



Iceland
Liechtenstein
Norway grants



KURZEMES
PLĀNOŠANAS
REĢIONS

Tēmas pārdomām un praktiski aspekti koncepta attīstībai

Pasākums tiek organizēts projekta Nr. LV-LOCALDEV-0004 "Uzņēmējdarbības atbalsta pasākumi Kurzemes plānošanas reģionā" ietvaros. Projektu līdzfinansē Islande, Lihtenšteina un Norvēģija, izmantojot EEZ grantus programmā "Vietējā attīstība, nabadzības mazināšana un kultūras sadarbība".

Strādājam kopā konkurētspējīgai Eiropai.



Latvijas radošo uzņēmēju biznesa konceptu/ produktu kolekcija

hobijs

dzīvesstila bizness

bizness



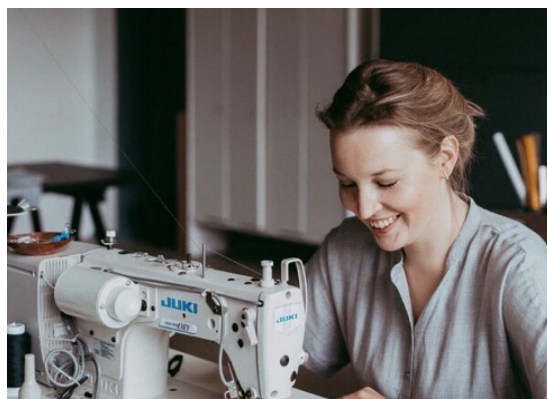
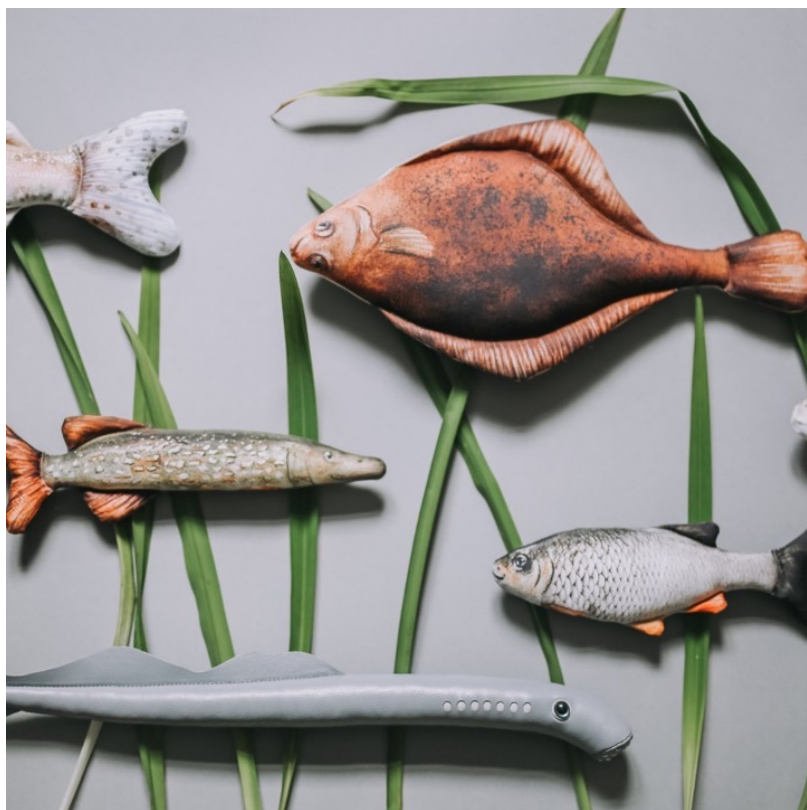
80%



Zivis, kas nes daudz prieka



Inga Bērente
Meņģeles
pagasts



GAIL LAT ENG

Auduma zivis,
kas nes daudz prieka

PIELIETOJUMS:

- > dāvana
- > interjera akcents
- > rotaļu draugs
- > spilvens
- > veiksmes talismans
- > galvenā balva

SĀKUMS VEIKALS PAR GAIL KONTAKTI NOTEIKUMI

Kur paslēpušās LABAS biznesa idejas?

ĻOTI vērtīgs kontroljautājums
pirms turpmākā darba



Vai atpazīstam?

