

Cilvēciskā saikne kā ceļš uz pārmaiņām. Komāndu savienotāju loma.

Uldis Pāvuls, organizāciju psihologs

IZGLĪTĪBAS UN ZINĀTNES MINISTRIJAS IKGADĒJĀ KONFERENČE
NO IEGULDĪJUMIEM LĪDZ IETEKMEI: VIENOTA PIEEJA MACĪŠANĀS ATBALSTAM
22.08.2025.



Izglītības un zinātnes
ministrija



Valsts izglītības
attīstības aģentūra



Līdzfinansē
Eiropas Savienība



Pārmaiņas nav problēma!

Vadītāji runā ar
darbiniekiem:

95% par mērķiem

5% par ietekmi
uz darbiniekiem

Darbinieki, kad aiziet
mājās, domā:

5% par mērķiem

95% par ietekmi
uz sevi



Kad mums stāsta
par lieliem
mērķiem, mēs
izjūtam nemieru
no neziņas par
savu nākotni.



Īstā problēma – aizspriedums pret esošo stāvokli

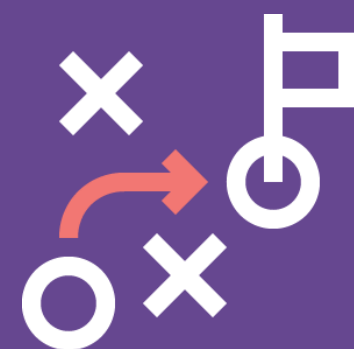
- 1. Izvairīšanās no zaudējuma** – mēs baidāmies zaudēt to, kas mums jau ir vairāk, nekā vēlamies iegūt kaut ko jaunu.
- 2. Kognitīvā piepūle** – pārmaiņas prasa lielāku psihiskās enerģijas patēriņu un nepieciešamību tikt galā ar neziņu.
- 3. Izvairīšanās no nožēlas** – nevēlamies kaut ko mainīt, lai pēc tam nebūtu jānožēlo.

Darba izpildes
rezultāts



+

Organizācijas
veselība



Ko darām?
(Mērķi, plāni.)

Kā darām?
(Cik efektīvi sadarbojamies, lai
sasniegtu kopīgos mērķus?)

Kas ir pārmaiņu veicināšanas process?

Ar nodomu virzīts, ilgtspējīgs attīstības process, kurā darbinieki vai to grupas mazina atšķirību starp esošo realitāti un vēlamo situāciju nākotnē, izmantojot emocionāli pievilcīgu nākotnes redzējumu, mācīšanos un pozitīvas, atbalstošas attiecības.

Adaptēts no Boyatzis, R. E. (2024). The science of change: Discovering sustained, desired change from individuals to organizations and communities. Oxford University Press.

**Viens no risinājumiem
pārmaiņu veicināšanai –
komandu savienotāji.**

Iespējas padarīt
nākotni labāku?

Skolas

Pakalpojumu
sniedzēji

Bērnudārzi

Audzēkņu
vecāki

Finansētāji

IZM

Pašvaldību
izglītības
pārvaldes

Citas
komandas

?

Apdraudējums?

Metodiskās
komisijas

Ko dara *komandu savienotāji*?

1. Veido psiholoģiski drošu darba vidi.
2. Iepazīstina, palīdz atjaunot attiecības.
3. Veido emocionālo saikni, ir ieinteresēti atvērtās, zinātkārās sarunās par otra situāciju, interesēm, gaidām, robežām, to, kas motivē, rada gandarījumu.
4. Aicina pievienoties ceļā uz emocionāli pievilcīgu nākotni, veido piederību, parāda izaugsmes un autonomijas iespējas, iedrošina.
5. Meklē un pārrunā kuros procesos esam viens no otra atkarīgi, kas primāri jāatrisina un kā viens otram varam palīdzēt.
6. Aicina un iedrošina veikt sistemātisku darbības rezultātu analīzi.

**Kuri ir jūsu komandu savienotāji?
Kāds atbalsts viņiem nepieciešams
cilvēciskās saiknes veidošanai?**

PALDIES!

