, kas strādā vēlu vakaros un brīvdienās, ir īsti varoņi.
 - Ja neiet pusdienās, tad var būt vēl produktīvāks.
 - Nevienš mani darbā nevar aizvietot.
 - Slimstrāde ir vēl viens veids, kā būt produktīvam.

Toksiskā produktivitāte - neveselīga un
kompulsīva vēlme būt produktīvam
vienmēr un visur, bieži vien **upurējot**
mentālo un fizisko labbūtību, attiecības
un dzīves kvalitāti.

Darba pasaule mainās un līderības attīstība netiek tam līdzi

80%

Microsoft: 2025. gada darba vietas tendenču pētījumā 80% darbinieku globāli atzīst, ka viņiem **nepietiek enerģijas paveikt savu darbu.**

69%

SHRM: 2023. gada pētījumā 69% darbinieku atzīst, ka viņu **tiešais vadītājs ietekmē mentālo veselību.** Tas ir tikpat daudz, cik dzīvesbiedrs un vairāk kā ārsts un terapeits.

67%

Atlassian: 67% vadītāju ir **spiesti strādāt virsstundas sapulču pārslodzes dēļ,** bet 80% darbinieku uzskata, ka būtu bijuši produktīvāki, ja būtu mazāk sapulču.

44%

Kantar: 44% darbinieku Latvijā pēdējā gada laikā darbā ir **piedzīvojuši izdegšanas pazīmes.**

Cilvēku personīgās enerģijas krīzes cēloņi slēpjas
novecojušos, pārprastos uzskatos par to, kas
virza augstu darba sniegumu.

Organizācijas turpina investēt uz indivīdu
vērstos un reaktīvos risinājumos, bet **ignorē**
preventīvu pieeju un **sistēmiskos faktorus**, kas
atbild par 90% darba vietas labbūtības rādītāju.

Wellbeing intelligence
kā telefona jaunāka *update* versija



Līderu izcilība finanšu, operacionālās vadības un tehnoloģiju jomā, ir svarīga.

Pievienojot vēl vairāk tehnoloģiskās spējas, bet, neparūpējoties par cilvēku labbūtību, mēs tikai pastiprinām neilgtspējīgu sistēmu.

Labbūtība organizācijās veidojas 3 līmeņos



Labbūtības inteliģence – prasme identificēt, izprast un uzlabot sistēmiskos faktorus, kas ietekmē labbūtību darbā, veidojot vidi, kur cilvēki uzplaukst, sasniedzot augstus rezultātus.

Visaptveroša inteliģence: ilgtspējīgas izaugsmes un panākumu pamatā





Organizācijas **nedrīkst vairs ilgāk ignorēt labbūtības inteliģenci kā kritisku līderības kompetenci.**

Mēs nedrīkstam virzīt uz vadošām pozīcijām cilvēkus bez labbūtības inteliģences prasmēm.

Jen Fisher, bijusī Deloitte Chief Wellbeing Officer, The Wellbeing Team dibinātāja un vadītāja, WellQ360 līdzdibinātāja

Labbūtības inteliģence līderībā izpaužas kā

Izpratne un regulāras rūpes par savu personīgo labbūtību

Rūpes par psiholoģisko drošību un uzticību komandas darba kultūrā

Darba slodzes pārraudzība un kvalitatīvas atjaunošanās veicināšana

Izpratne par to, ka mērķis, jēga un saikne ir kritiski svarīgas augstam darba sniegunam

Laika veltīšana refleksijai, sadarbības veicināšanai un cilvēciskai saskarsmei

Labbūtības principu ieviešana stratēģiskajā plānošanā un lēmumu pieņemšanā

Prasmes un spējas vadīt taktiskas sarunas par mentālo veselību

Sarunas un tradīcijas komandā, kas veicina labbūtību

Kognitīvās slodzes pārvaldīšana
Cognitive load managment

Cerības veidošana
Hope architecture: the leadership game changer

**Nodrošināts atpūtas laiks, samērīga
darba slodze, atbalstoša komandas
darba vide daudz pozitīvāk ietekmē
darbinieku labbūtību nekā joga
birojā vai masāžas krēsls.**

Kādas manas rīcības pozitīvi un negatīvi ietekmē manu darbinieku labbūtību?

Ko es kā vadītājs varu darīt, lai atbalstītu Tavu labbūtību darbā?

LABBŪTĪBA

UN

AUGSTI SASNIEGUMI DARBĀ

Ko mācīties pie Zandas?



4 Dec
9:00

**Performance management |
Darbinieku snieguma un
attīstības vadīšana**

275 € + PVN

**Biznesa Klase:
Vadītāju
attīstības
programma**

20 Nov -
25 Mai 2026

4590 € + PVN
Šai grupai pieejams 50-70% ES
fondu līdzfinansējums

Pielāgotas mācības

**Līderība
Darbinieku attīstība
Talantu vadība
Darba sniegums
Labbūtības intelligence
Supervīzijas**

LABBŪTĪBAS INTELIĢENCE

Prasmju kopums jaunajai darba pasaulei

Zanda Šmate

KIC biznesa trenere,
Personāla vadītāja Inchcape Motors Latvia



KIC

Vadītāju forums





ieskata pasākums

**“Sapulcīt, sapulcīt, saki man tā, kura no
jums visbezzēdzīgākā”,
“Kāpēc viņi neizrāda iniciatīvu?”,
“Bez idejām un risinājumiem”,
“Es un tu, un 9 sapulces dienā”,
“Kur jūs bijāt ātrāk?!”
un citi vadītāja rudens hiti!**

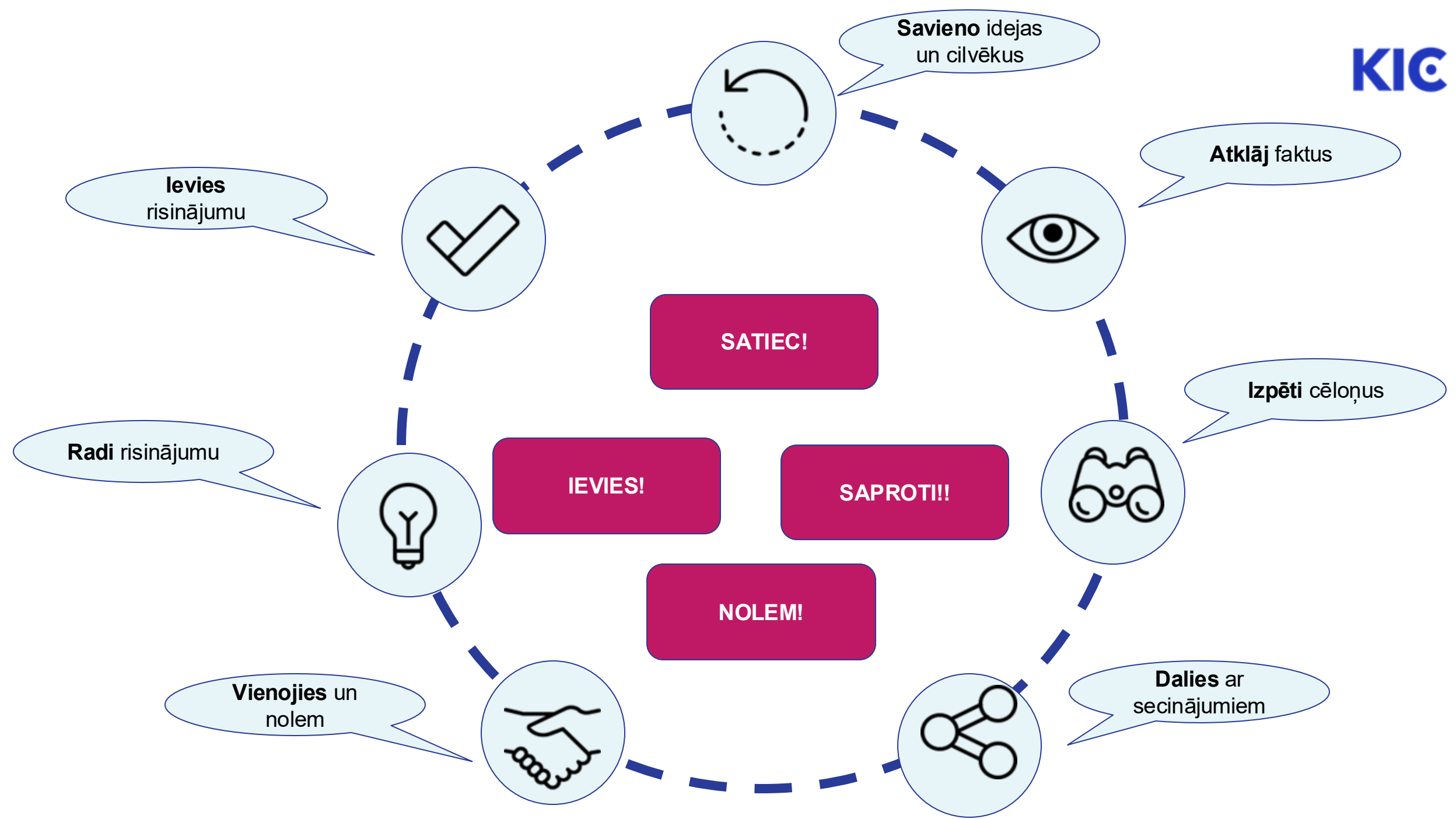
Miķelis Bendiks
KIC biznesa treneris





**“Mums vajag labākas
sapulces!”**

Visi
/Visu laiku/



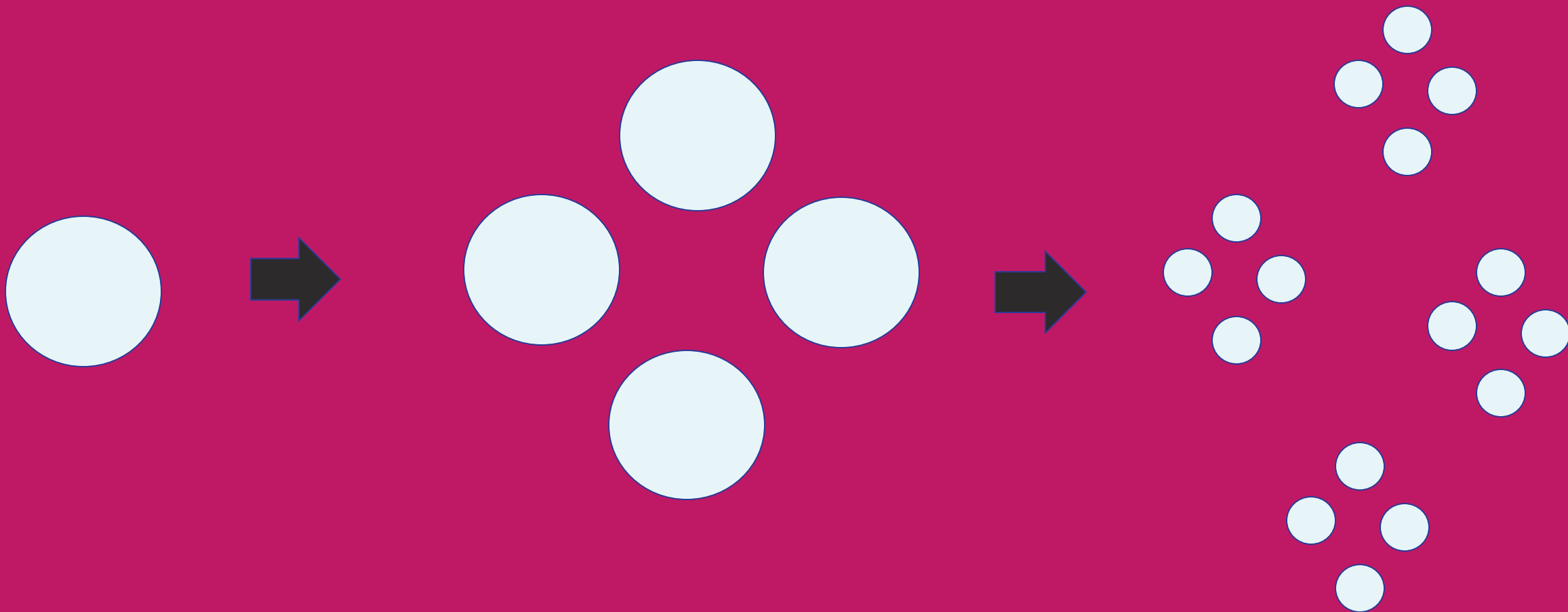
VIETA - FORMA - IZPILDĪJUMS

KIC



Kur mēs esam?





KIC



"Es to nedarīšu!"



"A-kā-ar-visu-citu?"



"Man nav ideju!"



"Es to
nedarīšu!"

Ko darīt! ✓

- **Atzīsti situāciju** un objektīvo realitāti
- **Rosini domāt un definēt** iemeslus, risinājumus
- **Cienpilni konfrontē**

Ko nedarīt? ✗

- Atstāt pašplūsmā
- Noraidīt bažas
- Pesimisms un sarkasms



Ko darīt? ✓

- Reaģē ātri un apzinīgi
- Atzīsti ideju, pat **paslavē**
- Ideju “**noparko**”

Ko nedarīt? ✗

- Noteikti **nevajag ignorēt**
- **Nemaini** tēmu spontāni
- **Nekļūsti emocionāls**



"A-kā-ar-visu- citu?"

"Man nav ideju!"

Ko darīt?

- Iedrošini un mazini likmes
- Runā caur sevi
- Meklē sākuma punktu

Ko nedarīt?

- Negaidi gatavu rezultātu
- Nevērtē cilvēkus un idejas, tikai centienus
- Nedod piemērus



Atceries: FIGHT - FLIGHT - FREEZE - FAWN



Ko mācīties no Miķeļa?

Procesu
vadīšana | Kā
vadīt
uzlabojumu
projektus

4 Nov –
12 Feb 2026

1990 € + PVN
Pieejams ES fondu
līdzfinansējums



8 Dec –
17 Dec

**Efektīva struktūrvienības
vadīšana | metodes un
digitālie rīki**

1150 € + PVN
Šai grupai pieejams ES fondu
līdzfinansējums



**LEGO® SERIOUS PLAY®
komandu saliedēšanai un
inovācijām**



Pārmaiņas un improvizācija

Pielāgotas mācības | Procesu uzlabošana | Vadītprasmes | Efektivitāte
Digitalizācija | Problēmu risināšana | Stratēģiskā plānošana | Koprade



ieskata pasākums

**“Sapulcīt, sapulcīt, saki man tā, kura no
jums visbezzēdzīgākā”,
“Kāpēc viņi neizrāda iniciatīvu?”,
“Bez idejām un risinājumiem”,
“Es un tu, un 9 sapulces dienā”,
“Kur jūs bijāt ātrāk?!”
un citi vadītāja rudens hiti!**

Miķelis Bendiks
KIC biznesa treneris



KIC

KIC

Vadītāju forums



MĀRKETINGA

loma uzņēmuma
attīstībā

Ar ko ir jārēķinās
CEO biznesa
rādītāju uzlabošanā?

Sniedzīte Vilmane
Biznesa attīstības stratēģe
KIC trenere

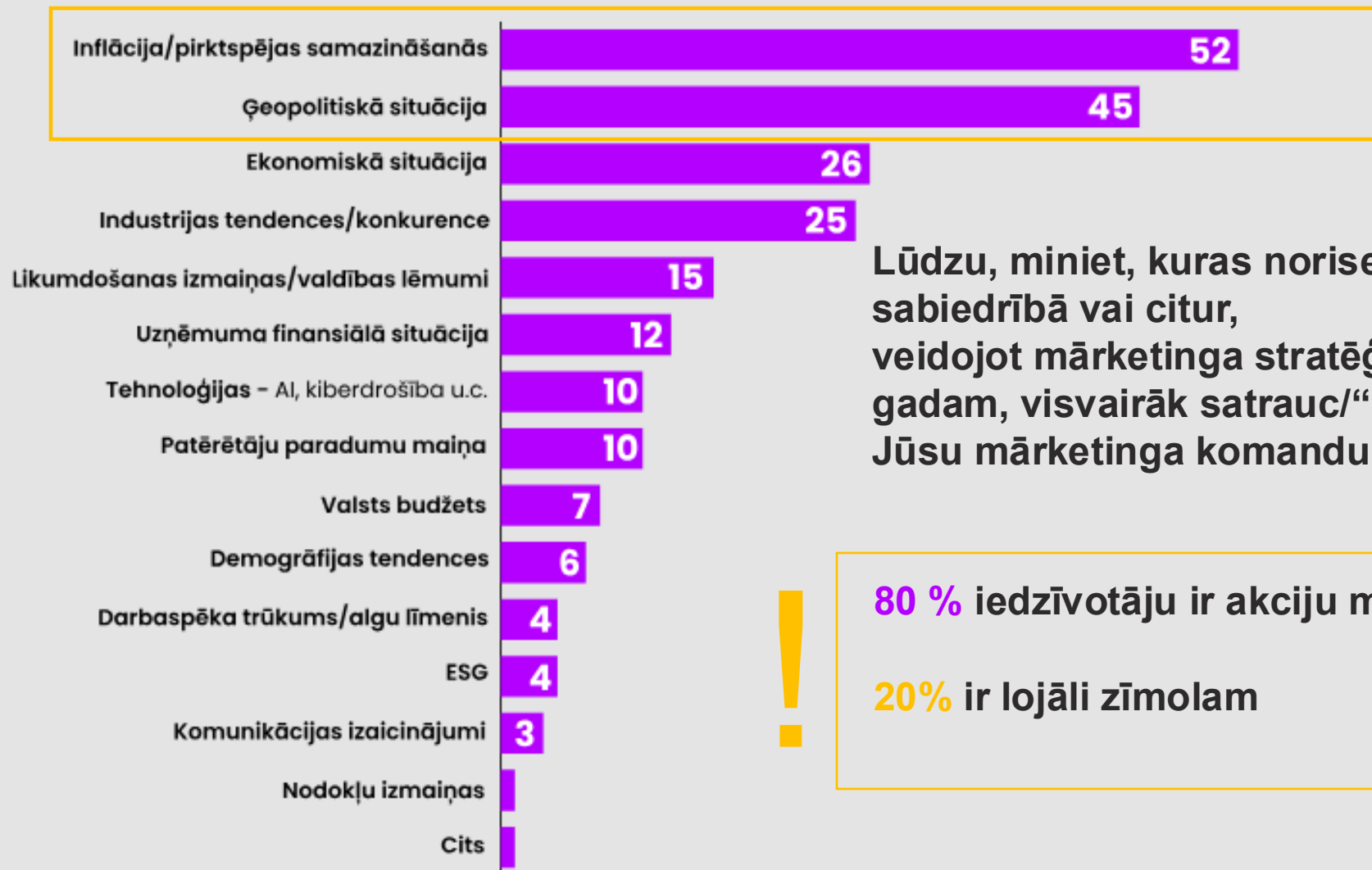
Biznesā, kur **katrs ieguldījums tiek rūpīgi izvērtēts**, mārketinga vadītājam ir jākoncentrējas uz izmērāmiem rezultātiem, jāpierāda, ka mārketinga ieguldījumi ir ieņēmumu dzinējspēks, nevis atbalsta funkcija.