Azeron



Inovācija “geimeru” pasaulē
100 darba vietas (Ventspils VIZIUM)
Eksports **90+** valstīs
Apgrozījums **2 milj.EUR** (1.5 gadi)

TURĪGS TIRGUS – “drēbe”, kuru labi pazīstu
VAJADZĪBA – tam ir apliecinājums
KANĀLI – zinu, kā sasniegt
MANĀS zināšanās balstīts produkts

Dažādas ideju attīstības tehnikas

1. **Ķieģeļa metode** (diverģentā domāšana)
2. **Dubultais dimants** (dizaina domāšana)
3. **5K metode** (problēmas patiesās saknes noteikšana)
4. **Problēmu – risinājumu koks** (diverģentā domāšana)
5. **TRIZ metode** (40 dažādi principi)
6. **6-3-5 metode** («klusā» prāta vētra)
7. **«Kas ir laba KAFIJA?»** (uz vajadzībām balstīti risinājumi)
8. **SCAMPER** (7 dažādi domāšanas principi)
9. **«Ērģeļu» metode** (apvienošana)
10. **Ortodoksālā metode** (tradicionālo pieņēmumu apstrīdēšana)
11. **6 cepuru metode** (de Bono)
12. **«ZELTA DATI ir pie apkopējas»** (novērošana kā metode)



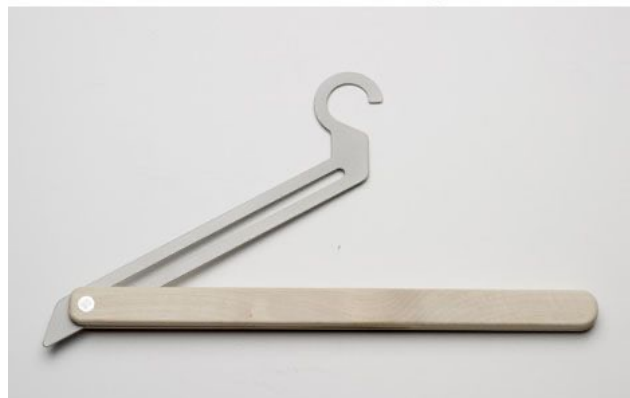
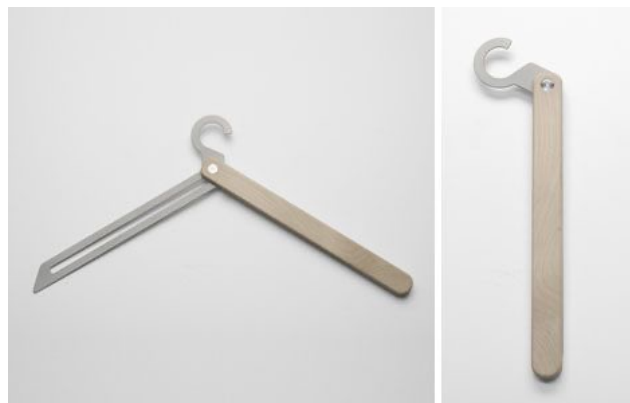
Flow design

(Cliqishere.com)



- # "TURĪGS" TIRGUS
- # VAJADZĪBA – STATUSS
- # KANĀLI – KONTAKTI
- # LĒMUMI – biznesa mērķi

Visi labākie drēbju pakaramie vēl nav izgudroti





Iznīcināšanai paredzēto koka zaru transformācija estētiskos drēbju pakaramajos

(Madona/ JAL SMU)

#1 Kurš segments perspektīvākais drēbju pakaramajam kā DĀVANAI?

#2 Kā tas **izskatīsies**? Kādas būs **funkcijas**? Piešķir tam JAUDĪGU **nosaukumu!**

1. Vecvecākiem
2. Sportistam
3. Juristam
4. Uzņēmējam
5. Skolotājai
6. Šoferim
7. Pavāram
8. Māksliniekam
9. Robežsargam
10. Pārdevējam



Nosaukums:
“Kaija”

11. Politikim
12. Polārpētniekiem
13. Elektriķim
14. Mežzinim
15. Direktoram
16. Prezidentam
17. Būvniekam
18. Biroja darbiniekam
19. Policistam
20. Dārzkopim

“Balstīts uz
patiesiem
notikumiem”:

Jauna produkta
izveide segmentam

turpinājums 18:25



Mērķa grupa #1:
Kanisterapijas speciālisti



Mērķa grupa #2:
Suņu saimnieki



#1 Kanisterapeiti ir LABS segments, jo..



