



# LIZDA

## Sarunu vešanas prasmes un argumentēšana

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants



Norway  
grants

 Innovation  
Norway

A large, stylized owl logo is positioned in the background, rendered in a lighter shade of blue than the page's background. The owl is facing right and has a large, circular eye with a smaller circle inside, and a beak pointing downwards.

**LIZDA**  
**komunikācijas**  
**pamattēzes**

# Kas ir LIZDA?

Atpazīstamākā  
un ietekmīgā  
arodbiedrība  
Latvijā!

SKDS iedzīvotāju aptauja 2021. gadā

SAUKLIS:

“

Pa vienam  
mēs lūdzam,  
kopā panākam!

”

## 3 GALVENIE SASNIEGUMI



Izcīnītais **darba algas**  
**pieaugums**



Darbs pie **kopīgumu,**  
**ģenerālvienošānās**  
**noslēgšanas**



Dalība **skolu akreditācijas**  
procesā



LIZDA

Pa vienam mēs lūdzam, kopā panākam!

**APDROŠINĀŠANA =**  
LIZDA biedrs finansiāli  
un juridiski aizsargāts  
darbinieks

**IETEKME UN PIEDERĪBA =**  
LIZDA kā valstī  
atpazīstamākā un  
ietekmīgākā arodbiedrība

**PRESTIŽS =**  
LIZDA cīnās par izglītības  
un zinātnes nozares  
profesiju prestižu. Par to  
aktīvi iestājas arī Jauno  
pedagogu padome

# Latvijas lielāko arodbiedrību ietekmes pētījums

**59%**

aptaujāto uzskata, ka arodbiedrības biedri kopumā ir labāk aizsargāti nekā cilvēki, kuri nav arodbiedrībā



**24%**

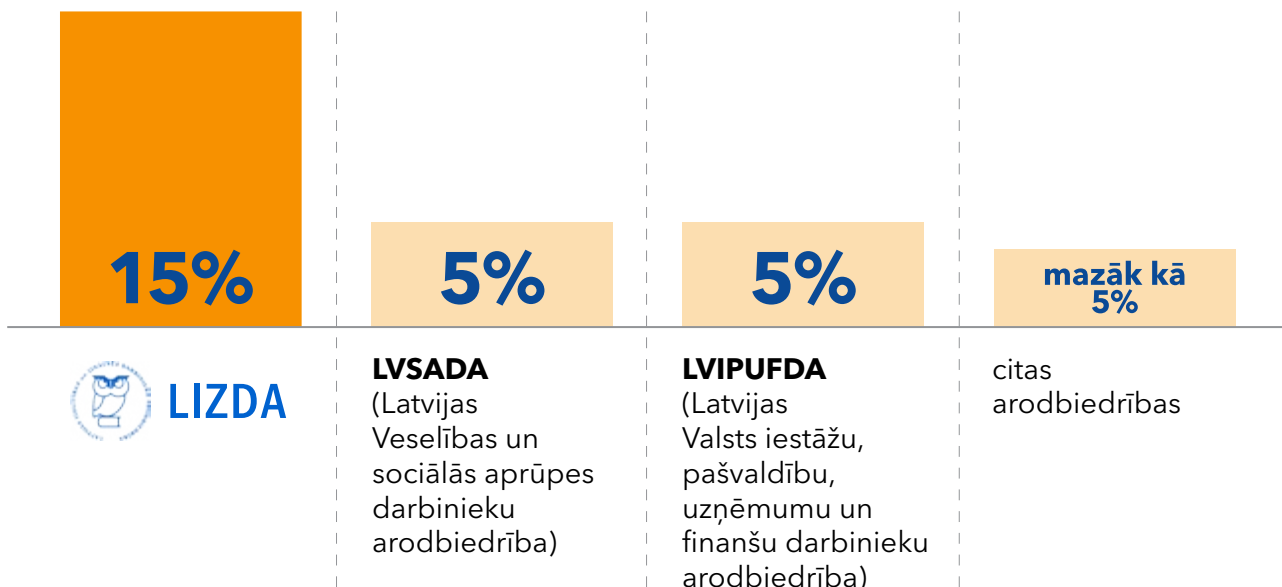
norāda, ka arodbiedrības biedri kopumā nav labāk aizsargāti