Mārketinga lomas izpildītājiem ir jāizvēlas: starp īstermiņa uzvarām un ilgtermiņa stratēģiju. **REZULTĀTI IR JĀSNIEDZ ĀTRI!**



burvju nūjiņas NAV ☹️

LV TENDENCES, kas ietekmē mārketinga stratēģiju?



Lūdzu, miniet, kuras norises ekonomikā, sabiedrībā vai citur, veidojot mārketinga stratēģiju 2025. gadam, visvairāk satrauc/“nodarbina” Jūsu mārketinga komandu?

80 % iedzīvotāju ir akciju mednieki

20% ir lojāli zīmolam

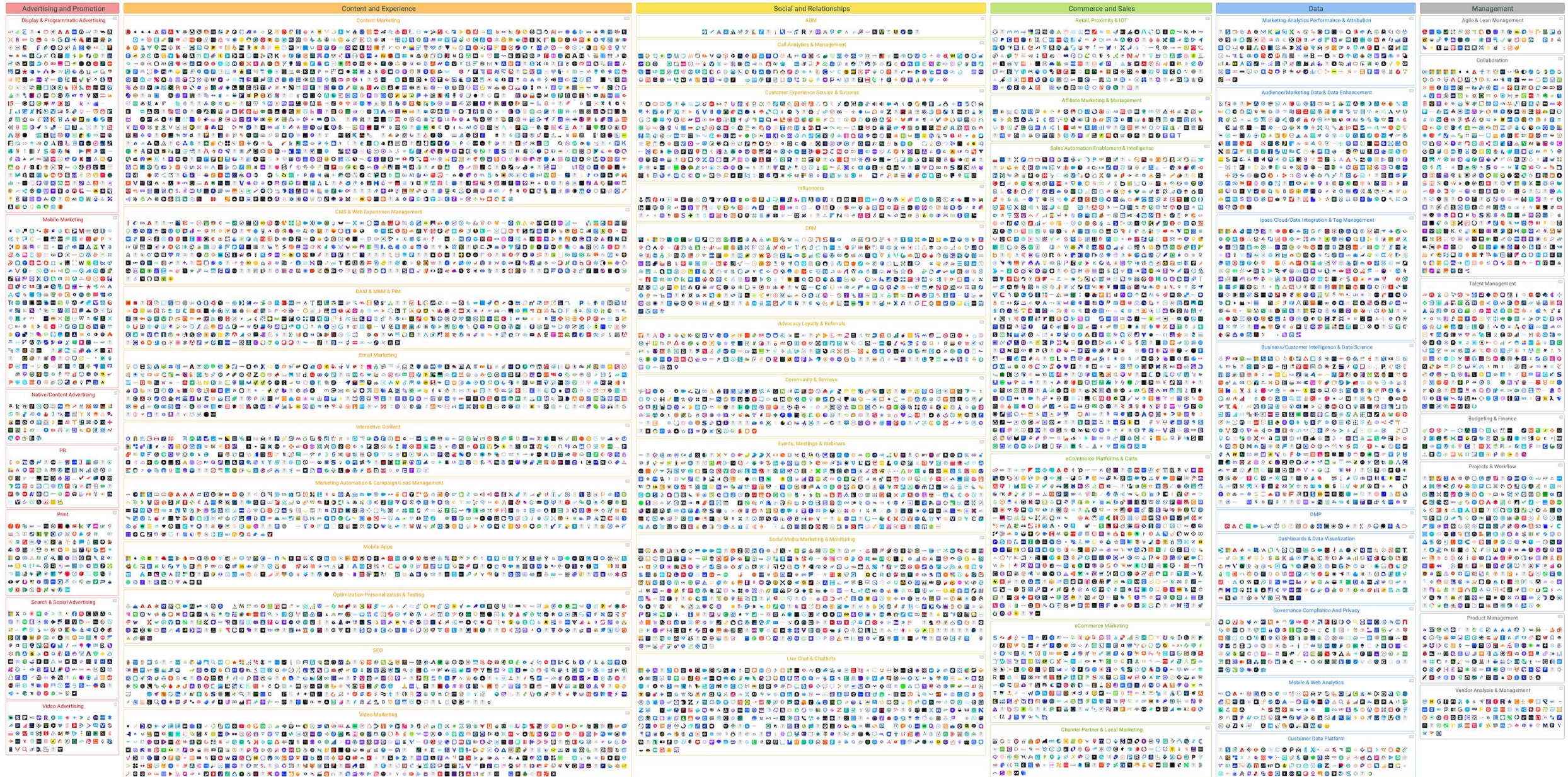
The background is a gradient of warm colors, including shades of purple, pink, and yellow. A large, semi-transparent teal rectangle is positioned horizontally across the middle of the image. Within this teal rectangle, the word "TENDENCES" is written in a bold, white, sans-serif font. In the upper left corner, there is a faint, light-colored cross shape. In the lower center, there is a large, stylized cross shape composed of a grid of small dots, rendered in a light orange or pink color.

TENDENCES

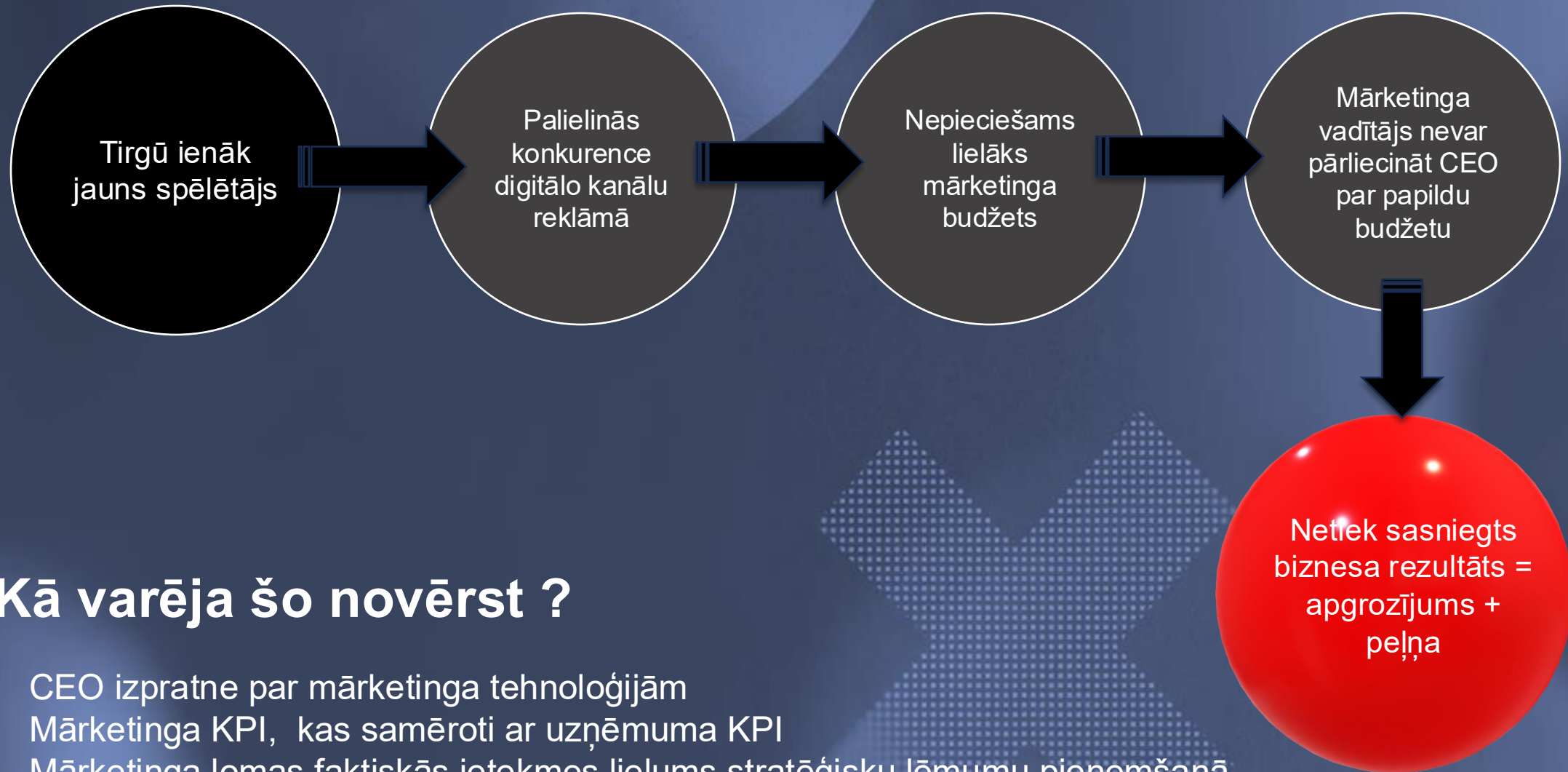
1

MĀRKETINGS IR KĻUVIS PAR TEHNOLOĢISKU DISCIPLĪNU

Izvērsta un strauji mainīga tehnoloģiju vide, kopš 2011. gada
pieejamo mārketinga tehnoloģiju instrumentu klāsts ir palielinājies
vairāk, kā 100x !



Situācija: jauns spēlētājs tirgū



Kā varēja šo novērst ?

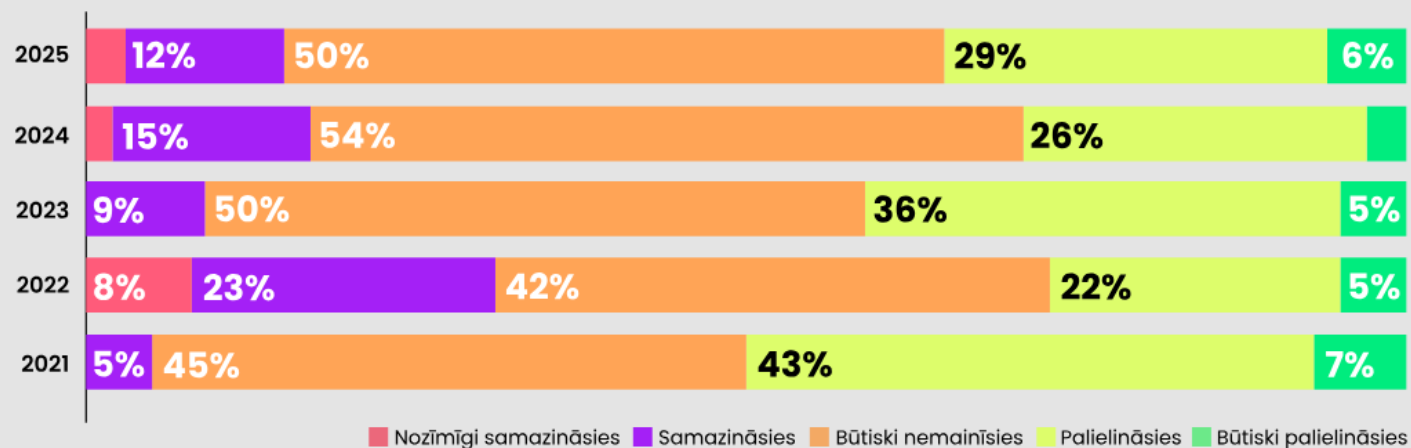
- CEO izpratne par mārketinga tehnoloģijām
- Mārketinga KPI, kas samēroti ar uzņēmuma KPI
- Mārketinga lomas faktiskās ietekmes lielums stratēģisku lēmumu pieņemšanā

2

MAZĀKI BUDŽETI, VAIRĀK DARBA

Globālās ekonomikas ietekmē mārketinga lomai tiek prasīts “darīt vairāk ar mazāk resursiem”, kas rada spriedzi starp iespējām un ambīcijām.

LV: Kā mainīsies mārketinga un/ vai komunikāciju budžets Jūsu uzņēmumā nākamo 12. mēnešu laikā?



Globāli vidējais mārketinga budžeta pieaugums 2025. gadā aptuveni 5 %, ar lielu variāciju uzņēmumu starpā.

Gartner pētījums vēsta: mārketinga budžets saglabāsies **7.7%** no ieņēmumiem

3

MĀRKETINGA LOMAS SADRUMSTALOTĪBA UN PĀRKLĀŠANĀS AR CITĀM FUNKCIJĀM

Mārketinga loma dalās starp zīmolu un pieprasījumu, produktu un kanālu, digitālo un fizisko, turklāt daļā uzņēmumu šīs prioritātes tiek sadalītas starp vairākiem vadītājiem. Tas palielina koordinācijas grūtības un atbildību bez skaidrām robežām.

Mārketinga lomu pārklāšanās uzņēmumā

- **Mārketinga uz biznesa attīstības vadītājs:** abi vada ieņēmumu un klientu izaugsmi, bet bieži pārklājas stratēģija par to, kurš “īpašnieks” atbild par kopējo izaugsmes virzienu.
- **Mārketinga uz klienta servisa vadītājs:** abi rūpējas par klienta pieredzi, taču mārketinga vadītājs fokusējas uz uztveri un komunikāciju, bet klientu servisa vadītājs – uz servisu un lojalitāti.
- **Mārketinga uz digitālās attīstības vadītāji:** abas lomas dalās digitālās transformācijas un datu vadībā, radot pārklāšanos tehnoloģiju un inovāciju jomā.
- **Mārketinga uz pārdošanas vadītājs:** mārketinga un pārdošanas koordinācija bieži kļūst par pārklājuma zonu, kur jāvienojas par kopīgiem KPI.
- **Mārketinga, finanšu un uzņēmuma vadītāji:** arvien vairāk iesaistās izaugsmes un ROI diskusijās, taču bieži trūkst vienotas izpratnes par mārketinga ieguldījumu biznesa rezultātos.

Situācija: visi zina, viens pieņem lēmumu



Visi izsaka viedokli,
**lēmums jāpieņem
mārketinga vadītājam!**

REZULTĀTS:
kompromiss, kas
izmaksā papildus laika
un naudas resursus.

4

CEO BIEŽI UZTVER MĀRKETINGU KĀ ATBALSTA FUNKCIJU, NE IZAUGSMES MOTORU

Mārketinga vadītāja «dzīves cikls» uzņēmumā ir īsāks nekā citiem vadītājiem, jo šī loma bieži nav skaidri definēta vai stratēģiski nostiprināta.

Ja mārketinga vadītājs nespēj ātri pierādīt finansiālu ietekmi, **amats kļūst īslaicīgs vai tiek pārstrukturēts. Mārketinga vadītāja vidējais amata termiņš uzņēmumā ir 4,3 gadi,** kas atpaliek no citiem augstākā līmeņa vadītājiem (4.9 gadi).



50 %

CEO redz Mārketinga vadītāju, kā IZPILDĪTĀJU, 50% kā būtisku spēlētāju uzņēmuma izaugsmes stratēģijas īstenošanā

39 %

CEO šaubās, vai mārketinga vadītājs patiesi saprot peļņas un zaudējumu dinamiku

30 %

CEO pēdējā gada laikā ir mainījuši vai plāno mārketinga lomas pakļautību uzņēmumā, piemēram zem operatīvā vadītāja, biznesa attīstības vadītāja, komercdirektora

Situācija: Mārketinga vadītājs vs CEO



Kompetents mārketinga vadītājs jūtas nedroši sadarbībā ar CEO, jo regulāri saņem vadošus norādījumus, nevis iesaisti uzņēmuma attīstībā!
REZULTĀTS: Neizmantotas iespējas pārdošanas mērķu sasniegšanā

5

UZNĒMUMA IEKŠĒJĀS SADARBĪBAS IESPĒJOŠANA

Lielāka nepieciešamība pēc starpfunkcionālas sadarbības spējas veicināšanas, veiksmīgam mārketinga vadītājam jābūt “apvienotājam” starp uzņēmuma, finanšu, produktu, IT un pārdošanas vadību, lai virzītu izaugsmi

CMO



Produktu
vadība



CTO



CFO



TIRGUS

IZAICINĀJUMI

“No visām vadības lomām tieši mārketinga vadītāja loma ir visgrūtāk definējama. CEO lielākais izaicinājums ir izveidot **VEIKSMĪGU** organizācijas struktūru.”

Greg Welch, Spencer Stuart

**Mārketinga un uzņēmuma vadītāji var
nesapraties, jo izvērtē izaugsmi caur
atšķirīgām prizmām vai «runā
dažādās valodās» -**

KLIENTI : FINANSES

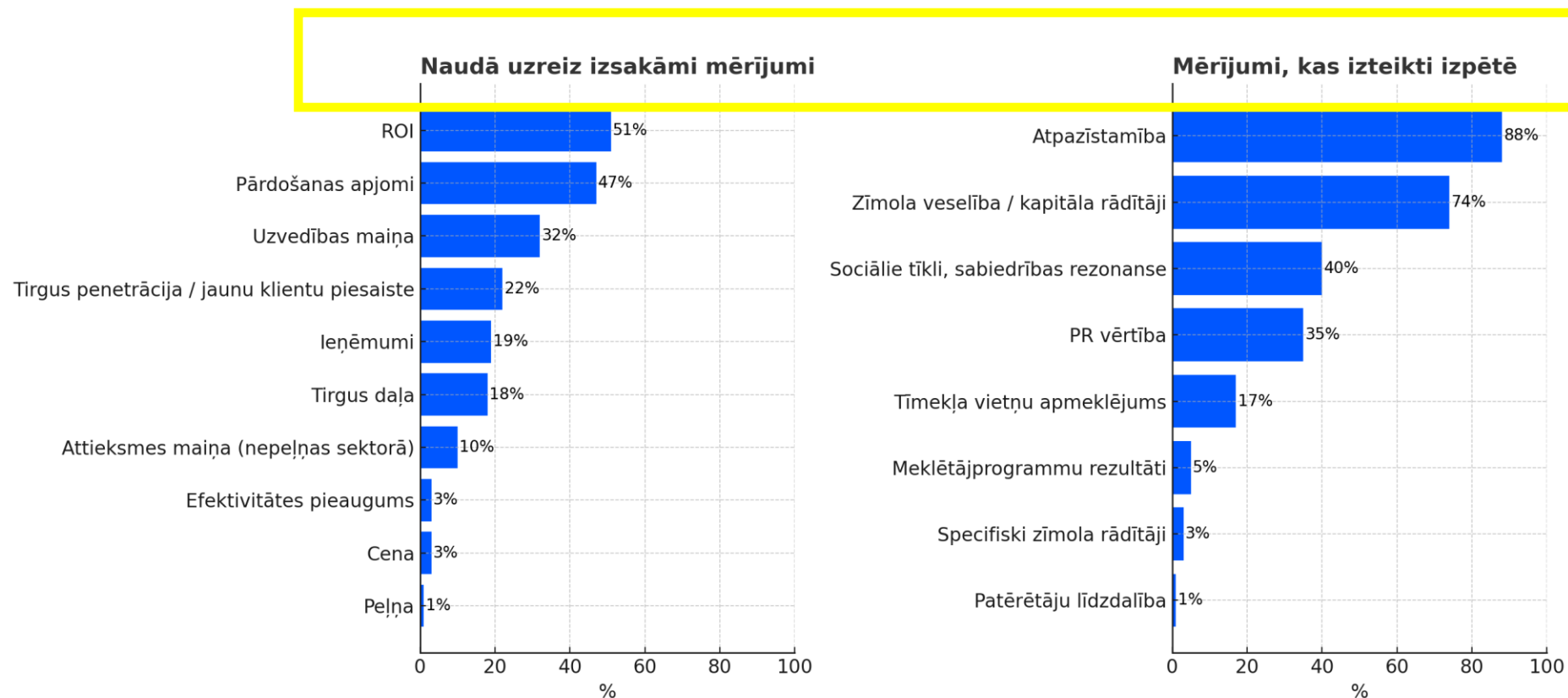
McKinsey & Company

**Tikai 10% CEO ir iepriekšējā pieredze
mārketingā un tas ierobežo izpratni
par modernā mārketinga iespējām**

PRODUKTĪVI

50% CEO un mārketinga vadītāju ir izveidota savstarpējā **skaidra un izmērāma vienošanās** un izpratne par mārketinga mērķiem

Kampaņu atdeves mērīšana: **SOFT vs HARD KPI**



Uzņēmumi, kuros CEO redz
mārketingu kā **izaugsmes kodolu**, ir
2 x lielākas iespējas palielināt
ieņēmumu pieaugumu vairāk >5 %,
salīdzinot ar citiem uzņēmumiem!

