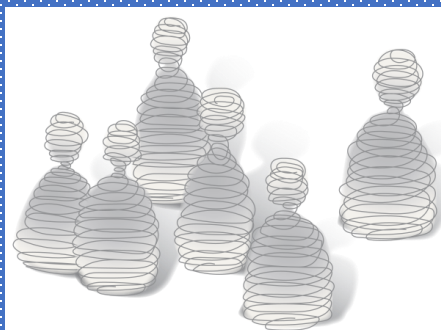


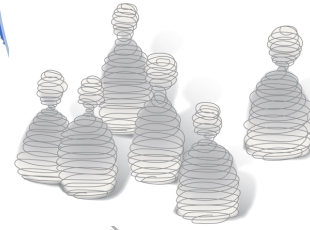
**dienas
business
HUB**



**Systemic Constellations
Center Riga**

Uzņēmums kā dzīva sistēma, 31. maijs

- **Izcelsmes un vēstures ietekme uz uzņēmuma nākotnes sasniegumiem, 12. jūnijs**
 - **Uzņēmuma iekšējās dinamikas, 3. jūlijs**



Systemic Constellations
Center Riga

Organizācija kā dzīva sistēma:
Uzņēmuma veiksmē? Ilgtermiņā?

Kad uzņēmuma problēmsituācijām ir sistēmisks raksturs:

- kad tās atkārtojas (dažreiz ilgstoši vai ar noteiktu regularitāti)
- kad viss, ko var darīt, ir jau izmēģināts un nestrādā
- kad uzņēmumā ir lielas neskaidrības

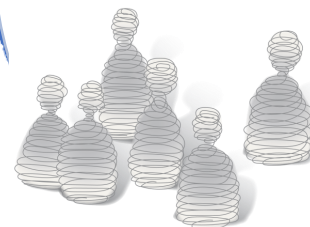
Risinājumus iespējams atrast, mainot vadības domāšanu no analītiskās uz sistēmisko.

Sistēmiskas situācijas iespējams risināt, piesaistot kvalificētu konsultatīvu atbalstu. Tādēļ, ka esot daļa no sava uzņēmuma sistēmas, ne vadītājiem, ne darbiniekiem, nav iespējams redzēt «pilnu bildi»

dienas
bizness
HUB

Sistēmiski vesela uzņēmuma pazīmes:

- Cilvēkus pieņem tāds, kā tie ir. Arī par tiem, kas aizgājuši un ieguldījuši uzņēmuma attīstībā, runā labu;
- Dibinātāji ir nozīmīgi;
- Organizācijas vadība zina, kāpēc tā ir dibināta;
- Organizācija tiek virzīta pretī nākotnei
- Ikvienam ir tiesības ar savu vietu, funkcijām ir kārtība, tās saistītas ar mērķiem;
- Ir zināma un atzīta vadītāju/līderu loma;
- Pastāv līdzsvars starp «došanu» un «ņemšanu» uzņēmumā, ir pastāvīga apmaiņa dažādās nozīmēs, ar tendenci pieaugt;
- Ir posmi, kad pastāvēšana beidzas.



Systemic Constellations
Center **Riga**

dienas
bizness
HUB

Izcelsmes un vēstures ietekme

Kapēc mums vispār par to būtu jādomā?

Rezultāti (ko)



Procesi (kā)



Avots (kas)

Aklais punkts organizāciju attīstībā:

- iekšējā vieta, no kuras mēs darbojamies
- Tas ir punkts, no kuras iespējams stirināt vadības līderību un transformatīvus pārmaiņu procesus organizācijā

4 uzmanības, domāšanas, komunikācijas un sadarbības režīmi

1. Lejuplāde:

Individuāli: domājam pa vecam un uzskatām, ka visu jau zinām. Sarunājamies saskaņā ar noteikumiem, pieklājīgi. Mēs esam un strādājam pilnīgi neapzināti, saskaņā ar saviem sistēmiskajiem paterniem. Daudz pūles veltītas statusa, naudas un ietekmes noturēšanai. Dzīvojam ar savu “vecu es”.

Organizācijas: dara tā, kā ieradušas darīt, saglabā status quo, pārmaiņas pat netiek pieminētas, izaugsme ir svešs jēdziens, automatizēta, birokrātiska rīcība, vērtība = nauda, strādājam saskaņā ar plānu. Tas ir tikai business.