**17%**

nav konkrēta viedokļa

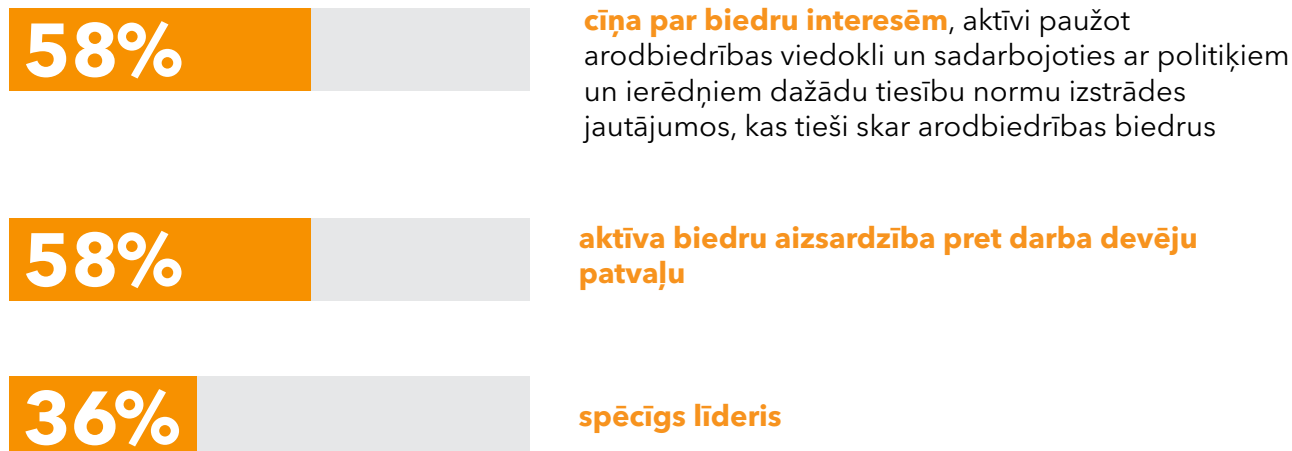
Pēc aptaujāto Latvijas iedzīvotāju domām Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA) ir visietekmīgākā arodbiedrība Latvijā, kas visveiksmīgāk spēj aizstāvēt savu biedru intereses.

Atpazīstamākā arodbiedrību vadītāja ir LIZDA līdere Inga Vanaga



Pētījuma veicējs: SKDS  
2021. gads

Trīs vissvarīgākie faktori, lai nodrošinātu arodbiedrības ietekmi un lomu pēc aptaujāto Latvijas iedzīvotāju domām, ir:



Pētījuma veicējs: SKDS  
2021. gads

Trīs galvenie arodbiedrību uzdevumi (funkcijas) pēc aptaujāto Latvijas iedzīvotāju domām ir:



Ļoti pārliecinoši kopējo arodbiedrības spēju aizstāvēt savu biedru intereses vērtē tieši tie iedzīvotāji, kas ir kādas arodbiedrības sastāvā - turpat 80% no viņiem norāda, ka arodbiedrības spēj labāk aizsargāt viņu kā darba ņēmēju intereses, salīdzinot ar tiem darba ņēmējiem, kuri nav arodbiedrību biedri.