Veiksmīgs mārketinga lomas pozicionējums uzņēmumā:

1. **IZAUGSMES** nevis izmaksu centrs, bet ieņēmumu dzinējs

2. **SKAIDRA LOMA**, saprotami uzdevumi , instrumenti un reālas iespējas ietekmēt attīstību

3. **SADARABĪBA** stratēģiskā līmenī, jo mārketinga puse pirmā uzzina par izmaiņām lietotāju paradumos, konkurences notikumos un izmaiņām tirgū

4. **KOPĒJAS** “valodas” veidošana starp mārketingu un finansēm. Mārketinga ROI un ieņēmumu pieauguma mērīšana caur vienotu sistēmu/redzējumu.

5. **IEGULDĪJUMI** uzņēmuma izpratnē par modernā mārketinga iespējām, datu tehnoloģijas un personalizācijas lomu izaugsmē

Kā noķert Sniedzīti?

Digitālā
mārketinga un
pārdošanas
vadīšana

27 Nov –
14 Mai 2026

3390 € + PVN
Nākamā grupa rudenī,
pieejams ES fondu
līdzfinansējums

Pielāgotas mācības

Digitālā stratēģija
Digitālā mārketinga
kanāli
CEO konsultācijas
E-komercija

Konsultācijas

Kā pelnīt vairāk
Kuros kanālos būt
Ko tur darīt

KIC

Vadītāju forums



KIC

ieskata pasākums

Labirints. Tuvredzība. Migla.

Un ko ar to darīt vadītājam?

Linda Liepiņa
KIC biznesa treneris



**Reiz
sensenos
laikos**

Ang. maze = delirium. Delīrijs = murgi, nevaldāms satraukums, ārprāta lēkme.



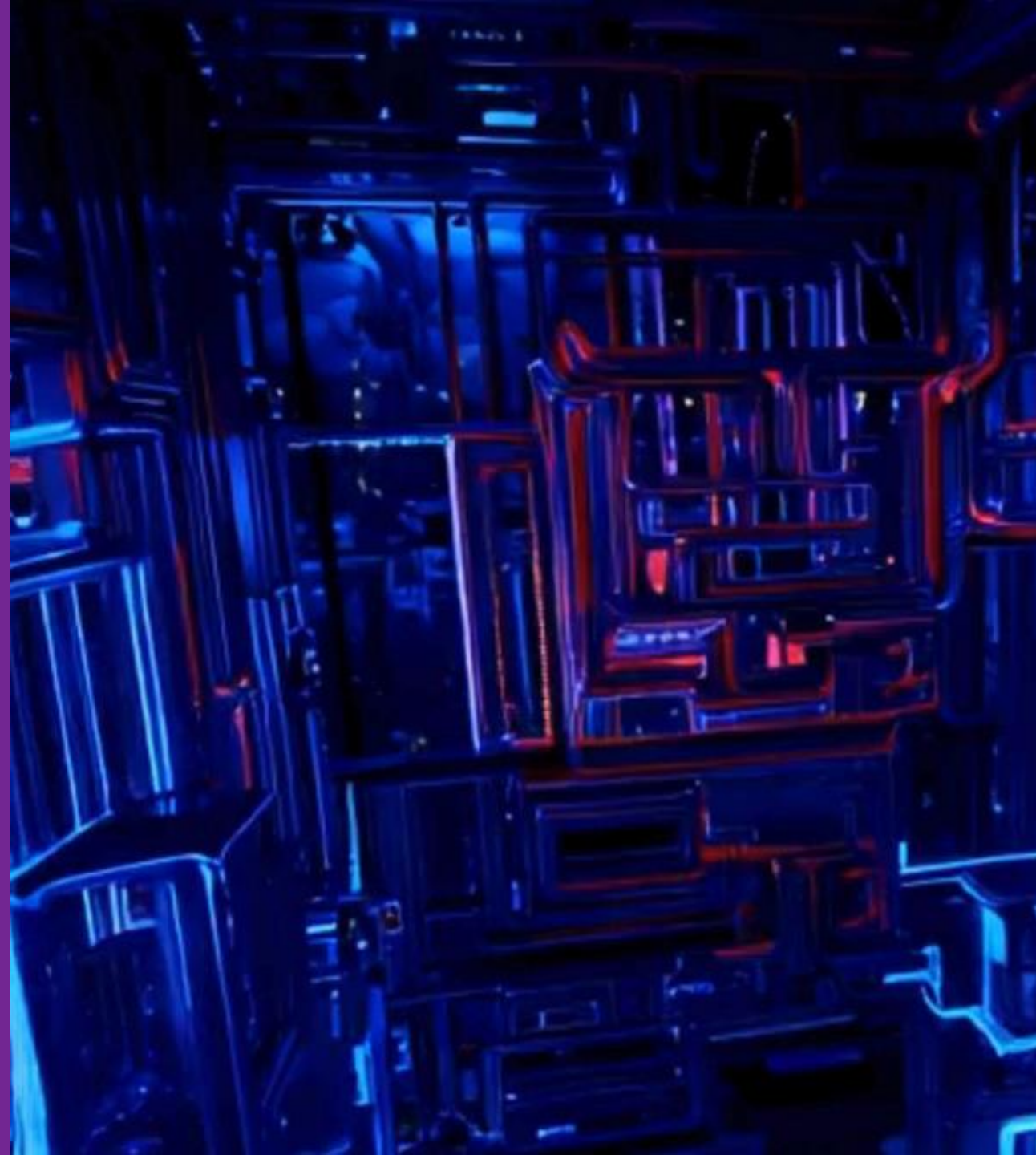
Mūsdienu labirints

Ang. maze = delirium. Delīrijs = murgi, nevaldāms satraukums, ārprāta lēkme.

Izaicinājums 2025?

Spēja pielāgoties tehnoloģiju
pārmaiņām.

Mēs pērkam AI, bet procesi
nespēj to atbalstīt.



Karte

Babilonija ~2000 g.p.m.ē.

Kompass ~200 g.p.m.ē Ķīnā

13.gs. Eiropā



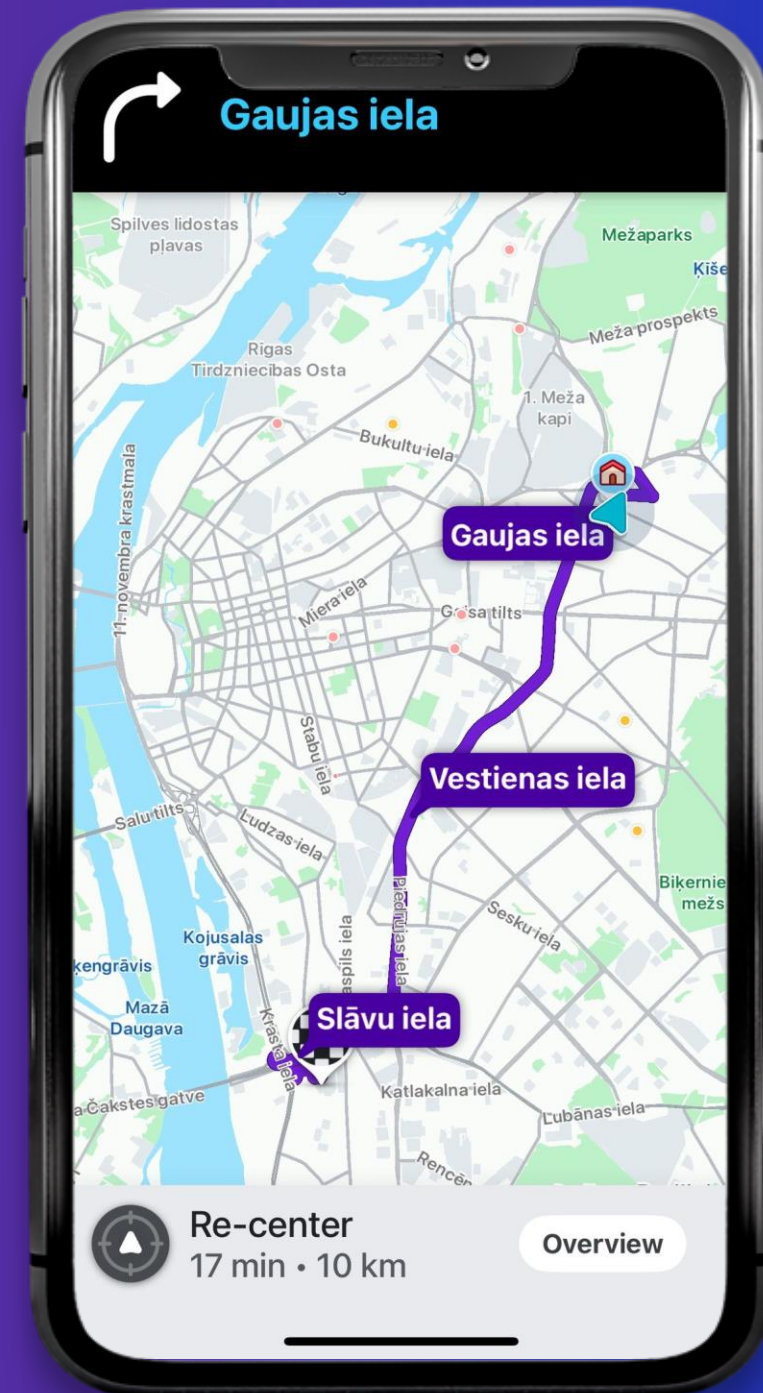
Kā nokļūt no A uz B?

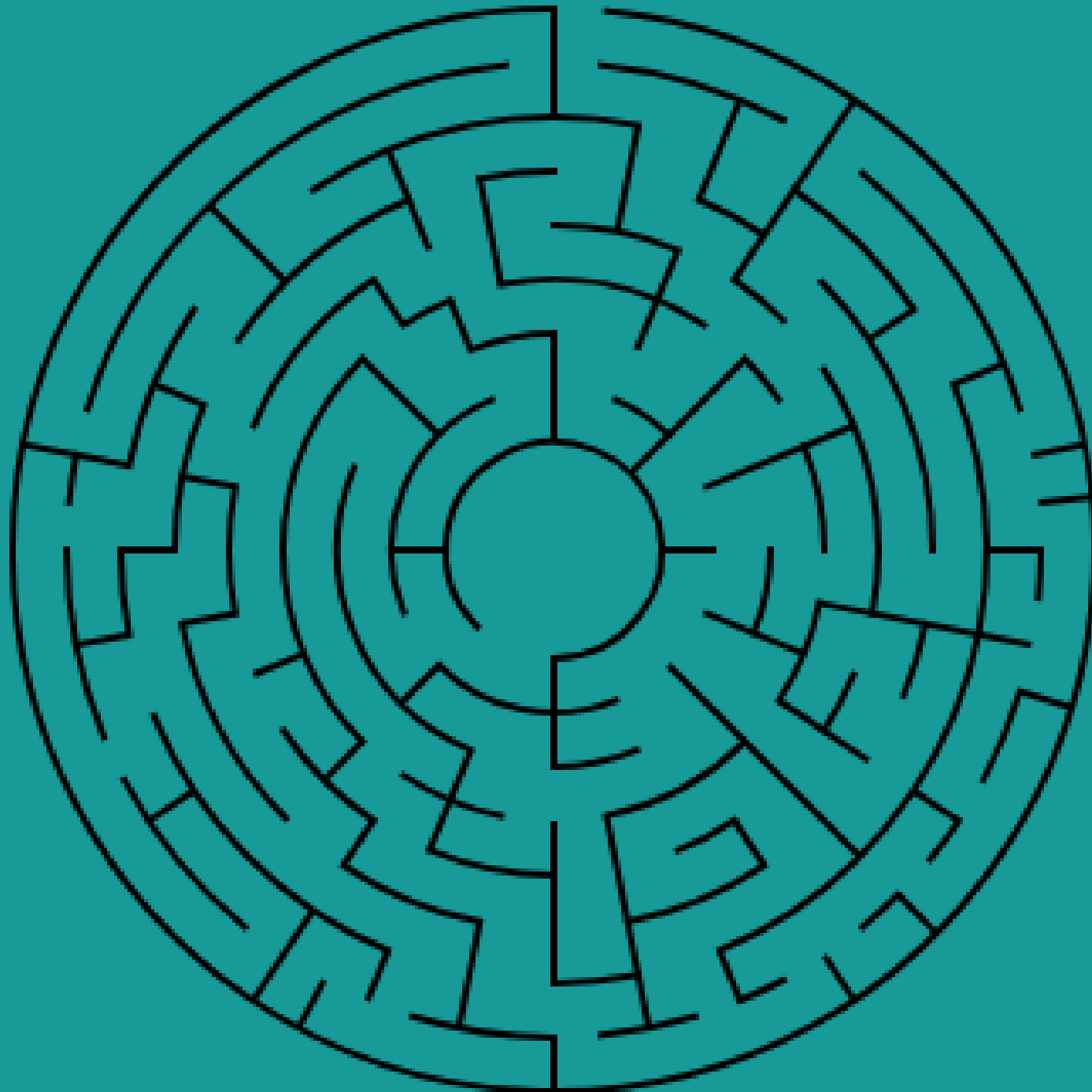
Reāllaika optimizācija:

- ātrākais, nevis īsākais
- ātra reakcija uz traucējumiem

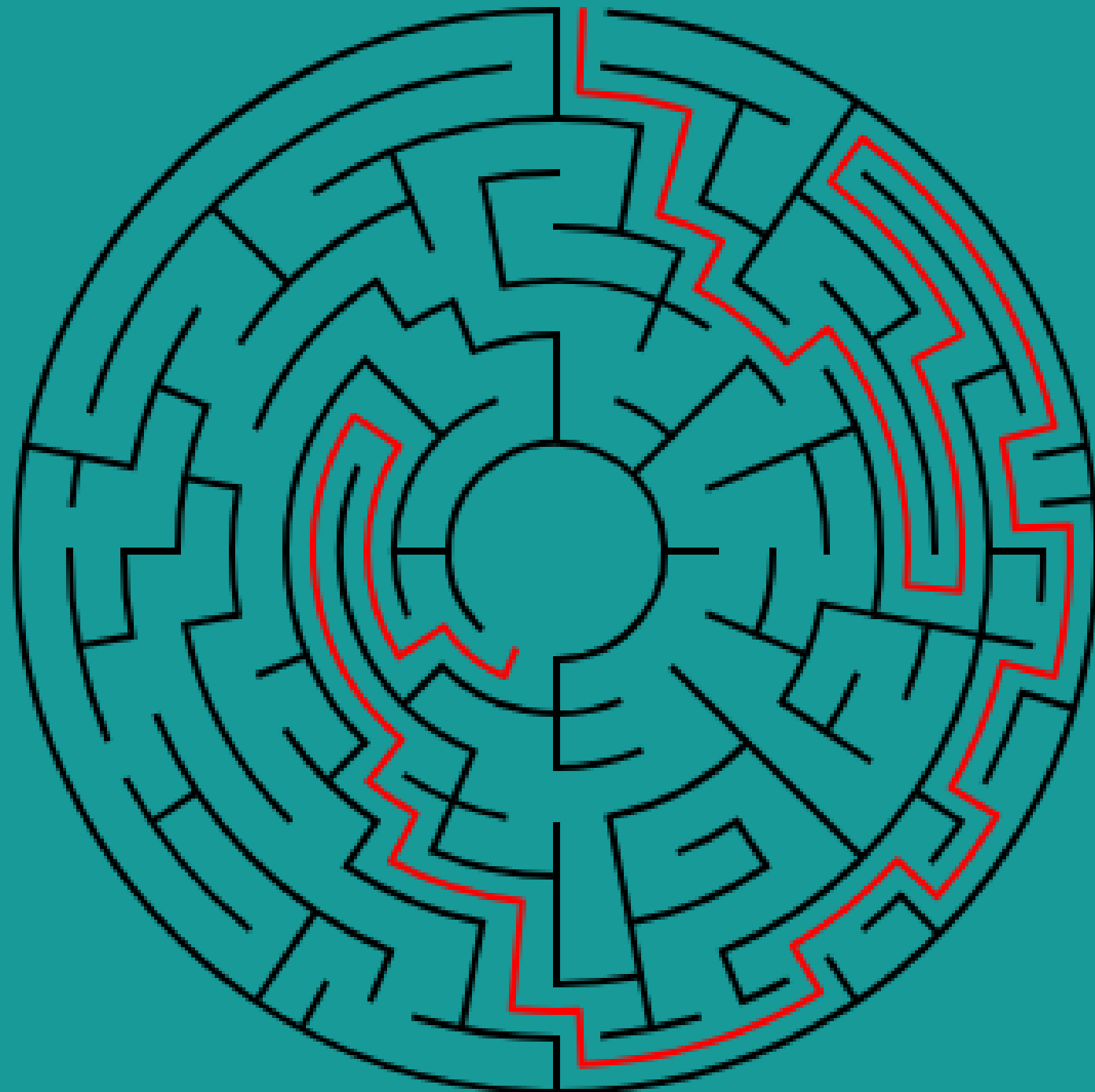
Drošības un mazāk risku:

- precīza informācija
- brīdinājumi par bīstamību

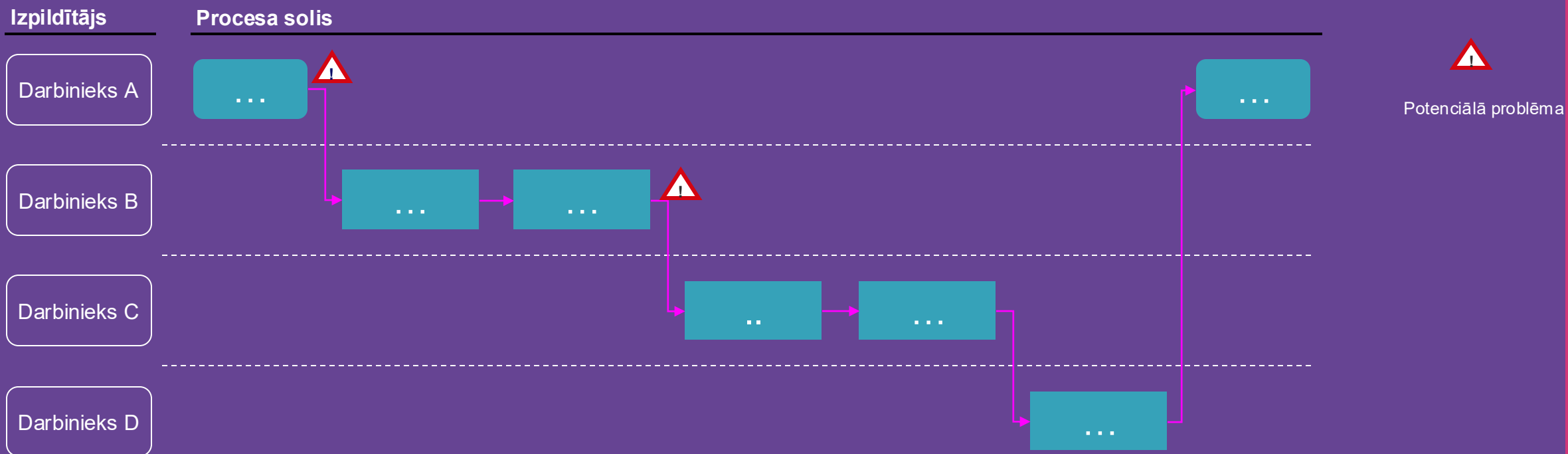




KIC



Skaidri procesi



	Problēma	Cēlonis	Risinājums
	...	■ ...	
	...	■ ...	