- # (uzņēmēja) domāšana (peļņas max)
- # ieinteresēts savā **produktivitātē**
- # **augošs** tirgus segments (**kā zinām?**)
- # **identificējams** un **sasniedzams**
- # **pazīstam** vairākus, ko varam nointervēt

Kādā tirgū startējam?

Ja vairākos – kurš **PRIMĀRAIS**, kurš **SEKUNDĀRAIS**?

Tirgus veids	Produkta pielietojums
Patērētāju tirgus	Produktu iegāde privātajām vajadzībām
B2B tirgus	Produkta iegāde izmantošanai savā uzņēmumā vai lai ražotu produktus
Institucionāls tirgus	Publiskas iestādes/ BPO, kas nodrošina pakalpojumus sabiedrībai
Kanālu tirgus	Mazumtirgotāji, vairumtirgotāji, kas iegādājas pusgatavus vai ražotus produktus, lai tos pārdotu / piegādātu tālāk
Nišas tirgus	Produkti šaura segmenta vajadzībām.

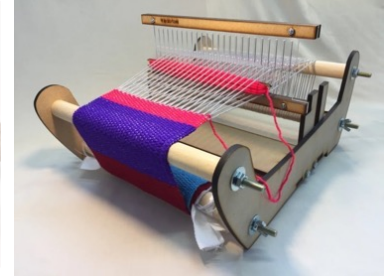
LABA klientu segmenta pazīmes



«geimeri»



estēti



uzņēmumi ar birojiem

- augošs un **maksāt spējīgs segments**
- **APZINĀS** vajadzību un tās aktualitāti («man tā tiešām ir problēma»)
- ir **definējams** un **sasniedzams caur dažādiem KANĀLIEM**

LABĀKIE segmenti?

- **sasniedzamība** - pieejami vairāki respondenti
- **“turīgums”** – stabili, prognozējami ieņēmumi
- **lēmuma pieņemšana** - ilgs/ ātrs/ sarežģīts process
- **definējams** – ir KRITISKĀ MASA un KANĀLI, kā to sasniegt
- **motivācija** – segments APZINĀS, ka “drāma” ir jārisina, lai sasniegtu mērķus

LABĀKĀS “drāmas”?

- **mērogs** - vai “drāma” ir attiecināma arī PLAŠĀK (uz nozari kopumā)
- **alternatīvas** – šī brīža risinājumi problēmai nav pietiekami efektīvi



13* intervijas:

profesionāli kanisterapeiti
un
suņu ģipšašnieki

* 8 – 10 intervijas =
dati par 80-90% no visām
segmenta vajadzībām

Vērtīgi resursi koncepta pilnveides procesā

#1 Saruna tet-a-tet



#2 «Lauka intervijas»



#3 Internets



#6 Fokusa grupas



#4 Profesionāļi



#5 Novērošana



#7 Anketēšana



CENTRĀLĀ izpētes jautājuma definēšana

#2a CENTRĀLAIS izpētes jautājums

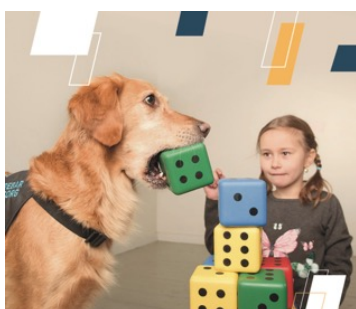
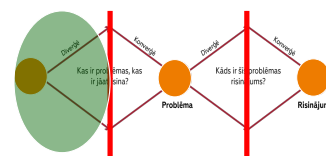


CENTRĀLAIS izpētes jautājums kanisterapeitiem:
Kas ir **LABS** kanisterapijas process?