Pētījuma veicējs: SKDS  
2021. gads

# Kāpēc stāties LIZDA?

## RACIONĀLAIS PAMATOJUMS

### LIZDA biedrs - sociāli, juridiski, profesionāli un emocionāli aizsargāts nozares darbinieks

LIZDA IR BIEDRA «APDROŠINĀŠANAS POLISE»



**Finansiālais** atbalsts dažādās dzīves situācijās



**Juridiskais atbalsts** un palīdzība dažādās ar profesionālo darbību un darba attiecībām saistītās situācijās



Bagātīgs «**Atlaižu grozs**»



**Kursi un semināri** izglītotākam arodbiedrības biedram



Biedra **viedoklis un intereses pārstāvētas darbavietā**, pašvaldības līmenī, nacionālā līmenī un starptautiskā līmenī



Biedru **socializēšanās pasākumi**

## EMOCIONĀLAIS JEB PĀRLIECĪBAS JAUTĀJUMS

### LIZDA cīnās par nozares darbinieku profesiju prestižu



Pieredzējušo biedru un Jauno pedagogu padome kopīgi strādās kā nozares darbinieku prestiža celšanas iniciators




Sabalansētas darba slodzes un algu pieauguma tieša ietekme uz profesijas prestižu



Darba apstākļu uzlabošanās

Valstī ietekmīgākā arodbiedrība izglītības un zinātnes nozares darbinieku darba dzīves apdrošināšanai, kā arī aizsardzībai un pedagoga profesijas prestiža celšanai

A large, faint, stylized owl logo is visible in the background, rendered in a lighter shade of blue than the background. The owl is facing right and has large, circular eyes.

**Biežāk uzdotie  
jautājumi.  
Atbilžu algoritms/  
tēzes**

## LIZDA biedri un nebiedri bauda vienādas privilēģijas



Gluži pretēji – Tu ieguldi sevis apdrošināšanā, kas ir pieejama tikai biedriem: atlaižu grozs, pabalsti, juridiskā palīdzība un līdz ar to darba un savas privātās dzīves stabilitātē. Ja nebūtu LIZDA, tad visiem un visā nozarē atalgojums būtu daudz zemāks. Koplīgumus var arī slēgt darbinieku pārstāvji, bet izglītības nozarē nekas tāds nav noticis. Koplīgumu nebūtu vispār, ja LIZDA tos neprasītu un neparakstītu. Sociālo dialogu skolas, pašvaldības un nacionālā līmenī var īstenot tikai arodbiedrība

## Es stājos ārā no LIZDA...



Kas no LIZDA veikuma Tev līdz šim ir bijis svarīgs?  
Kādi apstākļi ir noveduši mūs līdz šādai situācijai/ka mums ir šāda saruna?  
**Piekritīsi, ka pa vienam mēs lūdzam, bet kopā panākam!**  
Ko es varu palīdzēt, lai viss notiktu labāk/ lai Tu mainītu nostāju?

## Par to naudu, ko es maksāju LIZDA, gada laikā man sanāk jauni zābaki!...



Kas no LIZDA veikuma Tev līdz šim ir bijis svarīgs?  
**Tu ieguldi sevis apdrošināšanā, kas ir pieejama tikai biedriem: atlaižu grozs, pabalsti, juridiskā palīdzība un līdz ar to darba un savas privātās dzīves stabilitātē.**  
Ja nebūtu LIZDA, tad visiem un visā nozarē atalgojums būtu daudz zemāks.

## 3 € es esmu gatava maksāt, bet 5 € noteikti nē!...



Piekritīsi, ka LIZDA nebūtu mūsu labā panākusi to visu bez pastāvīga finansējuma, ko veido biedru naudas?  
Ja mēs visi izstājamies, mums atņems to, ko esam izcīnījuši. Nākamā algu pieauguma nebūs. Vai Tu esi gatava/gatavs riskēt ar šī gada algas pieauguma daļu?  
Vai šo x eiro vietā esi gatavs atteikties no savas darba apdrošināšanas?  
Varēsim maksāt mazāk, ja kopīgi varam palielināt biedru skaitu.

## Es zaudēju 1% no algas...



**Gluži pretēji – Tu investē/ieguldi/savā apdrošināšanā un līdz ar to darba un privātās dzīves stabilitātē.**  
Ja mēs visi izstājamies, mums atņems to, ko esam izcīnījuši. Nākamā algu pieauguma nebūs. Vai Tu esi gatava/gatavs riskēt ar šī gada algas pieauguma daļu?