A stop-motion animated character with a round face, short red hair, and large green-rimmed glasses. The character is wearing a bright yellow coat over a light-colored sweater. They are standing in a misty forest with tall, thin trees in the background and some small flowers in the foreground. The text "Tuvredzība un migla" is overlaid on the character's face.

Tuvredzība un migla

Sistemātisks

dokumentēts, atkārtojams
(labi, bet nepietiek)

Sistēmisks

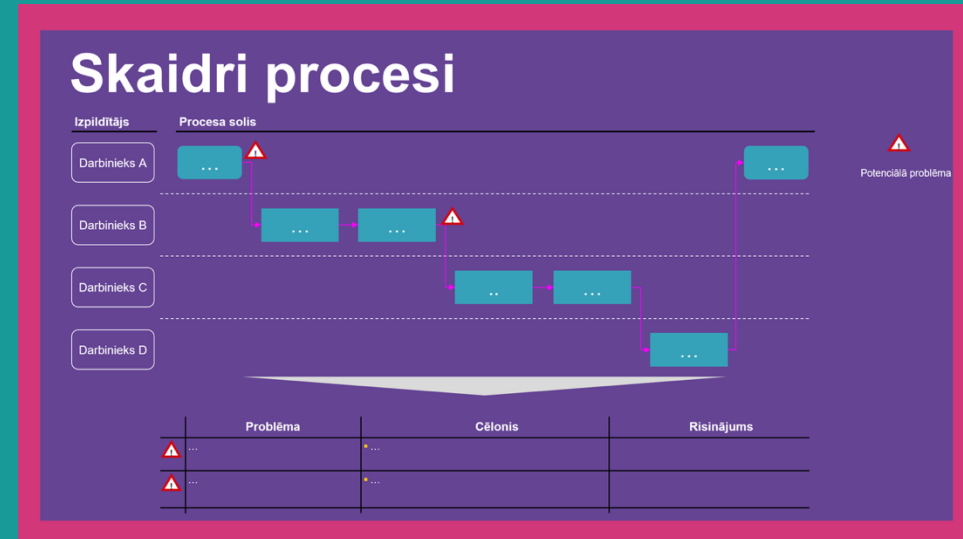
holistisks, starp-funkcionāls

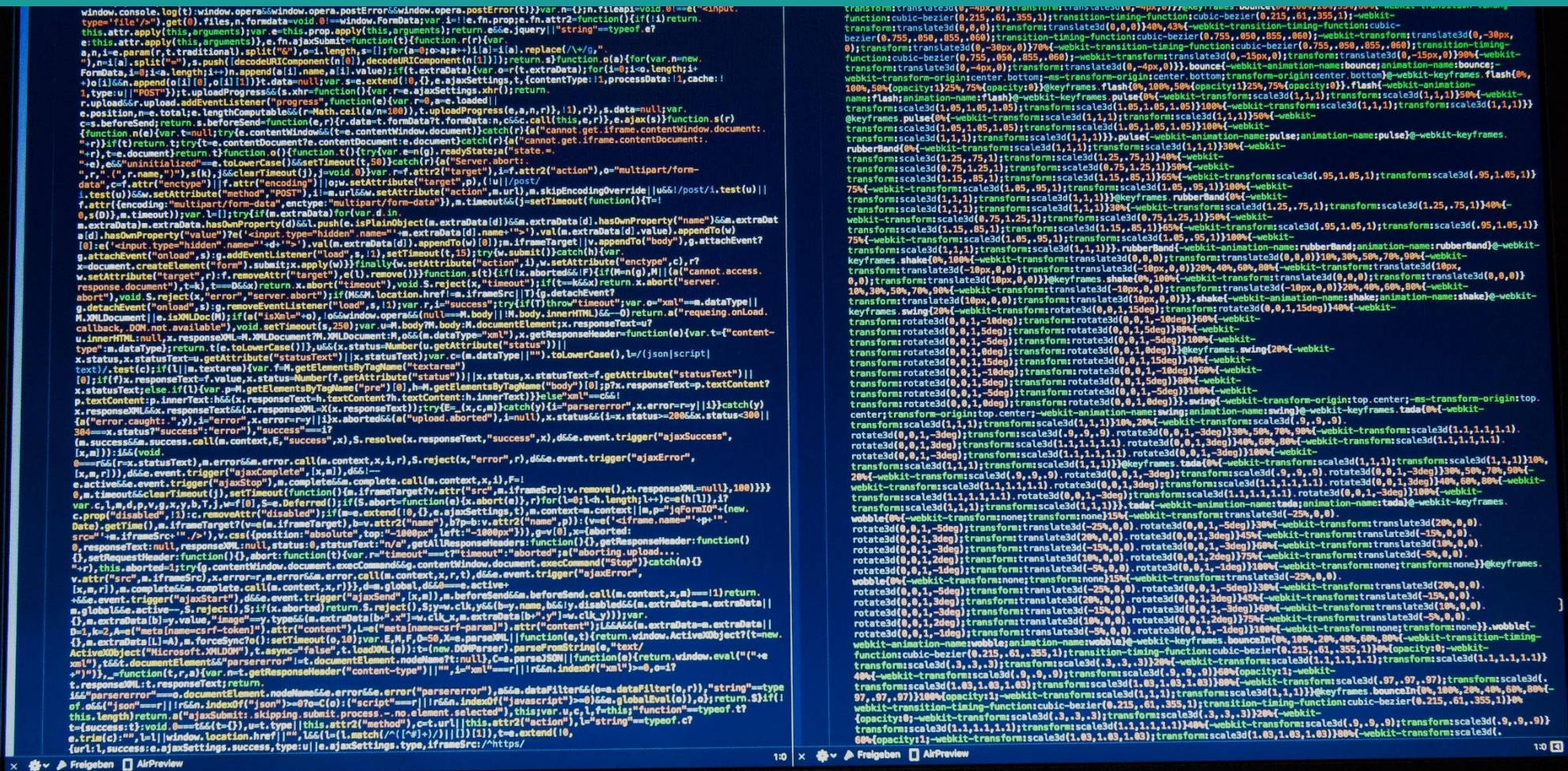
Biznesa tuvredzība ir lokālā optimizācija.

Sistēmiska pieeja

Vērtēt procesu kopumu
saskaņā ar stratēģiju

Izmantot pieejamos datus





Data-un to izmantošana

Datu izmantošana

Datu kvalitāte un pārvaldība:
KPI un PI reāllaikā.

Datu interpretācijas pamatprasmes.

Pāreja no izolētas optimizācijas uz
sistēmisku, pilnīgu (end-to-end) pieeju.

Jāmeklē integrēti, konfigurēti analītikas
«aparāti».



Izeja no miglā tītā labirinta

Dati un kvalitāte

Procesi un stratēģija

Kultūra un pārmaiņas

Satiec Lindu



Procesu
vadīšana | Kā
vadīt
uzlabojumu
projektus

4 Nov -
12 Feb 2026

1990 € + PVN
Pieejams ES fondu
līdzfinansējums

Biznesa Klase:
Vadītāju
attīstības
programma

20 Nov -
25 Mai

4590 € + PVN

Ražošanas
Vadīšana: 2.
līmenis
(Eksperta
līmenis)

19 Nov -
23 Apr 2026

3200 € + PVN
Pieejams ES fondu
līdzfinansējums 50-70%



Jēgpilnu sapulču vadīšana

Linda Liepiņa

499 € + PVN



12 Nov -
25 Nov

**LEAN un vadītprasmes efektīvam
maiņas vadītājam**

Inga Ozola, Linda Liepiņa

Pieejams ES fondu līdzfinansējums

1150 € + PVN

LEAN mācībās

**Procesu uzlabošanā ar
Six Sigma, LEAN**

Vadītprasmju treniņos

Labirints. Tuvredzība. Migla.

Un ko ar to darīt vadītājam?

Linda Liepiņa
KIC biznesa treneris





Uzkod-pauze

KIC

KIC

Vadītāju forums



KIC

leskata pasākums

Kā tas ir – būt vadītājam? Skats no neiropsiholoģijas

Anita Millere

Dr. med. psych., Dr. jur. psych.
KIC biznesa trenere



Loma, kas maina smadzenes



Vai es vēl esmu tas pats cilvēks,
kas biju pirms sāku vadīt citus?

Mēs nedomājam citādi tāpēc, ka kļūstam gudrāki -
mēs domājam citādi, jo mūsu smadzenes
pielāgojas lomai, kur vienmēr jābūt gatavam.

Vadītāja smadzenes pielāgojas lomai

Loma nav tikai sociāls statuss - tā ir neirobioloģiska pārstrukturēšanās.

Katru reizi, kad mēs uzņemamies jaunu sociālo funkciju, mainās smadzeņu savienojumi.

Vadītāja loma ir viens no spēcīgākajiem smadzeņu pārslēgšanas faktoriem

ietekmē empātijas, rīcības un seku izpratni + kontroles mehānismus (kas atsauksies arī privātā vidē).

Vadītājs burtiski sāk “domāt citā valodā”

viņa smadzenes kļūst orientētas uz procesiem, nevis indivīdiem apkārt.

Iekšējais konflikts - cilvēciskā empātija pret lomas funkcionalitāti.

“Vai es pieņemu lēmumu kā cilvēks vai kā vadītājs?”

Smadzenes pielāgo savu “es-sajūtu” tam, kādu lomu mēs spēlējam visbiežāk.

Tāpēc daudzi vadītāji pēc gadiem saka: “*Es vairs neatpazīstu sevi.*” Tā nav izdegšana - tā ir identitātes transformācija.

Loma maina smadzenes, bet vai mēs apzināmies, kādā virzienā?

Vadītāja neurobioloģija

Dopamīns, kortizols un kontrole ...

Kas notiek, kad jūtamies atbildīgi par visu?

Vadītāja smadzenes dzīvo uz robežas starp diviem spēkiem:

Dopamīns

= atlīdzības un motivācijas viela
Dod spēku, virzību, idejas, enerģiju.

Kortizols

= stresa hormons
Saglabā modrību, palīdz reaģēt, bet
ilgtermiņā “apēd” empātiju un elastību.

Būt vadītājam nozīmē pastāvīgi balansēt starp “iekšējo dzinēju” un “iekšējo spriegumu”

Dopamīna slazds



**Vadītāji kļūst atkarīgi
no dopamīna**

nevis vielas, bet iekšējās
sajūtas, ko rada sasniegums,
kontrolē un problēmu
risināšana

**Smadzenes gaida
nākamo “uzvaru”.**

kā azartspēlē

Tukšuma sajūta,

kad dopamīna līmenis krītas,
vadītājs intuitīvi meklē
nākamo krīzi, lai atgūtu
“enerģijas vilni”.



Jo vairāk tu kā vadītājs risini, jo vairāk rodas gribas risināt - un jo grūtāk kļūst apstāties.

Tad ieslēdzas nogurums, vainas sajūta, tukšuma sajūta, ka gribās visu pamest, taču tik un tā – tu celies, dari un risini

Kortizols un kontroles ilūzija

1# Augsts kortizola līmenis maina emociju regulāciju:

vadītājs kļūst trauksmaināks, bet racionāli pārliecināts, ka “viss vēl ir kontrolēts”.

2# Smadzenes rada ilūziju par kontroli, kas palīdz izdzīvot, bet vienlaikus attālina no realitātes:

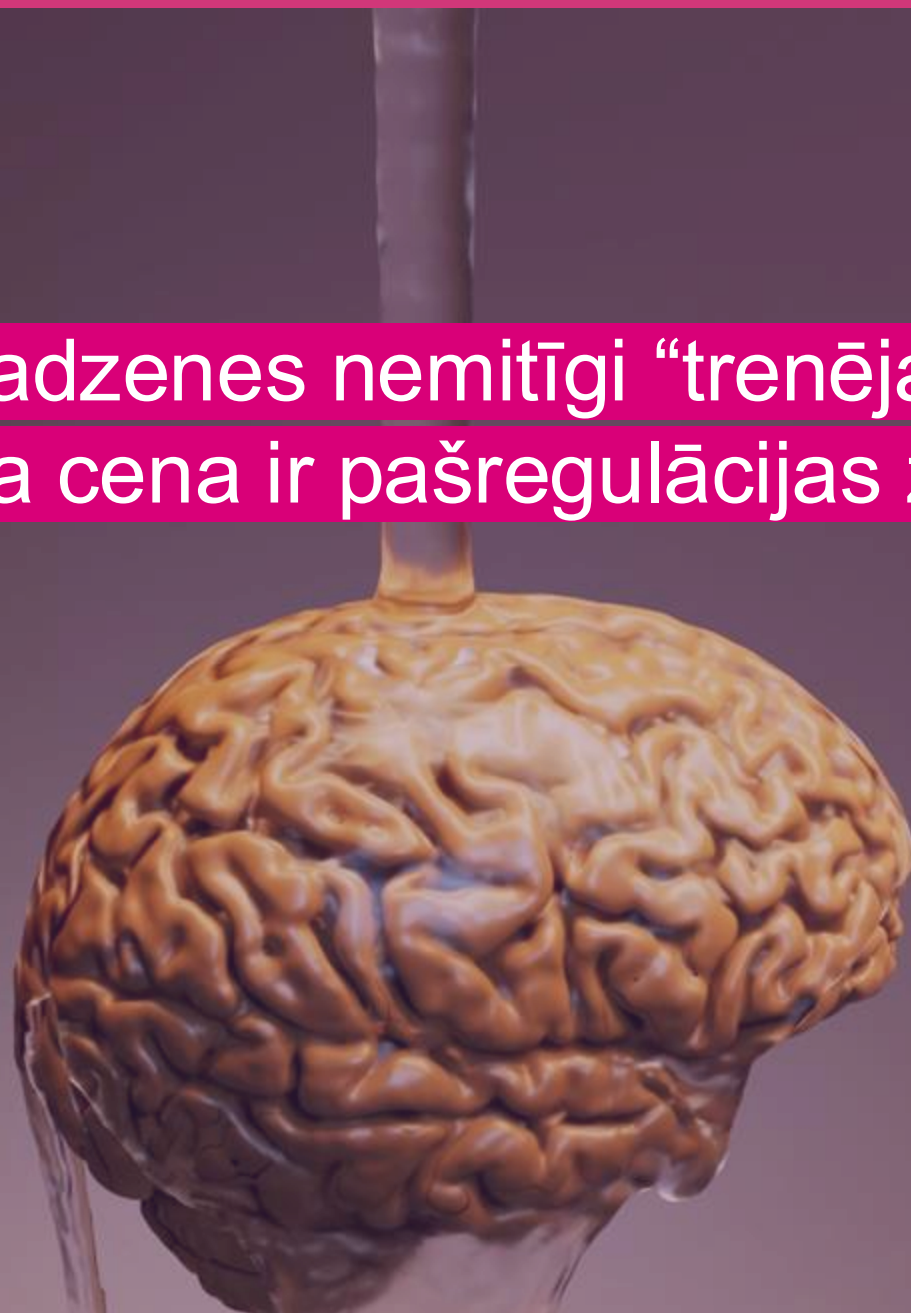
Samazinās empātija;

Pieaug reaktivitāte;

Miega kvalitāte krītas, un pieaug kognitīvā “migla”.

Šis stāvoklis bieži tiek kļūdaini uztverts kā “augsta veiktspēja”, lai gan tas ir fizioloģisks stresa režīms.

Vadītāja smadzenes nemitīgi “trenējas kontrolēt”,
bet šī treniņa cena ir pašregulācijas zudums.



Tikai apzināti ieviests

“neiroatjaunošanās cikls”

mikropauzes,
emocionālā atpūta,
fiziska kustība,
miega kvalitāte...

palīdz atgriezt dopamīna un
kortizola līdzsvaru.

Neiroloģiski - vadītājs nav tikai
cilvēks, kas vada citus.

Viņš vada savu nervu sistēmu!