“Pļavā ir daudz skaistu puķu”



#2b TEMATISKIE jautājumu virzieni kanisterapeitiem:



PROCESS: ideālas nodarbības norise

ATRIBŪTI: piemērots aprīkojums

ATMOSFĒRA: suņa - pacienta labsajūta

PARTNERĪBA un **ATGRIEZENISKĀ SAITE:** sadarbība ar vecākiem

“DRĀMA”: sūdzības

ALTERNATĪVAS un **IDEJAS:** uzlabojumi

Jautājumu uzdošanas ~~māksla~~ zinātne

Ieskatam: jautājumi kanisterapeitiem

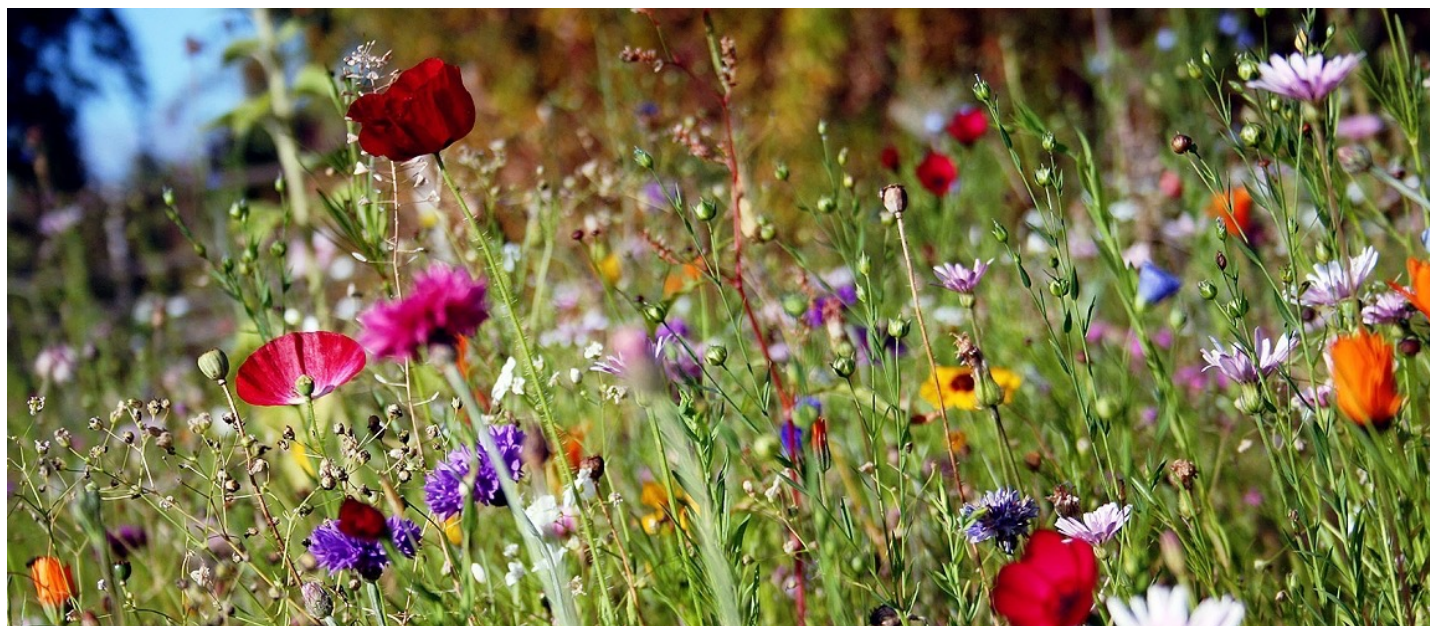
PROCESS: Kādas ir galvenās aktivitātes, kas tiek veiktas kanisterapijā?

TRIBŪTI: Kādu aprīkojumu Jūs esat atzinuši par labu izmantošanai?

ATMOSFĒRA: Kas ietekmē suņa labsajūtu terapijas laikā? Kā to šobrīd risina un kā varētu uzlabot?

ATMOSFĒRA: Kas ietekmē suņa noguruma rašanos? Kā to pareiz risina? Kā varētu mazināt?

SŪDZĪBAS: Kas neapmierina esošajā aprīkojumā? Kas varētu tikt uzlabots esošajā aprīkojumā?