## Tagad visi rēķini ir dramatiski auguši. Šis man ir izdzīvošanas jautājums...



Vai Tu esi gatavs attiekties no savas apdrošināšanas, ko sniedz LIZDA?  
Šajos apstākļos LIZDA piedāvātā apdrošināšana kļūst vēl svarīgāka darba jautājumos, lai nodrošinātu ienākumus un cīnītos par algu pieaugumu un mūsu darba prestižu.

## Es nejūtu, ka LIZDA mani aizstāv un ka arodbiedrībai ir kāda ietekme



Man ir nepatīkami to dzirdēt, jo iedzīvotāju aptaujā LIZDA ir novērtēta kā atpazīstamākā un ietekmīgākā arodbiedrība Latvijā!  
Vai, Tavuprāt, panāktais pēdējais algas pieaugums nav tieši LIZDAS rūpju un aizstāvības apliecinājums?



A large, stylized owl logo is visible in the background, rendered in a lighter shade of blue than the background itself. The owl is facing right and has large, circular eyes.

# Pārrunu vešanas prasmju pilnveide

## KOMUNIKĀCIJAS MĒRĶIS

# Galvenais zelta likums: «Runā ar citiem tādā veidā, kā viņi vēlas, lai Tu runātu!»



Lai būtu patiesi efektīvs sarunas partneris, **mērķis ir pozitīva ietekme.**



**Veiksmīgu cilvēku panākumu atslēga** - viņu ieradums **sāpumā ir saprast saruna partnera emocijas**, kas slēpjas aiz izteiktajiem vārdiem.



Profesionāli komunicētāji **panāk ietekmi, nevis akli konfliktē.**

## Personiskais vienmēr ir svarīgāks!

### Personiskais ieguvums:

TIE IR SUBJEKTĪVIE FAKTORI:

- personiskais labums
- gaume, reputācija, finansiālā drošība, prieks, bailes, patika, nepatika.

### Organizācijas ieguvums:

TIE IR OBJEKTĪVIE FAKTORI:

- ekonomija, efektivitāte, izdevīgums,.....

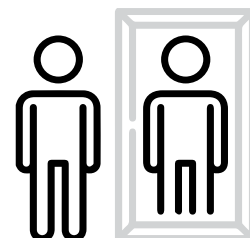
70%

30%

## Spoguļošana

Otras puses svarīgu lietu atkārtošana, lai cilvēks **sadzird savus vārdus**, bet no jūsu mutes. Tas rada sajūtu, ka Jūs viņu esat sadzirdējuši.

Rada komfortu sarunu biedram un «atver» viņu jūsu sakāmajam.



## Taktiskā empātija jeb «sāpju» apzīmogošana

- 1 Jūs zināt pretējās puses argumentus?
- 2 Ja jūs zināt, tad nosauciet tos! Nebaidieties - iezīmējiet tos!
- 3 Jūs atbrūņojat otro pusi un signalizējat, ka jūs zināt viņu šaubas.
- 4 Jūs parādāt, ka jūs esat tādi paši kā viņi un esat spējīgi iejusties otras puses ādā.

## Atklāta saruna sākas no **Nē!**



Klasiskā pārdošana ir **Jā!** pasaule

Īstā saruna ir **Nē!** pasaule

**Nē!** parāda, ka cilvēks ir šeit un tagad ir sarunā, nevis izvairās no tās.

## Vārda *taisnība* maģija

Jums sarunā ir jāpanāk, lai cilvēks pasaka uz jūsu argumentiem:



Nejauciet ar - Tev ir taisnība!

## Kalibrētie jautājumi jeb uz produktīvu sarunu vērsti

- ? Kā lai mēs to izdarām?
- ? Ko es varu palīdzēt, lai viss notiktu labāk?
- ? Kādi apstākļi ir noveduši mūs līdz šādai situācijai?
- ? Kā mēs varam atrisināt radušos situāciju?
- ? Kas ir tie mērķi, ko mēs gribam sasniegt?
- ? Kas no šī ir tik svarīgs Tev?
- ? Nelietojiet jautājumu: Kāpēc?