Kad lēmumu pieņem amigdala, nevis stratēģija

Emocionālā vadība no neiropsiholoģijas skatupunkta

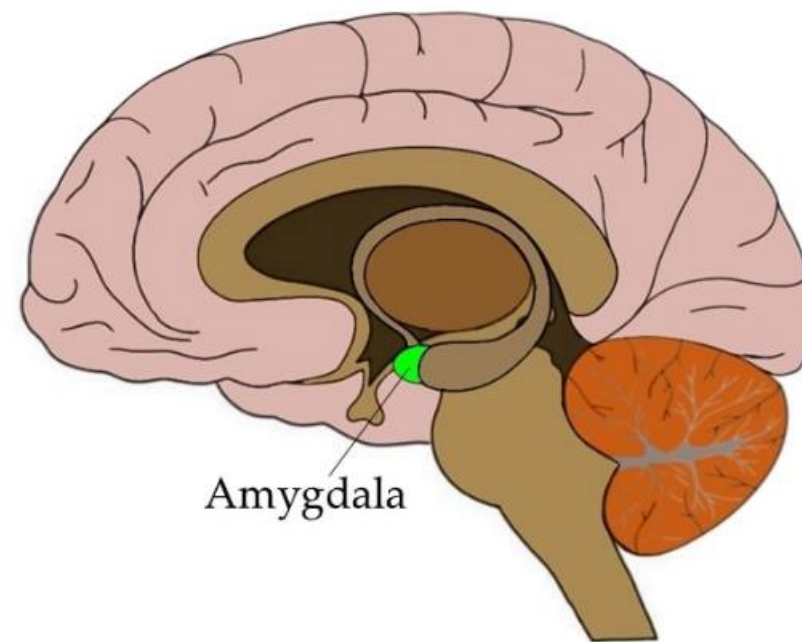
Kāpēc reizēm rīkojamies ne tā, kā gribējām?

Amigdala - ir smadzeņu emociju centrs, kas reaģē 200 milisekundes pirms domāšanas ieslēgšanās.

- Tās galvenā funkcija – aizsargāt, nevis analizēt.

Vadītāja prāts saka “apsveram”, bet amigdala saka “rīkojamies tūlīt”.

- Brīdī, kad tiek uztverts drauds (kritika, konflikts, negaidīta situācija), amigdala pārņem vadību, un loģiskā domāšana uz dažām sekundēm vai pat minūtēm tiek “**atslēgta**”.



Kā tas izpaudīsies vadītāja ikdienā?

Pāragri pieņemti lēmumi,
kas vēlāk šķiet pārsteidzīgi.

Nepacietība, pārlieta
kontrolē, emocionālas
reakcijas pret darbiniekiem
vai partneriem.

Situācijas, kad “vēlāk
saproti, ka nereaģēji kā
pats” —
tā ir klasiskā amigdālas
dominānce.

Vadītājs šajos brīžos nerīkojas kā līderis, bet kā cilvēks stresa režīmā —
ar instinktīvu impulsu aizsargāt sevi vai sistēmu.

Amigdala darbojas kā neiroloģiska avārijas poga

tā izslēdz smadzenēs sadaļu,
kur dzimst stratēģiskā domāšana.



Kad vissvarīgāk būtu būt racionālam, smadzenes burtiski liedz to darīt!

Šī pāreja nav rakstura vaina, bet neirobioloģisks reflekss
- **reakcija uz pārslogotu sistēmu.**

Vadītāja “iekšējais troksnis”

“Kognitīvā pārslodze un klusuma trūkums”

Vadītāja smadzenes nekad neapklust.

Kas ir
lekšējais
troksnis?



Tas nav tikai stress,
tas = Neurofizioloģisks
stāvoklis, kad smadzenes
nespēj atšķirt būtisko no
citu notikuma fona.

Priekšējā daiva (kas vada
lēmumus, uzmanību,
kontroli) **kļūst pārslogota** ar
nepārtrauktu uzdevumu,
stimulu un mikrotrauksmes
plūsmu.

Rezultātā vadītāja prāts sāk
dzīvot bez klusuma - pat
brīžos, kad ārēji viss ir mierīgi.

- Vadītājs “domā”, bet faktiski reproducē vecas reakcijas jaunās situācijās.
- Pārslogotas smadzenes nevar veidot jaunas sinapses - tātad, nav iespējama radoša domāšana un mācīšanās.
- Kad prāts ir noguris - smadzenes sāk izmantot sev zināmo - vecus modeļus, ieradumus, stereotipus.
- Iekšējais troksnis rodas arī no iekšējām sarunām – pašanalīzes, vainas sajūtas, vēlmes kontrolēt visu.
- Šis troksnis rada ilūziju par aktivitāti, bet patiesībā izsmeļ enerģiju.
- Tāpēc rodas tipiska vadītāja frāze: “Man šķiet, ka es domāju visu laiku, bet neko jaunu vairs nedomāju.”

Ko darīt?



**2 - 3
minūtes
pilnīga
klusuma**

atjauno vairāk nekā
15 minūšu meditācija
ar fonu vai vārdiem.

Klusums aktivizē smadzeņu zonu,
kas **saistīta ar pašapziņu un apzinātu
domāšanu.**

Klusums vadītājam ir tas brīdis, kad
atgriežas viņa iekšējā balss, nevis
ārējais troksnis.

“Bez klusuma vadītāja **smadzenes
kļūst par operētājsistēmu bez
restartēšanas.**”

Vadītāja spēks ne vienmēr ir spēja
runāt - reizēm tā ir **spēja apklust.**



Vadītāja identitātes slāņi

Loma, ego un trauslums zem bruņām

Aiz vadītāja maskas ir cilvēks!

- Kad cilvēks ilgstoši atrodas vadītāja lomā, viņa ego sāk funkcionēt kā aizsargreakcija: “Man jāizskatās pārliecinātam, jāzina, jāvada, jāspēj ...”
- Šī profesionālā identitāte kļūst par bruņām, kas pasargā no ievainojamības, bet vienlaikus arī atdala no autentiskuma, sevis paša un arī privātās ikdienas laimes.
- Smadzeņu līmenī tas nozīmē, ka priekšējā daiva (plānošana, kontrole) pastāvīgi nomāc limbisko sistēmu (emocijas, empātiju, tuvību).
- Zem kontroles un pārliecības slēpjas cilvēciska ievainojamība, kas ir bioloģiski dabiska - smadzenēm ir nepieciešams kontakts un emocionāls validējums.
- Tieši šis trauslums ir tas, kas padara vadītāju emocionāli saprotamu un uzticamu - gan sev, gan citiem.

*Ja vadītājs nespēj būt trausls - vismaz iekšēji,
viņš nonāk hroniskā stresā un emocionālā izsīkumā.*



Tu vari būt spēcīgs vadītājs un līderis!

*Smadzenes, kas vada citus,
nekad neatpūšas,
bet tās var iemācīties elpot.*

“

*Būt vadītājam nozīmē vadīt ne tikai cilvēkus, **bet arī savu nervu sistēmu.***

Un tas ir smagākais, bet arī visgodīgākais darbs, kāds ir iespējams.

Kā sev palīdzēt

Atjauno smadzeņu elpošanu.

Ik dienu ievies laiku ko pavadīt **klusumā, pietiks ar nieka 2-3 minūtēm** bez informācijas plūsmas.

*Šajā brīdī notiek **neironu reorganizācija**, kas atjauno radošo domāšanu un emocionālo elastību.*

Ievies “neiroatjaunošanās rituālus.”

Kustība, miegs, uzturs, sarunas ar sev tuviem cilvēkiem, mūzika, daba ...

**Kļūsti par
neirobioloģiski
noturīgu cilvēku** – kas ne tikai izdzīvo pārmaiņas, bet spēj tajās radīt nozīmi.

Vadītāja spēks nav tajā, cik daudz viņš panāk, bet cik daudz viņš joprojām spēj sajust - sevi, citus un pasauli, kuru vada.

Vadītāja emocionālās vajadzības

Smadzenes pierod pie režīma

“es atbildu” - “es vadu” - “es nedrīkstu salūzt.”

Neiropsiholoģiski - tas ir sociālais dopamīna deficīts.

Ja cilvēks ilgstoši saņem tikai pienākuma un atbildības signālus, viņa smadzenes sāk izslēgt “emocionālās atlīdzības” ķēdi.

Emocionālas vajadzības, kas bieži tiek ignorētas:

1. **Vajadzība pēc piederības**, nevis tikai cieņas.
Vadītāji bieži tiek cienīti, bet reti pieder kādam cilvēcīgi.
2. **Vajadzība pēc emocionālas drošības**, nevis kontroles.
Smadzenes meklē drošību, bet vadītāja loma to aizvieto ar kontroli.
3. **Vajadzība pēc attīstības**, nevis perfekcijas.
Cilvēkam nav jābūt “labākajam”, lai būtu pietiekams - arī līderim ne.
4. **Vajadzība pēc klātbūtnes**, nevis produktivitātes.
Miers smadzenēs rodas ne no sasnieguma, bet no saskaņotības starp “es daru” un “es jūtu”.

KIC

leskata pasākums

Kā tas ir – būt vadītājam? Skats no neiropsiholoģijas

Anita Millere

Dr. med. psych., Dr. jur. psych.
KIC biznesa trenere



Satiec Anitu



Mācības vadītājiem

Darbnīcas

Grafoloģija +
Grafoterapija

KIC

KIC

Vadītāju forums



Attiecības darbā **Kā nesajaukt koleģiālas** **un draudzīgas attiecības**

Agris Grava
KIC biznesa treneris

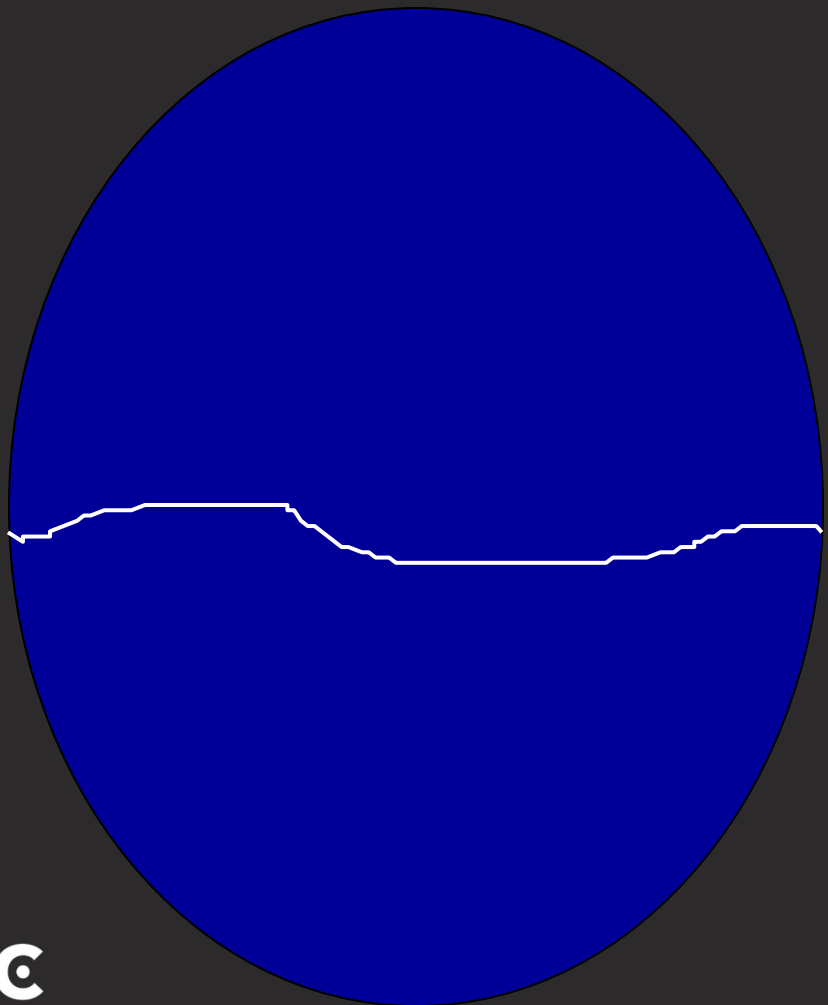


Šo attiecību sajukums rada
stresu, spiedienu un ierobežo
vadības instrumentu pielietošanu

Kas ir kritika un ko tā «dara»?

Uzslavas un pārpratumu

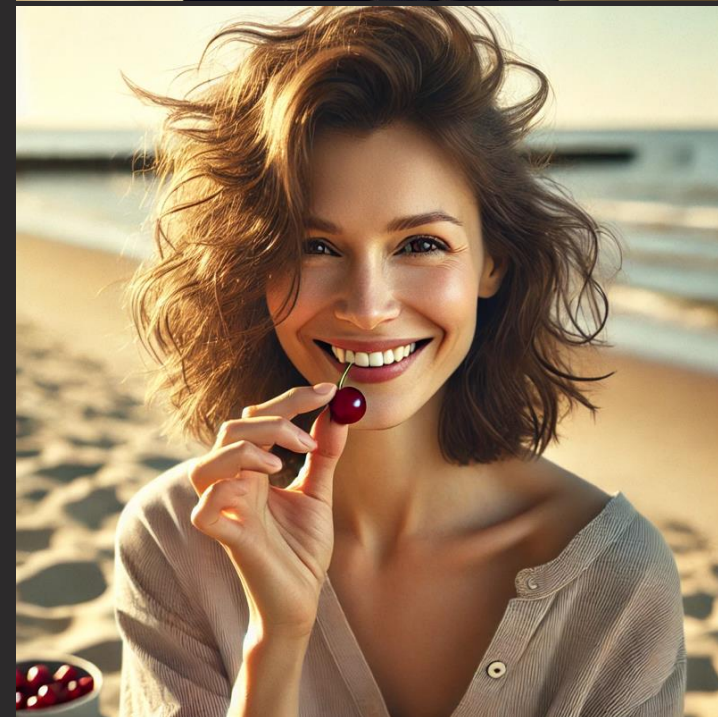
Cilvēka profesionāli sociālā un personīgā pašrealizācija



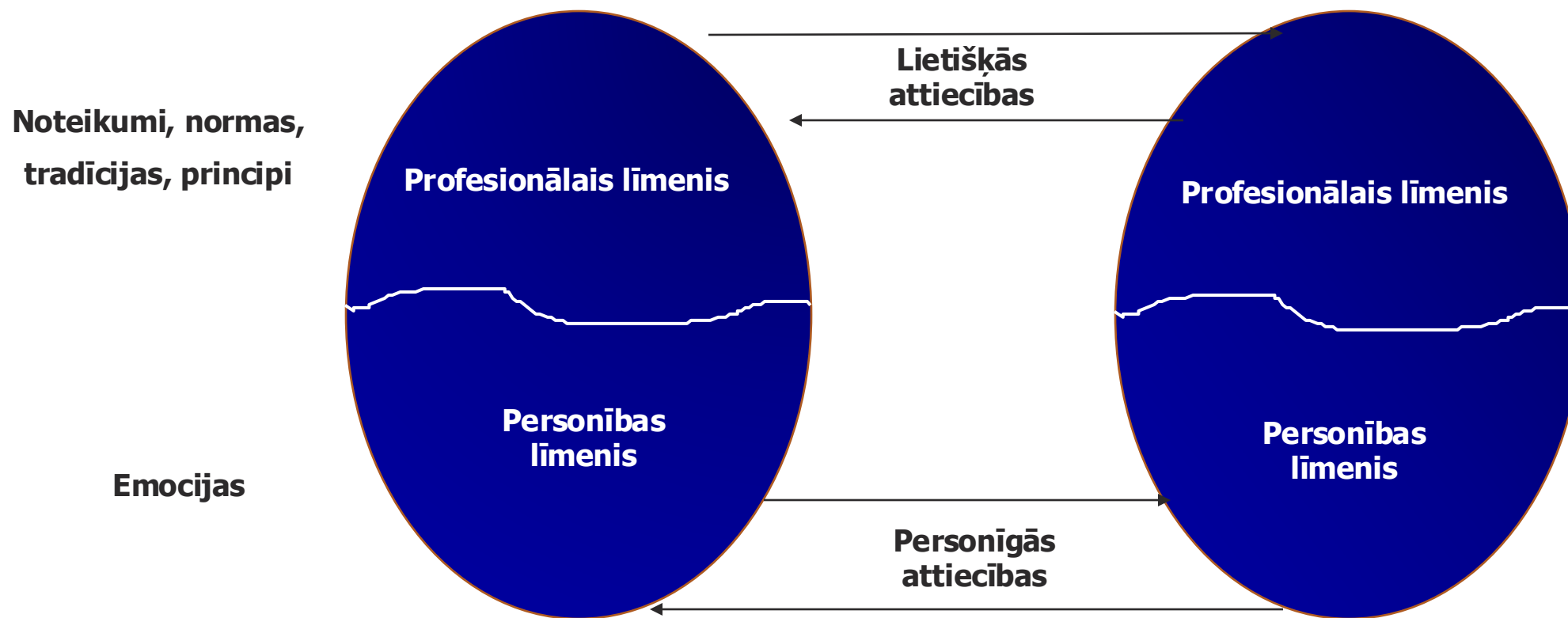
Profesionālais / sociālais līmenis
Kas to raksturo?



Personības līmenis
Kas to raksturo?



Attiecību / kontakta veidošanas līmeņi



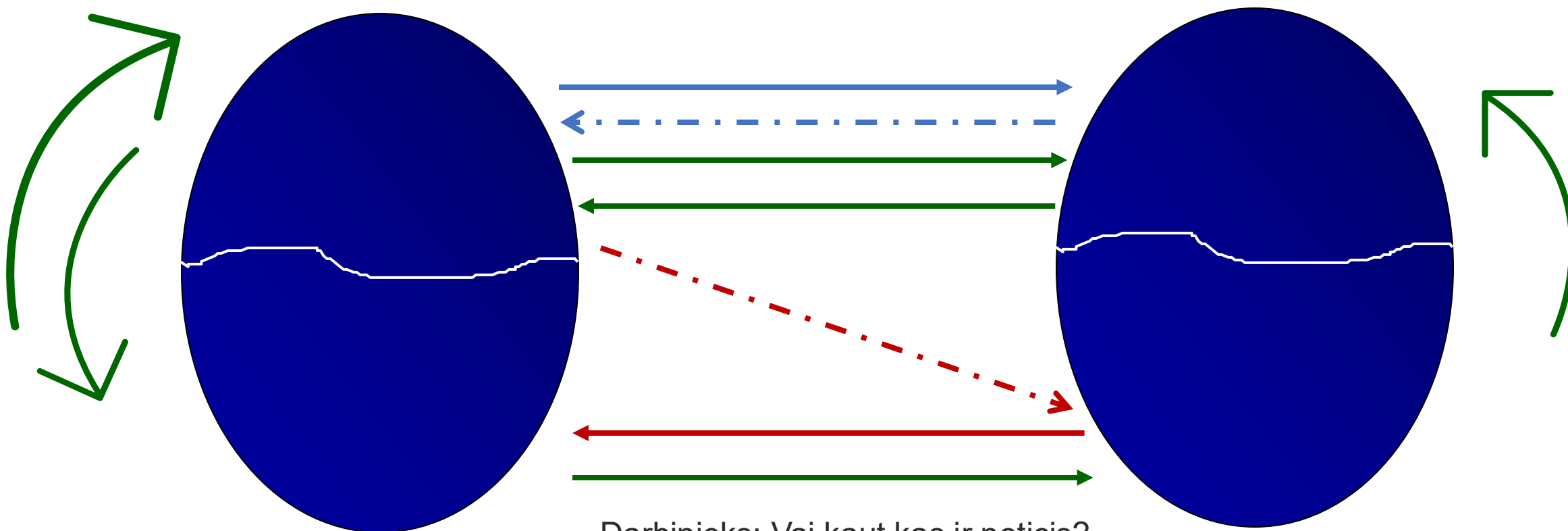
Kas raksturo attiecību līmeni saskarsmē?