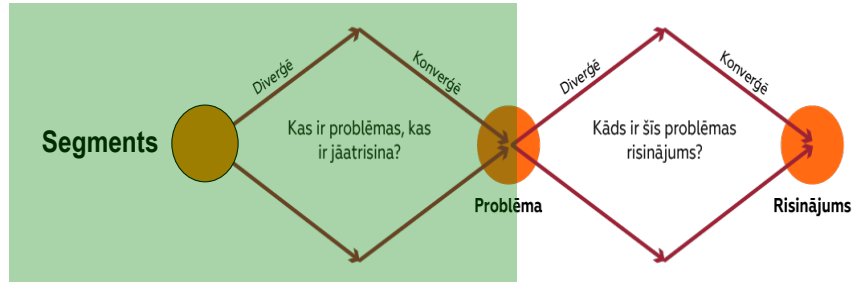
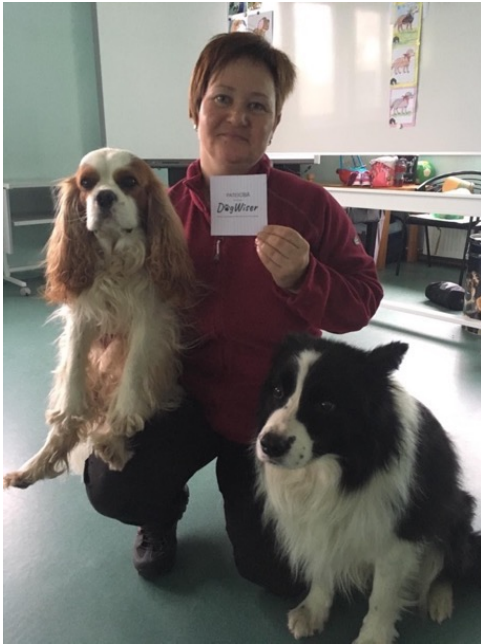


Transkriptu veidošana – **KĀPĒC?** ATSLĒGAS VĀRDI VAJADZĪBĀM!



Spēja IEKLAUSĪTIES

CITĀTU “tulkošana” **VAJADZĪBĀS**
un
pārvēršana **FUNKCIJĀS** un **RISINĀJUMOS**



#3 DEFINĒ:
Ko vēlos uzlabot?

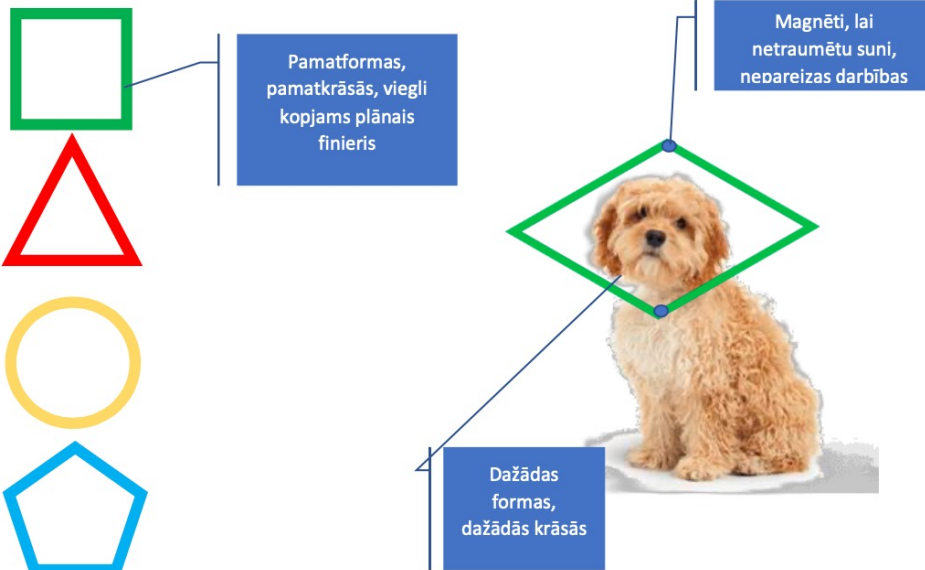
Plāns A: pilnveidot esošo kanisterapijas piederumu klāstu

Plāns B: izveidot digitālu monitoringa sistēmu

Nr.2

MAGNĒTISKO FORMU KOMPLEKTS

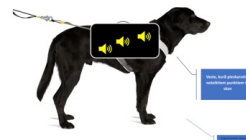
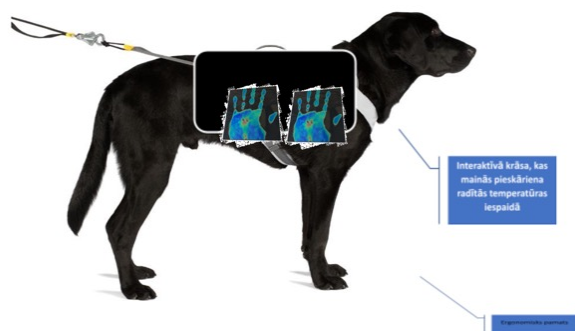
Apraksts: materiāls apmācībām ar suni, lai mācītos formas un krāsas. Papildināts esošais produkts ar magnētisku elementu, lai pa stipru pavelkot, forma attaisītos un netraumētu suni (šobrīd risinājumi traumē suni). Dažādas formas tiek liktas sunim uz kakla.