2. Atvērts prāts

Individuālā līmenī: dzīvojam režīmā “es un tā pasaule”. Domājam, balstoties uz faktiem, izrunājam noteikumus, dzīvojam atdalīti, sadalot dzīvi pa “kastītēm”, lai varētu izturēt. Reizēm spējam atlikt savus spriedumus un vērtējumus, lai iegūtu svaigu skatu uz pasauli. Labi debatējam.

Organizāciju līmenī: vērtība ir sacensībai, sasniegumiem, rezultātam. Šajā attīstības stadijā organizācijas sāk pievērsties ne tikai tam, kas ir jādara, bet debatē par to, kā tas būtu jādara. Meklē jaunus risinājumus esošajā situācijā.



3. Atvērta sirds

Individuālā līmenī: dzīvojam, izejot no savas esošās realitātes, spējam empātiski klausīties, uzdodam izzinošus jautājumus, reflektējam, vērtības ir sadarbība un tīklošanās, kontaktu veidošana, jēgpilnas attīstošas sarunas kā ikdiena.

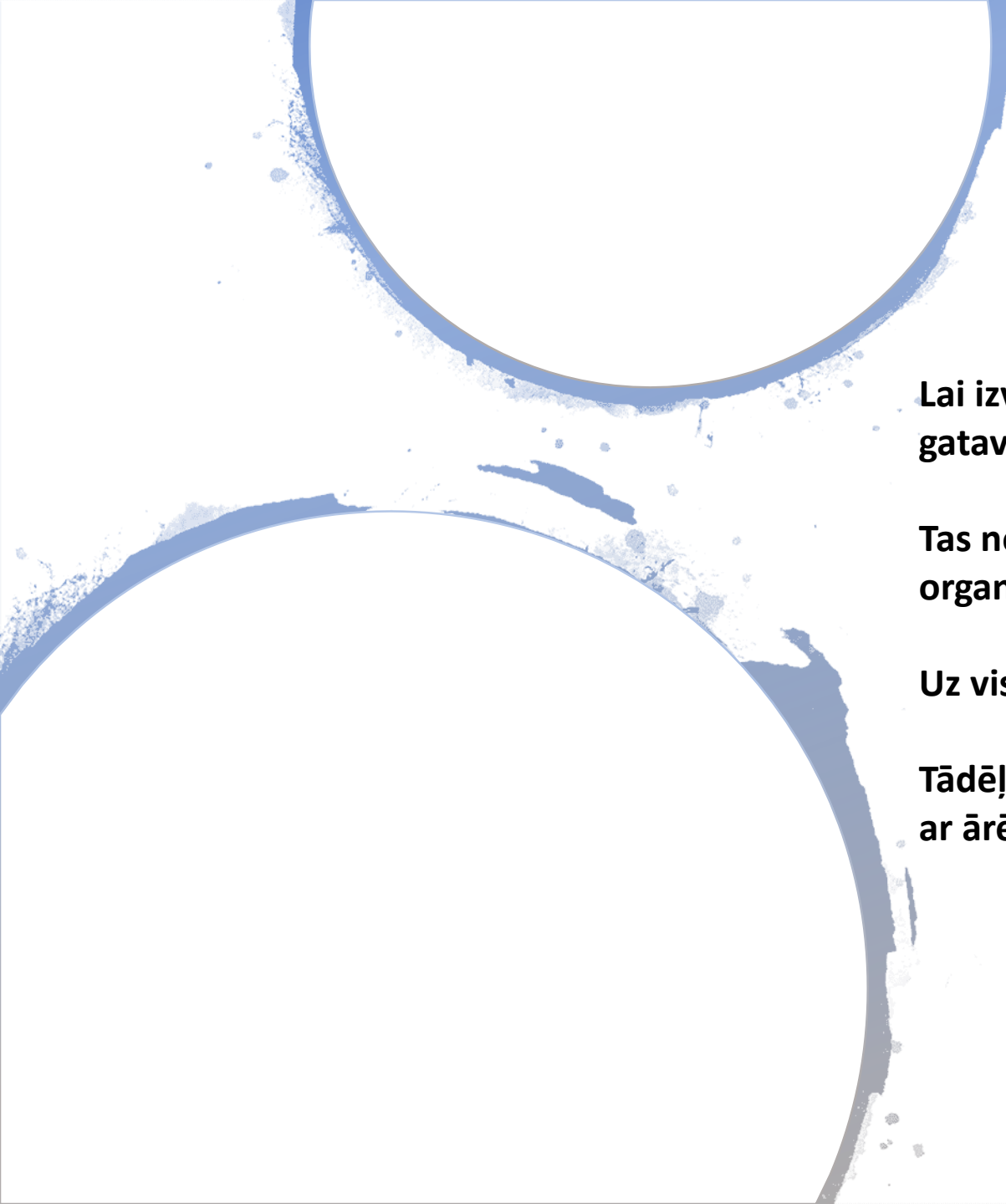
Organizāciju līmenī: gatavi ieraudzīt situāciju tādu, kā tā ir, pieņemt to; meklē veidus uzlabojumiem caur dialogu un savstarpēju pielāgošanos, veidojot vietu kaut kam jaunam.