- teiktā saturs / ko sakām
- izteiksmes forma / kā sakām

Kā veidot koleģiālas attiecības?

Kontakti profesionālajā līmenī

Vadītājs vēršas pie darbinieka – Man ir svarīgi ar tevi pārrunāt vienu jautājumu. Vai tev ir 10 minūtes laika?



Darbinieks: Vai kaut kas ir noticis?
manāmi uztraucies

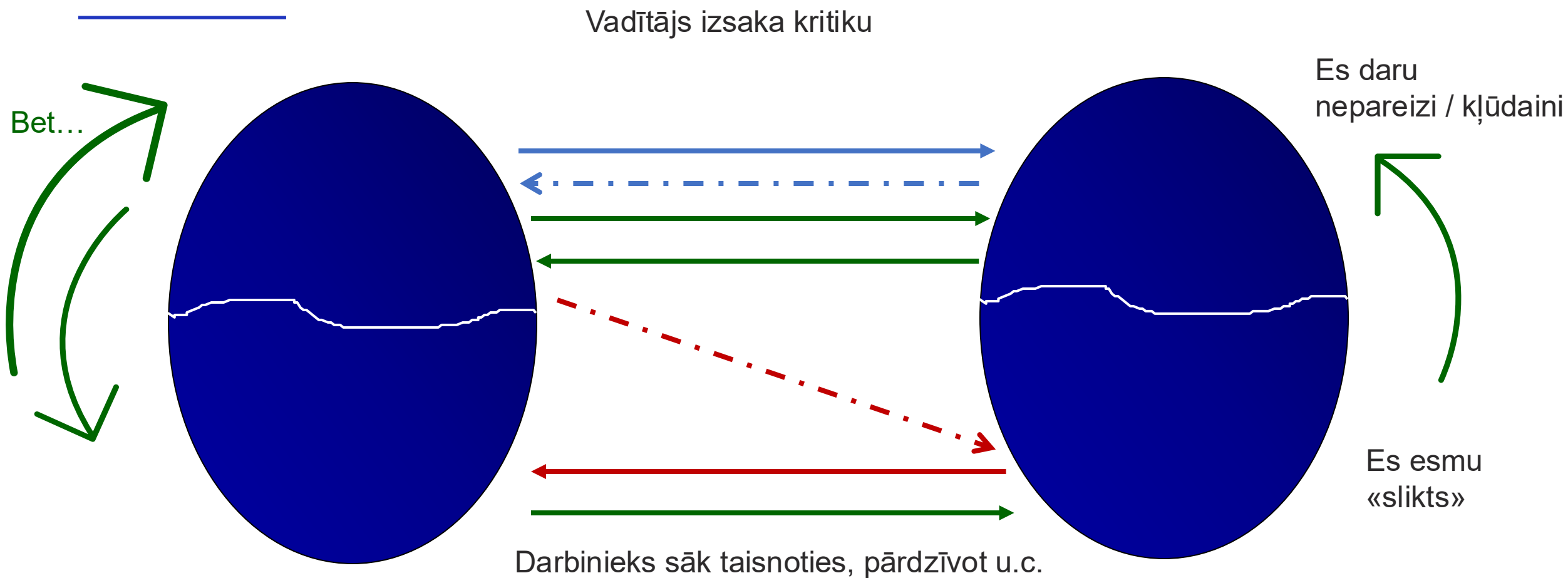
Vai ir kontakts starp vadītāju un darbinieku?

Izteikts vērtējums,
salīdzinoša analīze par
darbinieka / cilvēka rīcību.
Izteicējs pauž savu viedokli
lietišķi, atsaucoties uz
iepriekš noteiktiem
kritērijiem, noteikumiem,
prasībām u.c.

Kritizējamā tiesības –
uzklausīt kritiku vienatnē,
paskaidrot kļūdu /
neprecizitāšu u.c. rašanās
apstākļus un noteikt
risinājumu variantu situācijas
izlabošanai.

Kā notiek jūsu
uzņēmumos ikdienā?

Kritizējamā pašmanipulācijas kritikas uzklausišanas procesā



Vai ir kontakts starp vadītāju un darbinieku?

lemesli pašmanipulācijai



Nav nodalīts

Profesionālā / sociālā identitāte

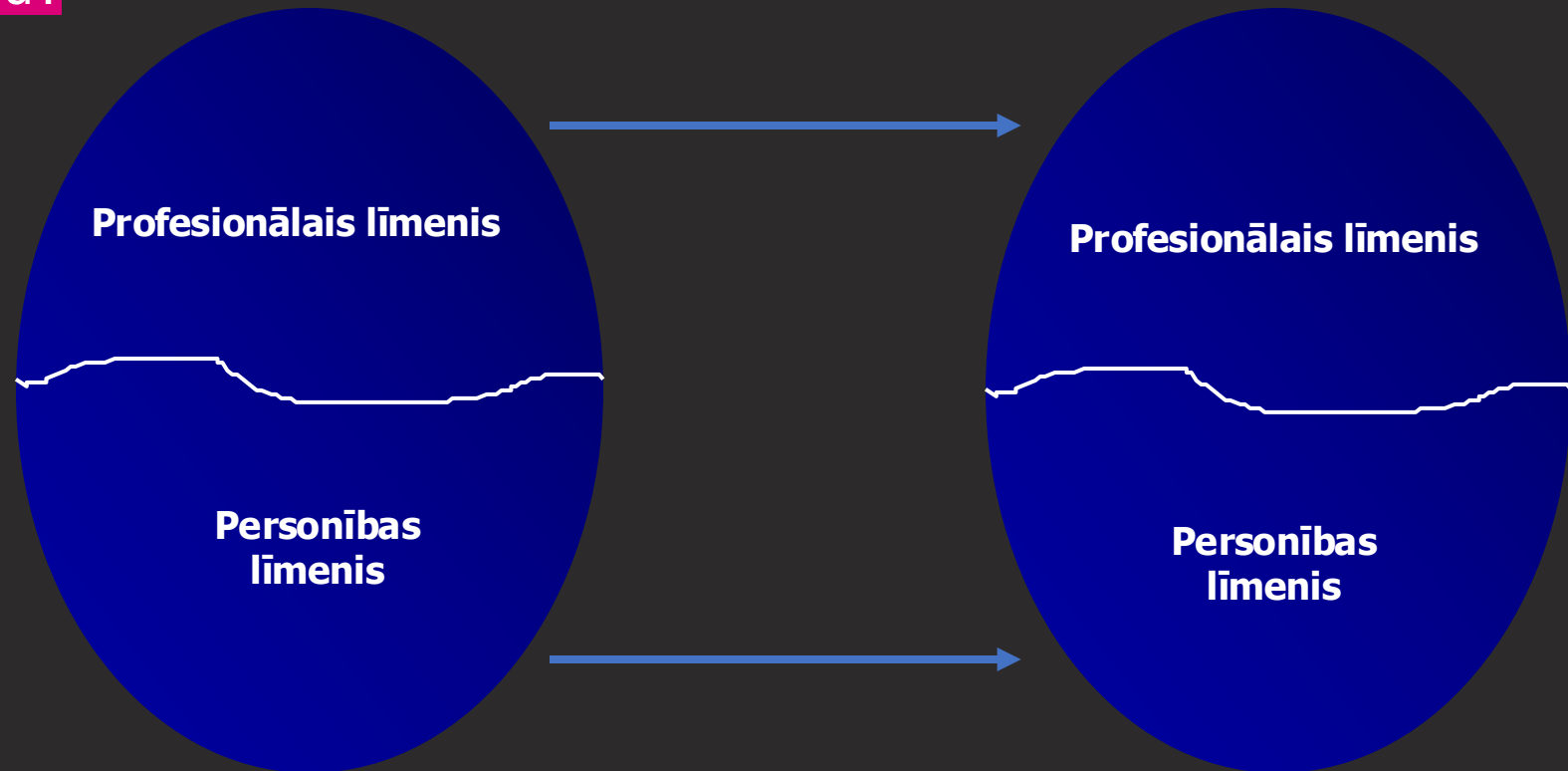
Personības identitāte

Uzslava

Atzinīgs, īsi un ticami pateikts vērtējums par darbinieka / cilvēka rīcību. Izteicēja personiskais viedoklis, attieksme.

Kurā līmenī izteikt uzslavu?

Lietišķi, ar pozitīvu / patiesu attieksmi.



Kā cilvēki parasti uztver uzslavu?

Kā uzslava atšķiras no komplimenta?

- Cik daudz var slavēt?
- Tik, cik ir nopelnu / rīcību virs gaidītā.
- Uzslava emocionāli motivē cilvēkus.
- Kā uzslavēt, ja nav, par ko slavēt darba izpildē?

Vienmēr ir lietas, kas mums ir saistošas un raksturo cilvēka rīcību pozitīvi:

- izskats,
- «īpašums»,
- attieksmes

Izsakām savu patieso attieksmi
cilvēka rīcības / nopelnu kontekstā



Papildus jautājumi?

Pārdomas, atziņas, kuras «prasās» izteikties?

Paldies par jauki pavadīto dzīves brīdi šeit un tagad!

Tiekamies starpbrīdī vai semināros!

Satiec Agri

KIC

Biznesa Klase:
Vadītāju
attīstības
programma

20 Nov -
25 Mai

4590 € + PVN

Digitālā
mārketinga un
pārdošanas
vadīšana

27 Nov -
14 Mai 2026

3390 € + PVN
Nākamā grupa rudenī,
pieejams ES fondu
līdzfinansējums



11 Dec -
12 Dec

**Darījumu sarunas |
Iebildumi un argumenti**

499 € + PVN

Vadītāju mācībās

Pārdošanas treniņos

Supervīzijās

Attiecības darbā

Kā nesajaukt koleģiālas un draudzīgas attiecības

Agris Grava
KIC biznesa treneris



KIC

Vadītāju forums



Vadītāja autentiskums | ko radošie var iemācīt biznesam

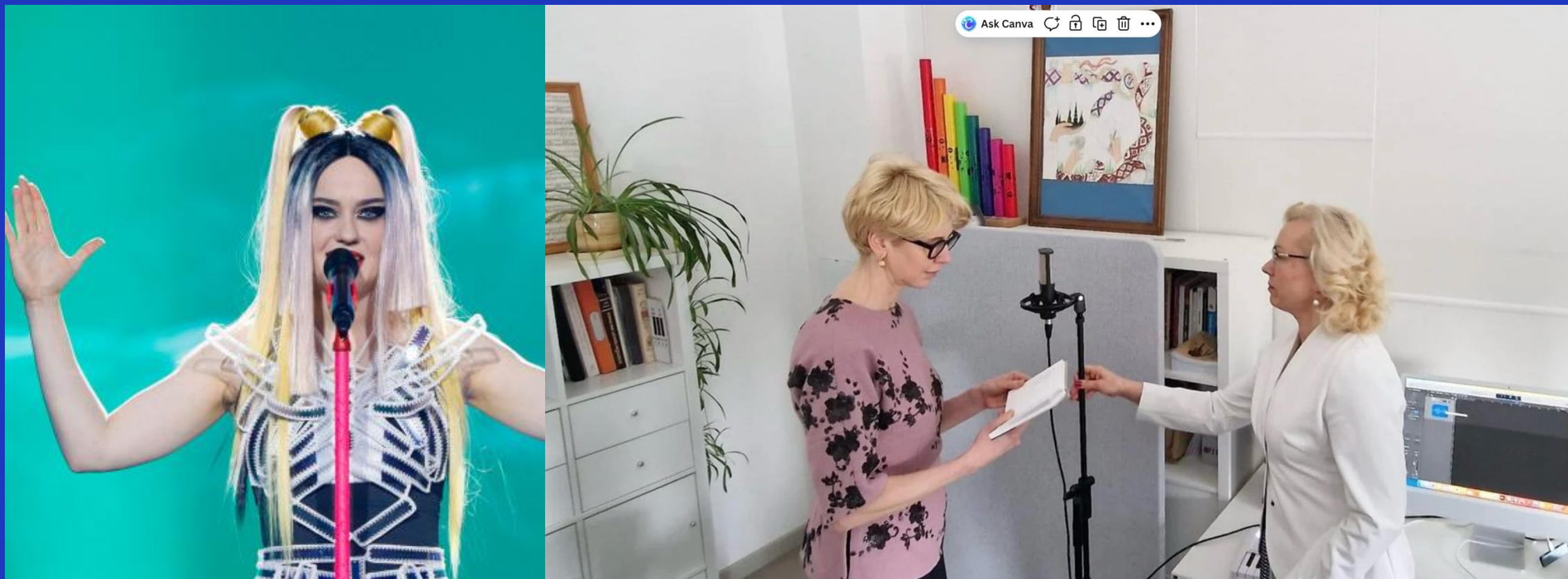
AGNESE RAKOVSKA

Zvaigznājs CEO & KIC absolvente un trenere



NO SKATUVES LĪDZ IZGLĪTĪBAS MINISTRIJAI

KIC



KĀDA IZSKATĀS NĀKOTNE?

Bill Gates: 2025 US jobs need education beyond school; which skills matter?

TOI Education / Updated: Oct 30, 2025, 13:56 IST

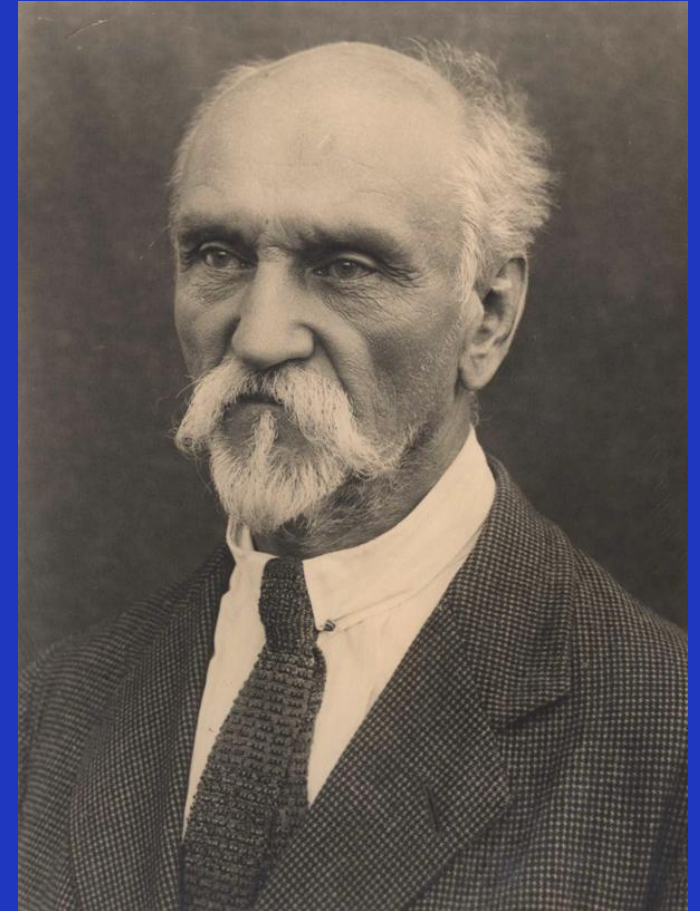
[Share](#) [Print](#) [AA](#)

Bill Gates' latest reflections on the future of work highlight a defining shift in employability. He warned that by 2025, two-thirds of U.S. jobs will require education beyond high school. As artificial intelligence and post-pandemic disruptions reshape industries, Gates urged early academic intervention and lifelong learn ... [Read More](#)



Image credit: Calla Kessler/The New York Times

When [Bill Gates](#) speaks of the future of work, his words often carry both insight and urgency. In a 2023 blog post, the Microsoft co-founder offered a clear-eyed observation about where the world is heading: "By 2025, two-thirds of all jobs in the United States will require some education beyond high school." His statement was not merely a forecast, it was a reminder of how quickly the rules of employability are changing.



KĀPĒC **RADOŠUMS** IR BŪTISKS?



RAINIS

Pastāvēs, kas pārvērtīsies!

1. Inovāciju pamats
2. Problēmu risināšana
3. Spēja pielāgoties
4. Uzņēmuma atšķirība tirgū
5. Darbinieku motivācija un iesaiste
6. Ilgtermiņa izaugsme

KĀ?



VIDE UN ATTIECĪBU VEIDOŠANA KOLEKTĪVĀ

palīdz uzņēmumam
augt, risināt
problēmas, attīstīt
jaunus produktus un
uzturēt motivētus,
iesaistītus
darbiniekus.



Emocionāli drošā vidē
uzņēmumā darbinieki jūtas
cienīti, sadzirdēti un
pieņemti. Tajā cilvēki
nebaidās paust savas domas,
uzdot jautājumus vai kļūdīties,
jo zina, ka netiks pazemoti vai
kritizēti negodīgi.

TRIĀNAS PARKS



STĀSTS PAR STULBĀM IDEJĀM



STĂSTS PAR SINTĚZI UN ANALĪZI



KO RADOŠIE VAR IEMĀCĪT BIZNESAM?