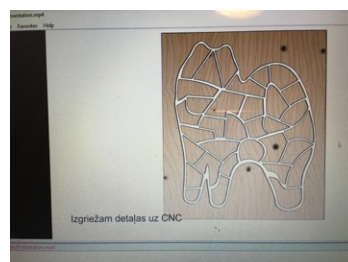
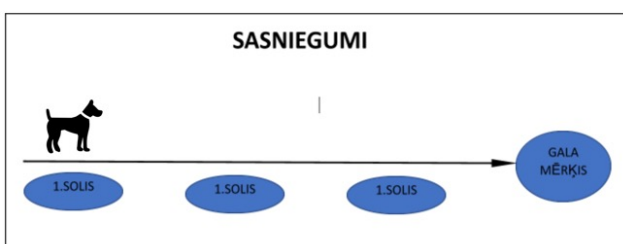
#3 IDEJO:
Ideju ģenerēšana
(28 skices)

Dažādas ideju attīstības tehnikas

1. **Ķieģeļa metode** (diverģentā domāšana)
2. **Dubultais dimants** (dizaina domāšana)
3. **5K metode** (problēmas patiesās saknes noteikšana)
4. **Problēmu – risinājumu koks** (diverģentā domāšana)
5. **TRIZ metode** (40 dažādi principi)
6. **6-3-5 metode** («klusā» prāta vētra)
7. **«Kas ir laba KAFIJA?»** (uz vajadzībām balstīti risinājumi)
8. **SCAMPER** (7 dažādi domāšanas principi)
9. **«Ērģeļu» metode** (apvienošana)
10. **Ortodoksālā metode** (tradicionālo pieņēmumu apstrīdēšana)
11. **6 cepuru metode** (de Bono)
12. **«ZELTA DATI ir pie apkopējas»** (novērošana kā metode)



#3 IDEJO:
Ideju ģenerēšana
(28 skices)





#4 IZVĒLIES un ATTĪSTĪ:
Izvēlēti un prototipēti **15** rīki



DogWiser



Rezultāts:
Kanisterapijas nodarbību piederumu komplekts

Dubultais dimants (Britu Dizaina padome, 2005)



Biedrība ZINIS

SAKUMS | PAR MUMS | PROJEKTI | AKTIVITĀTES 2024 | ZINIS KALENĀRS

Tuvākie pasākumi 2024.gadā

15. dec. 2023, [Nav komentāru](#)

Marts, 2024

- 01.03. Pasākuma vadīšana uzņēmējiem **Ulbrokā**
- 04.03. Digitalizācijas treniņa vadīšana uzņēmējiem **Rīgā**
- 05.03. **Vieslekcijas** vadīšana Talsu 2.vsk skolēniem **tiešsaistē**
- 06.03. Dizaina domāšanas **darbnīcas** vadīšana **Jelgavā**
- 07.03. Tiklošanās darbnīcas vadīšana skolēniem **Ventspilī**
- 08.03. Pasākuma rīkošana uzņēmējiem **tiešsaistē**
- 12.03. Pasākuma vadīšana uzņēmējiem **Piņķos**
- 13.03. Dizaina domāšanas **darbnīcas** vadīšana **tiešsaistē**
- 14.03. Dalība **raidierakstā** "Meklējot un atrodot talantus" **Rīgā**
- 15.03. Pasākuma rīkošana uzņēmējiem **tiešsaistē**
- 18.03. Biznesa ideju ģenerēšanas darbnīca skolēniem **Aknīstē**
- 19.03. **Vieslekcijas** vadīšana Talsu 2.vsk skolēniem **tiešsaistē**
- 20.03. Tiklošanās pasākuma vadīšana **Vidzemē**
- 21.03. Digitalizācijas treniņa līdzvadīšana **Jēkabpilī**
- 21.03. Digitālā dvīņa testēšanas vadīšana **Rīgā**
- 22.03. Pasākuma rīkošana uzņēmējiem **tiešsaistē**
- 23.03. Jauno līderu programmas līdzvadīšana **Jūrmalā**
- 24.03. Jauno līderu programmas līdzvadīšana **Jūrmalā**
- 25.03. Darbnīcas vadīšana nometnes dalībniekiem **Talsu novadā**
- 26.03. **Vieslekcijas** vadīšana Talsu 2.vsk skolēniem **Talsos**
- 26.03. Darbnīcas vadīšana nometnes dalībniekiem **Talsu novadā**
- 27.03. Digitalizācijas treniņa līdzvadīšana **Rīgā**
- 28.03. Komandas saliedēšanas aktivitāte uzņēmumam **Jelgavā**