Nelietojiet jautājumu: Kāpēc?

## «Melnie gulbji» JEB 100% VISUS PĀRLIECINĀT NAV IESPĒJAMS!

Nevajag no tiem baidīties!

Mācieties tos atpazīt!



# Pārrunu mērķa karte

Mans vēlamais rezultāts

Mans nevēlamais rezultāts

Pretējās puses vēlamais rezultāts

Pretējās puses sliktākais rezultāts

## 4 lietišķās komunikācijas stili



**Izkraidētāji** - jeb iedvesmotāji; **tieši**, uz **cilvēkiem orientēti**, ar augstām socializācijas prasmēm. Viņu dabiskais talants komunicēt un dalīties ar savu viedokli var tikt uzskatīts par valdonīgu vai pat agresīvu.



**Komandieri** - jeb komandas vadītāji; **tieši un uz pienākumiem orientēti**. Viņu pieeja koncentrēties uz uzdevumu var tikt interpretēta kā spiediens, nevis pārlicinoša komunikācija.



**Sajūtu cilvēki** - **netieši un uz cilvēkiem orientēti**. To dabiskā spēja redzēt dažādas perspektīvas katram jautājumam var radīt iespaidu par domu pārāk plašu lidojumu un pasivitāti, mazspēju.



**Analizētāji** - **netieši un uz uzdevumiem orientēti**. Viņi spēj dziļi koncentrēties uz pienākumiem, tāpēc tas var tikt interpretēts kā norobežošanās no socializēšanās un vientuļnieka pieeja.

## Kā atpazīt pēc komunikācijas veida

### Izkraidētāji jeb iedvesmotāji

- Par ko runās: *Es darīšu*
- Veids kā runā: paziņo, dod komandas; tieši apgalvojumi
- Runas ātrums: ļoti ātri

**Ko vēlas: varu un ietekmi**

### Sajūtu cilvēki

- Par ko runās: *Es jūtu*
- Veids kā runā: jautā, netieši apgalvojumi
- Runas ātrums: lēnāks

**Ko vēlas: mieru**

### Komandieri jeb komandas vadītāji

- Par ko runās: *Es gribu*
- Veids kā runā: jautā, netieši apgalvojumi
- Runas ātrums: ātri

**Ko vēlas: popularitāti**

### Analizētāji

- Par ko runās: *Es domāju*
- Veids kā runā: jautā, netieši apgalvojumi
- Runas ātrums: lēns

**Ko vēlas: perfektumu**

# Raksturojums stresa un pārmērīga stresa situācijas

## Izklaidētāji jeb iedvesmotāji

### Kā rīkojas stresa situācijās:

- Iedvesmas un enerģijas pārpilni
- Kļūst neatlaidīgi
- Uz kontroli tendēti

**Pārmērīgs stress: kļūst despotiski**

## Komandieri jeb komandas vadītāji

### Kā rīkojas stresa situācijās:

- Vispirms pievēršas problēmjautājumiem, bet var kļūt stresa pārņemti
- Var nokoncentrēties tikai uz negatīvajiem aspektiem

**Pārmērīgs stress: kļūst aizskaroši vai sarkastiski**

## Sajūtu cilvēki

### Kā rīkojas stresa situācijās:

- Satraucas, mēģina izvairīties no problēmas
- Nodur galvu, komunicē ar kolēģiem
- Vēlas šokolādi, saldumus :)

**Pārmērīgs stress: padosies**

## Analizētāji

### Kā rīkojas stresa situācijās:

- Pārāk pievēršas detaļām
- Var censties neiesaistīties

**Pārmērīgs stress: centīsies pazust vai pat pazudīs**

## Kā veidot sadarbību



### Izklaidētāji jeb iedvesmotāji

#### KO DARĪT

- Koncentrēties uz tagadni
- Prezentēt lietas īsi un kodolīgi
- Dod viņiem izvēles iespējas
- Ļaut sajūst, ka ir situācijas kontrolētāji
- Tieši kā viņš kļūs par uzvarētāju ar savu piedāvājumu