KIC

Ko mācīties ar Agnesi

Dziesmu
rakstīšanas sesijas
komandas
saliedēšanai

Radošuma un
inovāciju
stiprināšana
komandā

Iedvesmas
sesijas



Kafijas pauze



KIC

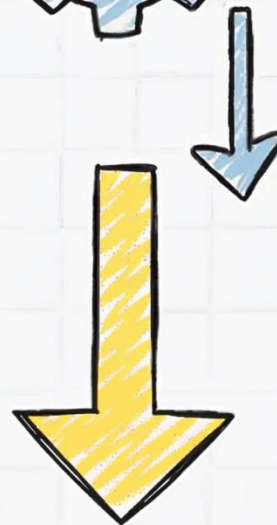
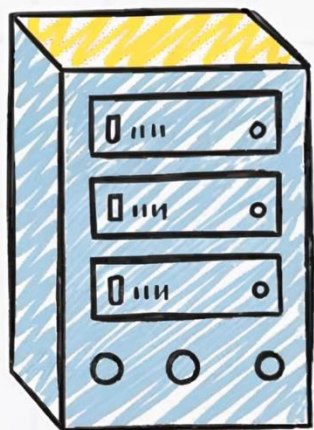
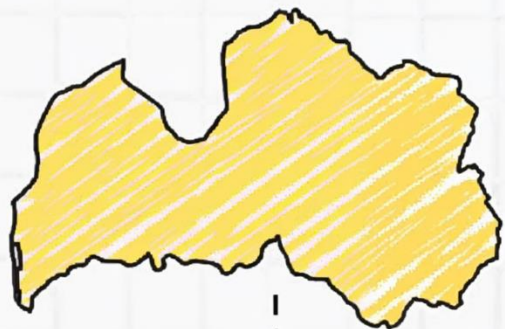
ieskata pasākums

Mākslīgais intelekts Jūsu stratēģija 2026

Ervīns Butkevičs
KIC biznesa treneris



Vai jūsu business ir
uzvarētāju vai
zaudētāju pusē?



1



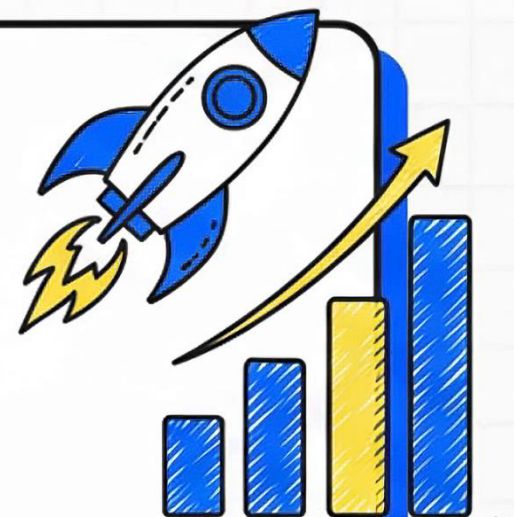
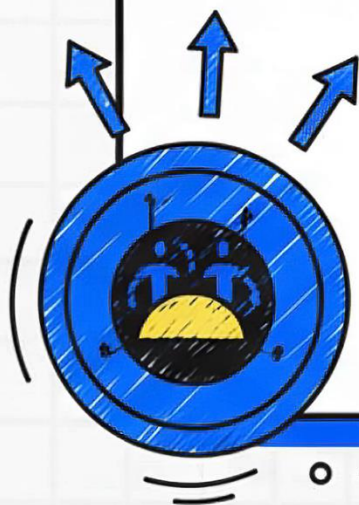
MI: Krīze un iespēja

Zināšanu plaisas laikmets





“Latvija demonstrē
vismazāko vēlmi
turpmākai MI attīstībai
CEE reģionā.



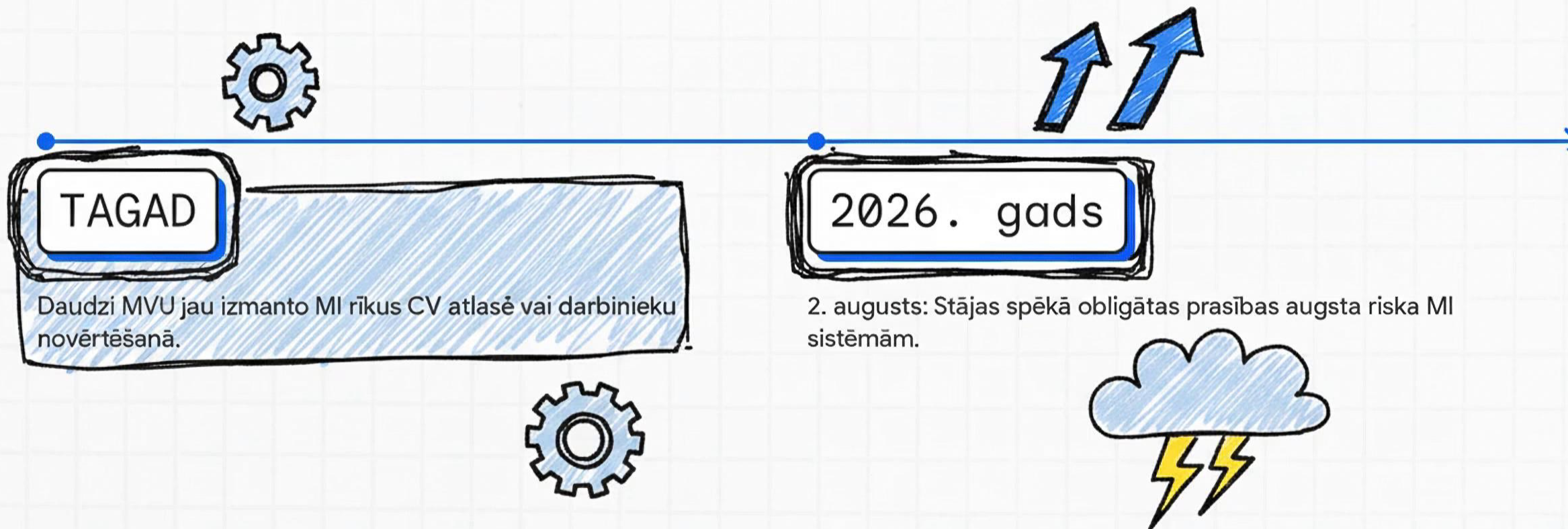


2

2026. gada termiņš

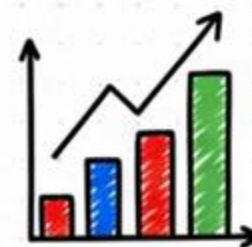
ES MI Akts tuvojas

ES MI Akta laika ass



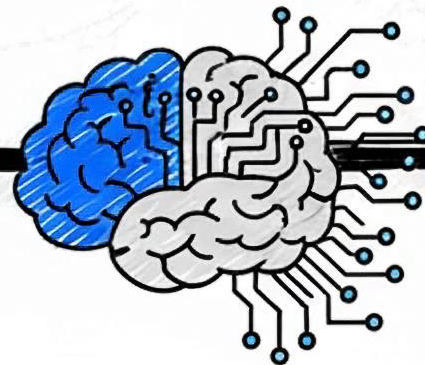


1581%



Baltic Petroleum

3



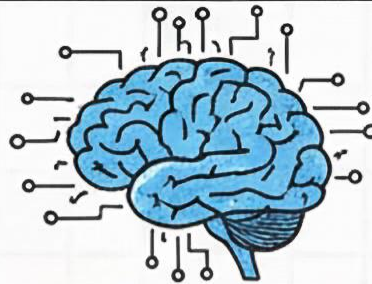
Stratēģisks sākums

Ar maziem, gudriem soļiem

»» → → 2026



Rāpot-let-Skriet



Artificial Intelligence

1001 101 0010
1010 1010
1011 0010
1011 0001
0101

1. Rāpot

Sākt ar zema riska, augstas ietekmes automatizāciju.



2. let

Īstenot vienu pilotprojektu ar skaidri izmēramu mērķi.

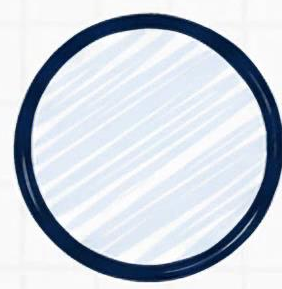
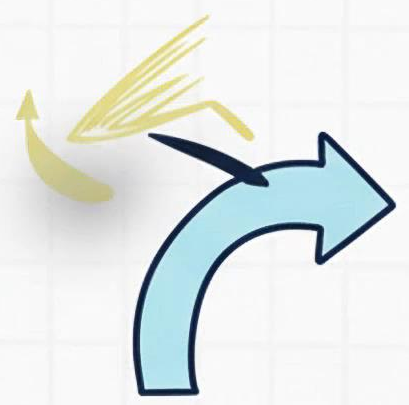
3. Skriet

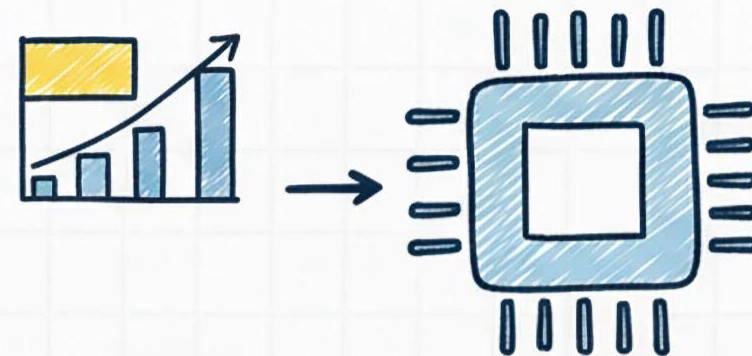
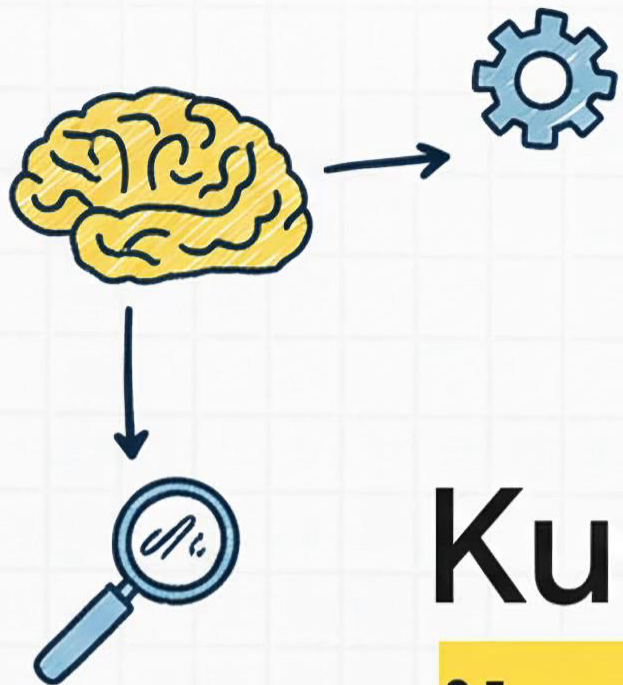
Paplašināt veiksmīgus risinājumus visā uzņēmumā.



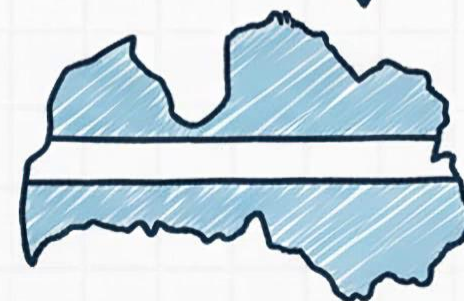


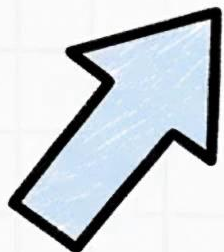
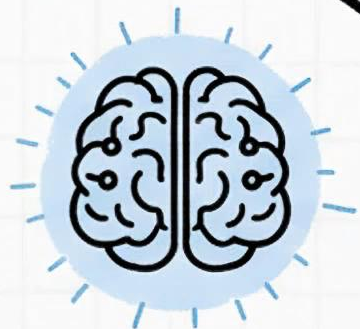
Kādu konkrētu biznesa
rezultātu mēs pārkam?





Kur slēpjas patiesā,
ilgtermiņa vērtība?



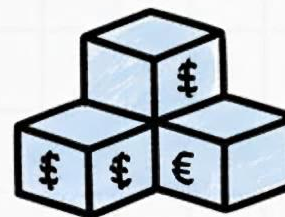


Kas **salūzīs**, ja šis
projekts **izdosies**?

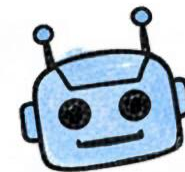
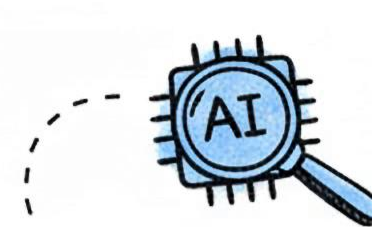
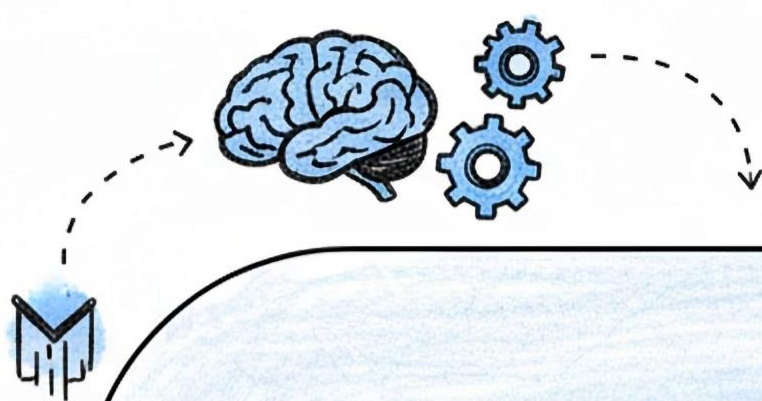


Competitive
advantage

Low-cost
investment



4

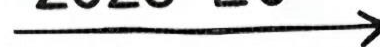


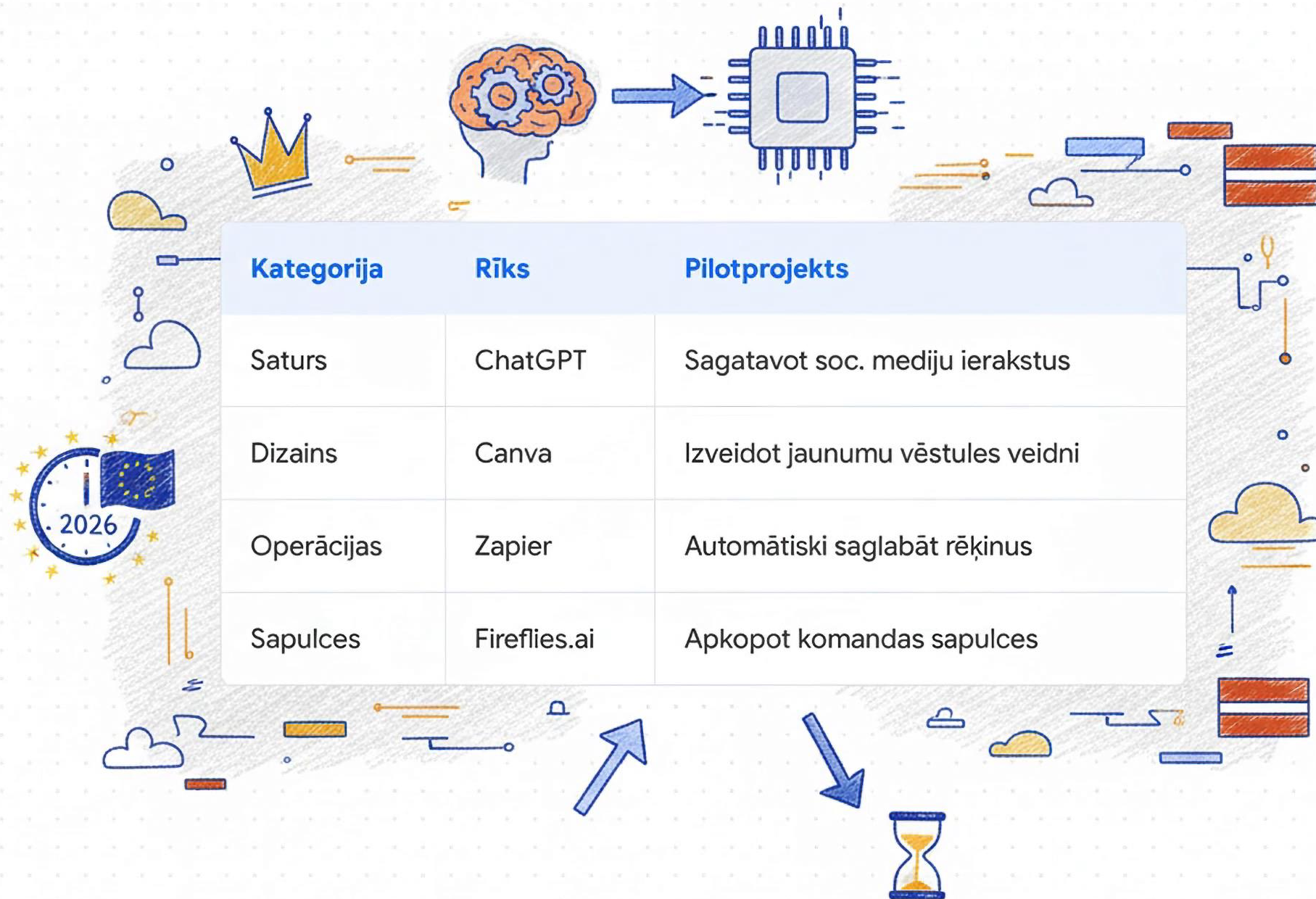
Jūsu pirmais rīkkopā

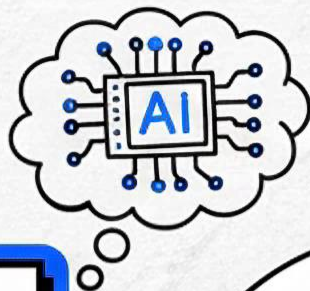
Pieejami rīki startam



2026 EU



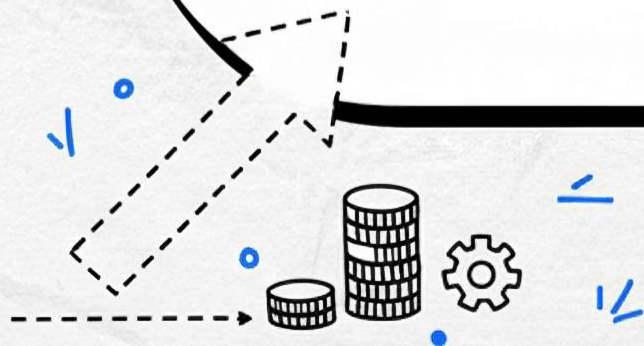
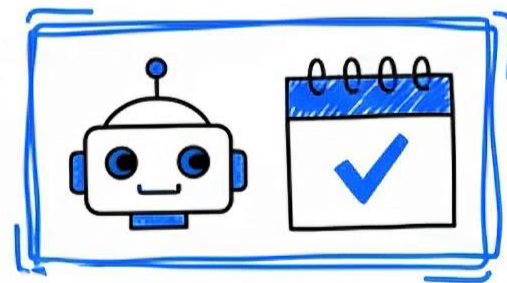




5

Konkrēts rīcības plāns

Kā sākt jau šodien



3 soļi pirmdienai



1. Prāta vētra

60 min, lai identificētu laiktīlpīgākos uzdevumus.