Sadarbības projekti

- "Zināšanu eņģeļu" programma (2014 - 2015)
- Britu padomes partneris FCG ieviešanā (kopš 2010.gada)

zinis.lv/kalendars

Biznesa ideju meklēšanas avoti

<p>Finland Eiropa Savienība Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p> <p>Latvijas Drošības Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p>	<p>Finland Eiropa Savienība Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p> <p>Latvijas Drošības Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p>	<p>Finland Eiropa Savienība Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p> <p>Latvijas Drošības Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p>	<p>Finland Eiropa Savienība Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p> <p>Latvijas Drošības Inovācijas centrs Inovācijas centrs</p>
<p>Vietēja IZVAICINĀJUMI uzņēmuma vidē</p> <p>VADĪBA</p> <ul style="list-style-type: none"> Vadītājs – kā praktiska transformācija no šīs uz ogošo? Kā atpazīt vadītāja emocionālo ieviešanas darbu? Vai vadītājs spēj zināt, ka katru dienu rīda pilsētu un ietekmē iekšējo kultūru? Kā atrast labu individuālu pieeju darbiniekiem? Vadītāja kvalifikācija NETĒK LĪDZ tehnoloģiju attīstībai un tendencēm Kā nodot masveida biznesu, un to nav jānodod vadītājam (vai kādai citai)? Kāda ir mūsdienīga līgumdarbu darbinieku rovēšana? Neski izmantoti mūsdienīgi tehnoloģiskie sasniegumi darbinieku prasmi novērtēt? Vadītāja spēja "notīrīt" darbinieku (vai) naudas, māksla sastrādāties Kā veidot kvalitatīvu vadības kultūru, nepasauzdot sevi nekādās procedūrās? Kā noturēt komandas garu un uzņēmuma vīzi atbilstoši darba apstākļos? Dalības sistēmas (vēlāms un vēlāms darba organizācija) pārveidošana Kā atrast darbinieku ar sadarbības partnera potenciālu? Kāda ir mūsdienīga amatā apraksts (ar vai "spēks" darba vieta) Stabila stratēģijas komunikācija – iespējams izpausto lēmumus Kolektīvam vien nozīmīgi, vadītājs – jā – kā sistematizēt? Uzņēmuma vadības vajadzības atšķiras no īpašnieku (peļņa pret progresu) Plāna starp zaudējiem (darba likums, vērības, darba stils utt.) pārmaiņu laikā Kā izvērtēt darbaspēka potenciālu rādītājus, automatizējot ražošanu? Kā sistemātiski organizēt personālu darba mērķu procesus? Kā sistemātiski attīstīt vadības spēkus? Jaunas pārvaldes sistēmas ieviešana (ielika brīvība), bet netransformēt anarhiju Plānes uz īstenošanu, nākotnes saskaņotību pārvaldīt Kā ierosināt darbu disciplīnu? Darba samaksa pieauguma (īpašu tendenci) spiediens pret uzņēmuma iespējām Jaunas darbinieku motivācijas metodes 	<p>PERSONĀLS</p> <ul style="list-style-type: none"> Tehnoloģijas attīstība strauji par darbinieku spēju absorbēt Dažādas digitālo prasmi līmenis Kā efektīvi izmantot esošo datu plūsmu? Kā panākt, lai darbinieki regulāri dalās jūsmas, ziņas par notikumiem? Kā sistemātiski fragmentāru informāciju? Īpaša uzmanība komunikācijas atbilstībai Konferences info nepasauzšana Indivīdu saskaršmes kultūra Īsākonkrēti kolektīvos Bioloģiskā izmaiņas Aktīvā darba ieviešana zūd kolektīva garā/mijiedarbība – kā panākt vienotību? PAUČUJUMU romāna kolektīva – kā panākt vienotību? Saskaņotība ar kolektīvu (un motivācija