#### KO NEDARĪT:

- Fokusēties uz ilgtermiņu
- Dot pārāk daudz detaļu
- Nevajag kļūt pārāk personiskam
- Neatkāpieties, ja uzskatāt, ka jums ir taisnība



### Komandieri jeb komandas vadītāji

#### KO DARĪT

- Koncentrēties uz nākotni
- Lietas prezentēt kā stāstus, uzburt ainu
- Jautājiem pēc viņu idejām, līdzdalības
- Izsakiet atzinību, novērtējumu
- Uzsveriet personīgo ieguvumu – kā tieši tas varēs izcelties, gūt publisku atzinību

#### KO NEDARĪT:

- Nesākt sarunu uzreiz par biznesu
- Noniecināt viņu entuziasmu un vēlmi rīkoties
- Būt pārāk nopietnam
- Pārkliegt viņus

# Kā veidot sadarbību



## Sajūtu cilvēki

KO DARĪT

- Koncentrēties uz tradīcijām
- Esiet vienkārši un veidojiet neformālu pieeju
- Dodiet laiku, lai cilvēks sajostos labi
- Uzsveriet komandas pieeju
- Uzsveriet, kā piedāvājums palīdzēs veidot komforta zonu, drošības sajūt

KO NEDARĪT:

- Neprasīt pārāk daudz detaļu
- Spēcīgi uzspiest, lai lietas tiktu mainītas
- Steidzināt un uzbrukt
- Būt autoritatīvam



## Komandieri jeb komandas vadītāji

KO DARĪT

- Koncentrēties uz pagātni, tagadni un nākotni
- Runāt par faktiem, detaļām un termiņiem
- Esiet loģiski un labi organizēti
- Sakiet precīzi, ko un kā darīsit
- Uzsveriet, kā analizētājs varēs pārlicināties, ka rīkojas pareizi

KO NEDARĪT:

- Veidot neloģisku komunikāciju
- Būt neiecietīgam
- Steidzināt, būt pārmērīgi familiāram
- Nevajag kļūt pārāk personiskam
- Neuzstāt uz tūlītēju rīcību

# Pārrunu laikā atpazīstiet sarunu partnera uzvedības modeli

## Rīcība



### Pārrunu risinājums

FOKUSS UZ:

- Racionālie argumenti
- Mērķis
- Konkrētas vajadzības



### Emociju taktika

FOKUSS UZ:

- Emocionālie izvirdumi
- Nav skaidrs mērķis
- Nekonkrētas vajadzības

## Emociju taktika: sarunu partneris sākt kliegt



**Ļaujiet «izkliegt» sakāmo** – pārtraukt personu, kas kliež, un likt tai sadzirdēt Jūsu teikto kliegšanas laikā nav iespējams.



**Mierīgi klausāties un sagaidām pauzi** – partneris ievēl gaisu vai pārtrūkst doma.



**Signalizējam par turpmāko rīcību** un dodam izvēles iespēju: es vēlos Jums palīdzēt, bet, ja Jūs turpināsit tādā tonī, man būs šī saruna jāizbeidz.



Jūsu izvēle par turpmāko sarunu gaitu: **taktiskais vai pārrunu risinājums**.

## Kad Jūs «apsūdz» vispārīgās lietās, kur neesat vainīgi

### Neapstipriniet un arī nenoliedziet to!

Piemēram, cilvēks saka «Jūs, visi te esat vienādi – runājat daudz, bet rezultāta nav!». Pasakot «nē, tā nav!», Jūs ieslīgsiet neauglīgā diskusijā: «nē tā nav, nē tā ir..»

Tā vietā labāk pajautāji: «**Kas Jums personīgi liek tā domāt?**» Cilvēkam būs jāaizdomājas, kāpēc viņš tā apgalvo.

### Iespējams, ka atbilde slēpjas kādā vienkārši risināmā situācijā.

Piemēram, cilvēks vairākas reizes zvanījis un nav saņēmis skaidru atbildi.