3. Atvērta griba

Individuālā līmenī: mēs spējam būt kontaktā ar tuvojošos nākotni, tādu, kāda tā mums ir iespējama, kāda tā atklājas. Mēs dzīvojam saskaņā ar to, spējam būt klātesoši savā radošumā un balstīties uz plūsmu, pieņemam lēmumus balstoties uz dziļu izpratni par lietu vienotību.

Organizāciju līmenī: darbošanās no kopīgā, vienotā. Stāvoklis, kurā individuālajam labumam vairs nav nozīmes, būtiski ir būt saskaņā ar lielāku visumu, tā mērķiem un prasībām. Nejaukt ar optimism! Tikai realitāte un klātbūtne, bez vērtējuma.



Lai izveidotu ilgtermiņā efektīvu uzņēmumu, jāmeklē iespējas, kā būt gataviem mūsdienu galvenajiem izaicinājumiem.

Tas nozīmē, ka mums jāapgūst iemaņas, kas ļauj individuālā un organizāciju līmenī nonākt no lejuplādes vai atvērta prāta režīma

Uz vismaz atvērtu sirdi.

Tādēļ, ka bez šīm kompetencēm nebūs iespējams veiksmīgi saskarties ar ārējiem izaicinājumiem.



Izcelsmes un vēstures ietekme

personīgā līmenī

Vai es piedalījos organizācijas dibināšanā?

Kad es pievienojos organizācijai?

Cik ilgi es esmu šajā organizācijā?

Kāda ir mana iepriekšējā pieredze/karjera? Ko es pienesu?

Ar kādiem organizācijas attīstībai būtiskiem notikumiem es esmu saskāries, strādājot šajā organizācijā?

Kā tie ir mani ietekmējuši, kā šīs organizācijas daļu?

Kā tie ir ietekmējuši citus cilvēkus, kuri strādā šajā organizācijā?



Izcelsmes un vēstures ietekme

organizācijas līmenī

Izcelsme:

Kas ir dibinātājs?

Iespējams, dibinātājs aiz dibinātāja?

Kāds bija mērķis, sākotnējais virzītājspēks?

No kurienes nāca nauda? Vieta?

Investori, pirmie produkti, klientu grupas?

Kādas sabiedriskās/sociālās problēmas uzņēmums gribēja atrisināt?



Izcelsmes un vēstures ietekme

organizācijas līmenī

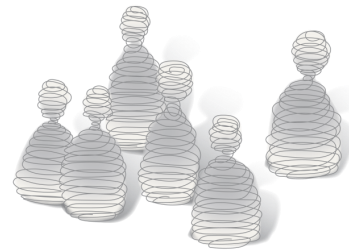
Vēsture:

Īpaši notikumi: nelaimes gadījumi, restrukturizācija, masveida atlaišanas

Izmaiņas mērķos, produktos, cilvēku sastāvā, vadībā, klientu struktūrā

Naudas plūsmas?

Kas laika gaitā varētu būt nejauši zudis?



**Systemic Constellations
Center Riga**

Iveta Apine, vadības konsultante un koučs

Systemic Constellation Center Riga

SIA "Humulus", Stabu iela 17, Rīga LV1010, Latvija

Kontaktinformācija: info@constellationsriga.lv; mob 27448888

www.constellationsriga.lv

**dienas
business
HUB**