to darīt) sistēmā darba apstākļos Nepieciešama pieredzes pārveidšana starp struktūrvienībām Komandu darbu rādītāji Jaunas personāla notājas principu (ģēnālas) formas Gatavība uzņemties iniciatīvu un meklēt ALTERNATĪVUS risinājumus Spoja apstākļos tendences, katrādi mērķi pašam un spoji jaunās prasmes un zināšanas, būtu konkrētiem darbu tīkliem Nepārtraukta sevis pilnveidošana atbilstoši laikam un soli uz priekšu Jauns darbinieku "pārveidošanas" process (darbā pieņemšana un integrācija) 	<p>KULTŪRVIDE</p> <ul style="list-style-type: none"> Komunikācijas problēmu risināšana sākotnējā stadijā Uzņēmuma profils, kur tiek uzskatīts vai darbinieki izveidojot vīzi profils ar foto un darba amatiem / saņemšanu / "būvniecību" Notāšanas Komandas sadarbība Plāns nodrošināt – kultūra, atbilstoši, dažādas dzīves stila Komunikācijas prasmes, tolerānce, sociāla – emocionāli spējas Savstarpējai palīdzībai sadarbības ar īpašu atbilstošu viedību / būvniecību Būt galvenās pieredzes kultūras tradīciju maiņām Nepieciešama atbilstoši pieredzei Nepieciešama pieredzes pārveidšana starp struktūrvienībām Agrija un DODĀS Digitāla atbilstoši maiņām un ieviešana Uzņēmuma kultūra Zināšanas par ECU, ALUČU darbu vīdi Pieredze PĀRVAICINĀJUMI Balans starp viedību Sociālais tīkls Plāna darba kolektīva pasākumus Īpaša uzmanība Loti atbilstoši darbinieki Skaņas un nepieciešama informācija Atbilstoši darbu Nepieciešama pieredzei Jaunas stila Vēlāms veidot starpību Nepieciešama pieredzei Nepieciešama pieredzei, nav vērības uz jauninājumiem Vēlāms darbinieku vērības un ieradumi pret jauno vērības Nepieciešama pieredzei Spoja uzņemties atbilstoši pieredzei Vēlāms darbinieku, kurā jānosaka darbu, vērības, būtu atbilstoši par savām balēm un ieradumiem Tadpat viedību sadarbība kolektīva Indivīdu darbu, sākas kolektīva Impulssārstības ieviešana Rādītāji pieredzei vīdi, kur darbinieki motivēti strādāt 	<p>VĒDE</p> <ul style="list-style-type: none"> Akarta no IT tehnoloģijām, zaudēta spēja izvērtēt dabiskā vīdi Maximalitāte pie sākuma darbu Spoja ieradumi un ieradumi Darbinieku fiksācija, emocionāli un garīgi veselība, izdošanās sindroms Daļa kvalitatīvu darbu darbu laikā Darbu motivācija vīdi (vīdādi) sistēmā Īpaša uzmanība un resursu pieejamība Īpaša uzmanība darbu laikā vīdi Kādas stresa un emocionāli spējas Nepieciešama pieredzei pieredzei (a.p. p.p., medīcija, spējas prasmes veidošana) "Nepārtraukta uzlabojumi" izsauc stresa "Veidošana" darbu vīdi Nepieciešama pieredzei Darbu ieradumi laikā maiga Nepieciešama pieredzei atbilstoši darbam Daļa instrumentu potenciāla izveidošana Zaļā kura ieviešana Māksla kustoši pasākumi mentāli un fiziski veselību

Neviens nav **NEAIZVIETOJAMS**,
toties ikviens var kļūt
NEATKĀRTOJAMS



Iceland
Liechtenstein
Norway grants



KURZEMES
PLĀNOŠANAS
REĢIONS

Pasākums tiek organizēts projekta Nr. LV-LOCALDEV-0004 "Uzņēmējdarbības atbalsta pasākumi Kurzemes plānošanas reģionā" ietvaros. Projektu līdzfinansē Islande, Lihtenšteina un Norvēģija, izmantojot EEZ grantus programmā "Vietējā attīstība, nabadzības mazināšana un kultūras sadarbība".

Strādājam kopā konkurētspējīgai Eiropai.