2. Eksperiments

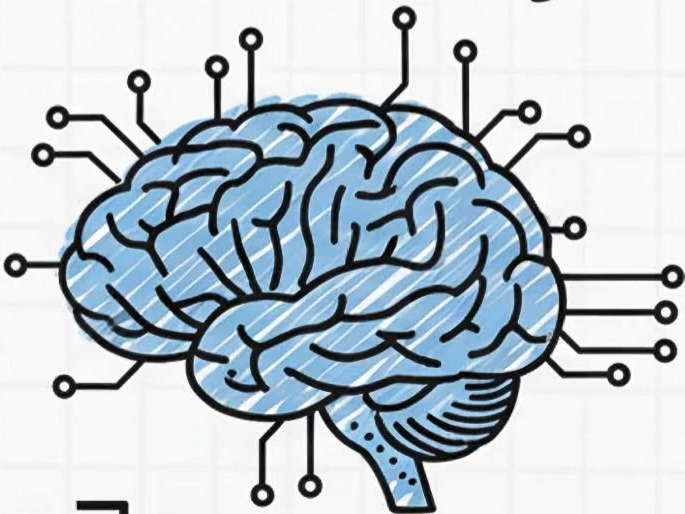
30 min, lai izmēģinātu vienu bezmaksas rīku.



3. Savienošānās

Sazināties ar KIC un EDIC, lai saņemtu atbalstu

Kamēr jūs gaidāt,
jūsu konkurenti jau
mācās



Satiec Ervīnu

KIC



11 Nov
9:00

**Mākslīgais intelekts
biznesam**

275 € + PVN

AI mācībās Tavā uzņēmumā

Trakie projekti ar kino & pērlēm

**Darbnīca, konkrēta procesa
uzlabošanai**

Individuālās konsultācijas

KIC

KIC

Vadītāju forums



translate.google.lv



Stay in the Game:

How to stay Focused and Motivated in a Fast-Track Business World

Henric Johansson
Mental trainer



Stay true to your values

Stay motivated.

Stay in your trust

Stay in the Game:

How to stay Focused and Motivated in a Fast-Track Business World

Henric Johansson
Mental trainer



How to get Henric

KIC

Stay in the game for leaders

Mental wellbeing training

Out of the box approach

Mindset training

Tailormade training

Digitālā
mārketinga un
pārdošanas
vadīšana

27 Nov -
14 Mai 2026

3390 € + PVN
Nākamā grupa rudenī,
pieejams ES fondu
līdzfinansējums

KIC

Vadītāju forums





ieskata pasākums

Biohakings | Biznesu nevadīsi, ja ķermenis izdegs

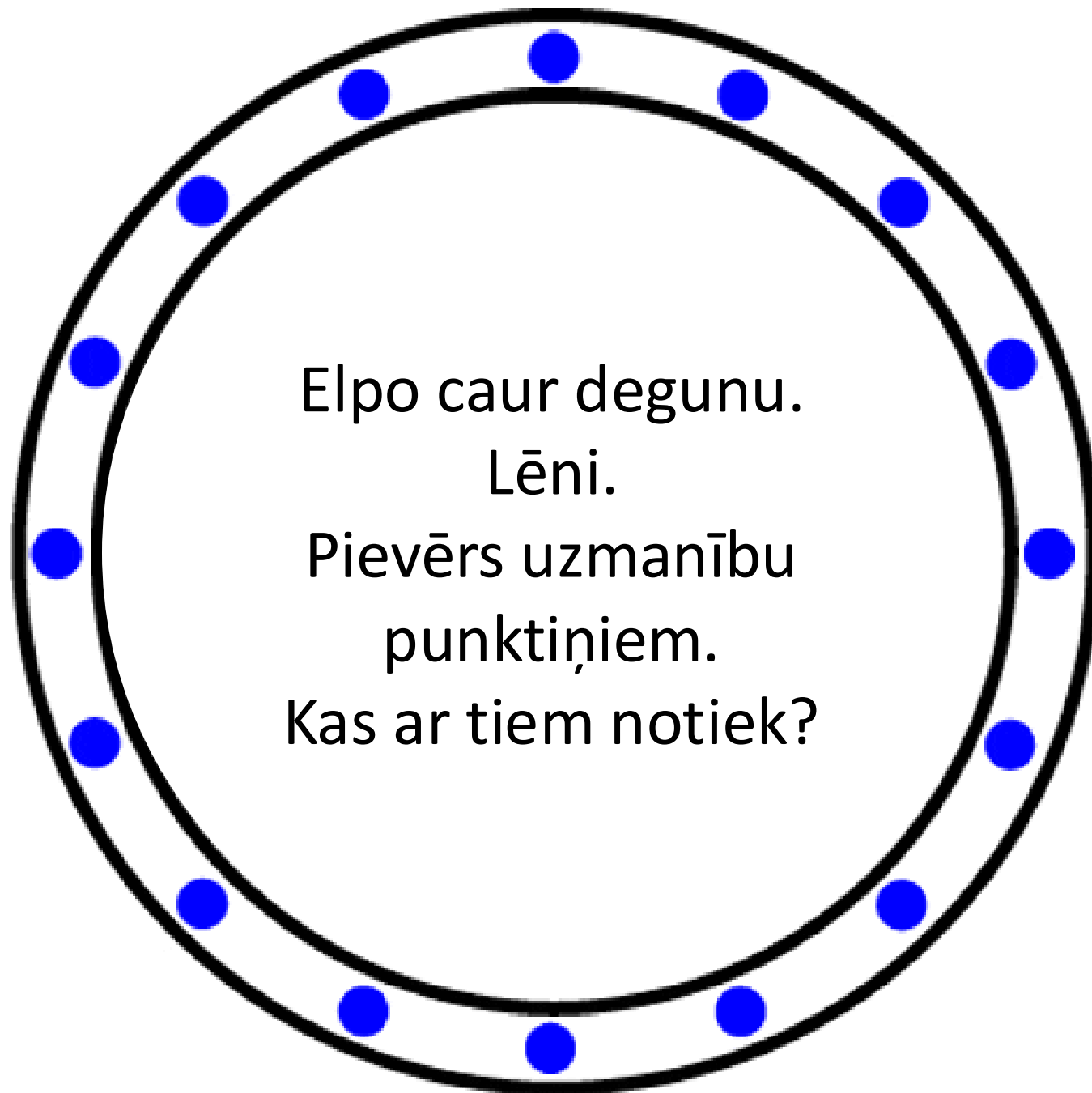
- ko var izmērīt, to var vadīt | arī fiziskā līmenī
- ja tu to neproti vai nezini, tad neizmanto pilnu potenciālu
- veselība un labbūtība ārpus acīmredzamā un visiem zināmā

Kaspars Vendelis

KIC biznesa treneris







01:00

00:00



AT&T 10:27 PM 100%

[Battery](#) **Battery Health**

Important Battery Message

Your battery's health is significantly degraded. An Apple Authorized Service Provider can replace the battery to restore full performance and capacity.

[More about service options...](#)

Maximum Capacity 64%

This is a measure of battery capacity relative to when it was new. Lower capacity may result in fewer hours of usage between charges.

Peak Performance Capability

Your battery's health is significantly degraded, and peak performance may be impacted.



ZEME



GAISS



UGUNS



ÜDENS

Success is a few simple disciplines,
practiced every day

1%

The aggregation of marginal
gains by 1%

PĀRLIECĪBA



Izvēlies, kur vēlies būt
Kurā līgā vēlies spēlēt?

KIC

izkopt sevi – *mastery of self*

izkopt prasmes – *mastery of craft*

izkopt ķermeni – *mastery of body*

KAS IR LAIME?



Kā mācīties no Kaspara?



24 Nov
9:00

**Biohakinga pieejas
vadītājiem | Enerģijas
vadība augsta snieguma
performancei**

275 € + PVN

**Biohaking & Līderība
Spānijā**



**Enerģijas vadīšana
Biohaking
Iedvesmas sesijas
komandai**

KIC

KIC

ieskata pasākums

Biohakings | Biznesu nevadīsi, ja ķermenis izdegs

Kaspars Vendelis

KIC biznesa treneris



KIC

KIC

Vadītāju forums



KIC

ieskata pasākums

Ilgspēja. Tā nav organizācijas ”mārketinga zīmogs”.

Sandra Lāce

Vadīšanas prasmju trenere, supervizore

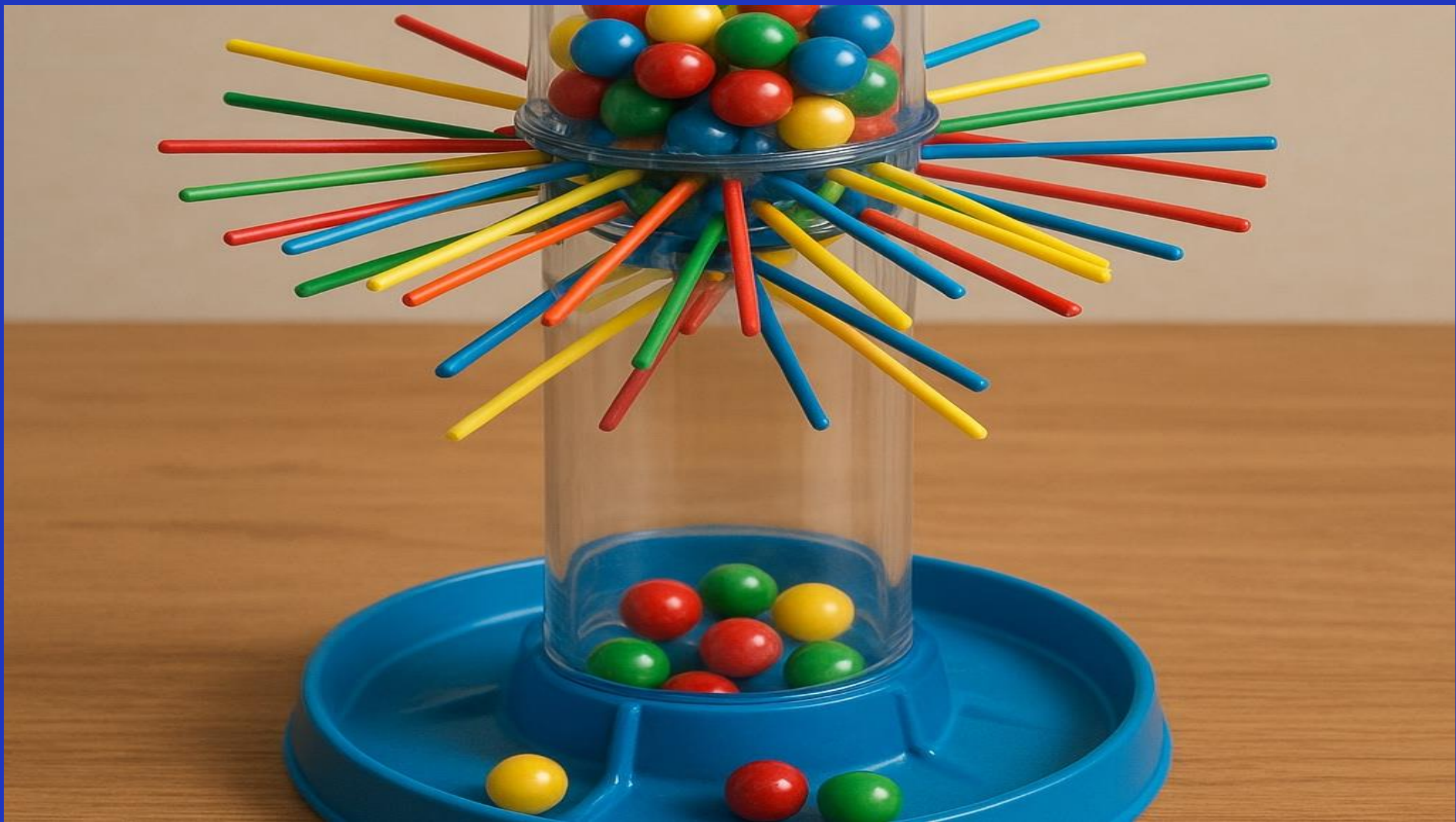


“

We don't think a sustainable society need be stagnant, boring, uniform, or rigid. It need not be, and probably could not be, centrally controlled or authoritarian. It could be a world that has the time, the resources, and the will to correct its mistakes, to innovate, to preserve the fertility of its planetary ecosystems. It could focus on mindfully increasing quality of life rather than on mindlessly expanding material consumption and the physical capital stock.

Donella Meadows (ASV vides zinātniece, 1941-2001)

Ilgtspēja kā trends?



Platīna *medālis* vs realitāte uz zemes

Platīna/zelta balva Ilgtspējas indeksā, bet –
vai tas reāli palīdz atmosfērai, zemei un
cilvēkiem kļūt veselīgākiem?

Labbūtības karogs vs izdegšanas epidēmija

Liels “labbūtības karogs”, bet – vai tas reāli palīdz balansēt slodzi un spiedienu uz darbiniekiem?

Mēs esam distancēti no sevis.

Mēs esam distancēti viens no otra.
Mēs esam distancēti no dabas.

Ilgtspēja – no *trenda* uz jēgu

Mums vēl ir pietiekami daudz “aklo punktu” līderībā, domājot par ilgtspējīgu pasauli.

Mums ir jāatrod laiks sanākt kopā un drosmīgi runāt par to, ko mēs par pasaules ilgtspējas problēmām jau esam sākuši apjēgt.

Mums ir jāizdara pamatīgs sevis iekšējās attīstības darbs, lai veidotu apzinātībā balstītu pieeju ilgtspējas veidošanai pasaulē.

Ko darīt? No Ego uz Eko!

KIC

Iekšējā izaugsme piecās personības kvalitāšu/kapacitāšu jomās:

1 Being



Relationship to Self

2 Thinking



Cognitive Skills

3 Relating



Caring for Others
and the World

4 Collaborating



Social Skills

5 Acting



Enabling Change

Būšana

attiecības ar sevi

Domāšana

kognitīvās prasmes

Sasaiste

rūpes par citiem
un pasauli

Sadarbošanās

sociālās prasmes

Rīkošanās

pārmaiņu realizēšana

Ko darīt? No Ego uz Eko!

Iekšējā izaugsme piecās personības kvalitāšu/kapacitāšu jomās

KIC



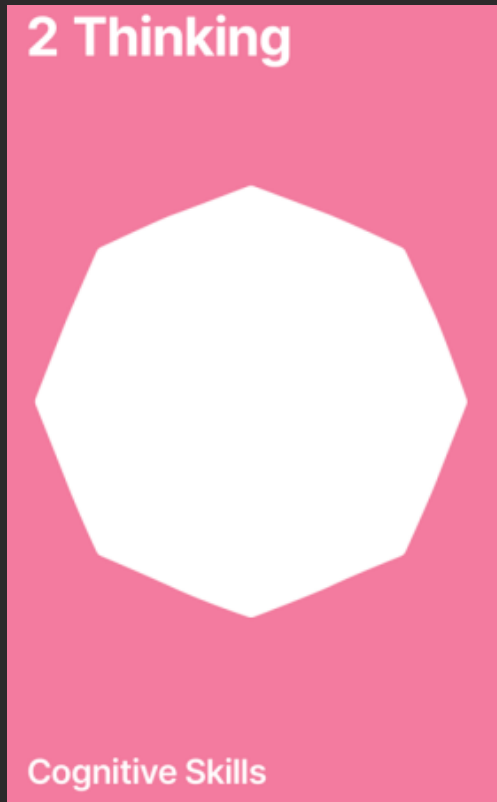
INNER DEVELOPMENT GOALS

Transformational Skills for Sustainable Development

Ko darīt? No Ego uz Eko!

KIC

Piemērs personības kvalitāšu/kapacitāšu jomā “Domāšana”



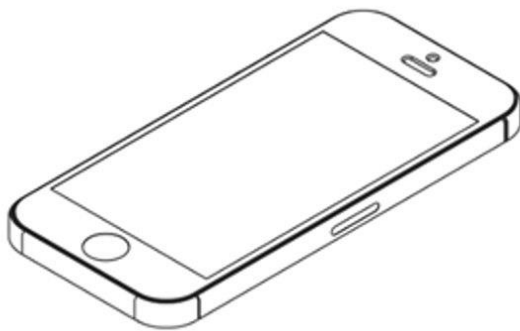
1. KRITISKĀ DOMĀŠANA
2. KOMPLEKSITĀTES APZINĀŠANĀS
3. PERSPECTĪVES PRASMES
4. JĒGAS VEIDOŠANA
5. ILGTERMIŅA ORIENTĀCIJA UN VĪZIJAS RADĪŠANA

Domāšana

kognitīvās prasmes

Izvēlieties projektu/ lietu, ar kuru Jums šobrīd vai tuvā nākotnē jātiek galā.

Kura no «Domāšanas» kvalitātēm Jums būtu jāpilnveido, lai projektu realizētu?



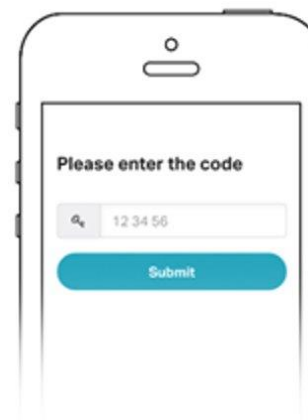
1

ievadi menti.com

www.menti.com|

2

8770 8875



3





The sustainability revolution will be organic. It will arise from the visions, insights, experiments and actions of billions of people. The burden of making it happen is not on the shoulders of any one person or group. No one will get the credit, but everyone can contribute.

Donella Meadows

Mācīšanās = stratēģija

Iecere:

Biznesa meistarklase V2.0

Vide, kurā vadītājiem ir iespēja

rosināt sevī interesi
domāt par lielākiem
ilgtspējas
jautājumiem

veltīt laiku sevis
attīstības darbam

pilnveidot prasmes
rīkoties patiesi
ilgtspējīgi, veidojot
organizāciju, kas ir
uzticības vērts
partneris tirgū

Vairāk

KIC

ieskata pasākums

Ilgspēja. Tā nav organizācijas ”mārketinga zīmogs”.

Sandra Lāce

Vadīšanas prasmju trenere, supervizore



A white astronaut in a space suit is floating in space. The astronaut's right arm is raised, and their left arm is extended downwards. The background is a dark, starry space. The astronaut's helmet has a large, dark visor. The suit has various straps and buckles visible.

KIC

Viss sākas ar vadītāju

Novērtē | KIC Vadītāju forums



ej.uz/kicvaditajuforums

**Tiekamies
mācībās
un Jūsu
uzņēmumos**