

Kompetenčni center trgovine na debelo

27. 8. 2015

Kompetenčni centri za razvoj kadrov 2012-2015 se izvajajo v okviru prve razvojne prioritete „Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti“ in prednostne usmeritve 1.2. „Usposabljanje in izobraževanje za konkurenčnost in zaposljivost“ Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013. Projekt se sofinancira iz Evropskega socialnega sklada - v razmerju 85 % evropski del in 15 % slovenska udeležba.

Vsebina

Predstavitev metode

Spoznavanje energetske zakonodaje in načel delovanja

Uporaba metode

Lastna izkušnja

Povratna informacija

Sklepi



Predstavitev metode I

- **temelji na teoriji sistemov**
- vsaka organizacija je sistem, ki je hkrati del večjega sistema, in vsak notranji element je prav tako del sistema, ki vpliva na delovanje vsega
- kot hologram
- podatke lahko zberemo, vseh teh pomembnih zgodovinskih vplivov pa ne moremo poznati



Predstavitev metode II

- predpostavka, da vsaka skupina ali organizacija čez čas razvija svoje vzorce in načine delovanja, **kar vse vpliva na delovanje vseh njenih členov in članov**
- torej na dejanja in odločitve zaposlenih in zunanjih partnerjev
- elementi so tudi: prostor, delovna sredstva, proizvodi...
- vsak element ima svojo zgodovino, ki tudi vpliva na odločitve
- vpogled v povezave med elementi, dinamiko in aktivnosti, ki podpirajo ali ovirajo uspešnost organizacije ali posameznega sklopa

Predstavitev metode III

- fenomenološka metoda - temelji na izkušnji posameznika
- spoznanja so njegova lastna, skozi metodo jih sprejme na osnovi svoje izkušnje
- **je diagnoza trenutnega stanja**

Predstavitev metode IV - Zgodovina I.

- v 60ih letih prehod iz analitičnega v sistemsko mišljenje
- v 80ih letih sistemski pristopi v organizacijah
- učeča se organizacija (Peter Sange, Otto Scharmer – U presence)



Predstavitev metode IV - Zgodovina II

- energetska fenomenološka metoda, ki podpre sistemski pristop – Bert Hellinger (sistemske postavitev)
- uporaba na individualnem nivoju, družini
- od osemdesetih let na področju organizacijskih postavitev delujeta Jan Jacob Stam in Guenter Weber
- uporablja se v več kot 40 državah (VB, Nizozemska, Avstrija, Švica, Španija, Latinska Amerika, Rusija, Hrvaška)
- v Sloveniji prva certificirana moderatorica Nataša Čebulj



Uporaba metode I

- moderator pomaga usmerjati pri postavljanju vprašanj in iskanju odgovorov osebi, ki rešuje svoje poslovno vprašanje (in je za reševanje pristojen/na)
- **ne gre za svetovanje ali poseganje v odločitve**
- omogoča, da tisti, ki pride na srečanje s vprašanjem, sam z lastnimi izkušnjami pridobi nove poglede in spoznanja.
- odgovorna/ pristojna oseba prejme dodaten uvid, kaj vse bi na neko odločitev lahko vplivalo in kje so najvažnejše povezave med posameznimi členi
- **moderator lahko sodeluje le z osebo, ki je pristojna za rešitev določene situacije**

Uporaba metode II

Za koga je delo zanimivo?

za direktorje, za vodje, za
strokovnjake, in vse, ki pri svojem
delu sprejemajo odločitve



POSTOPEK I

- postavitve se lahko delajo ena na ena (torej oseba s vprašanjem in moderator)
- za iskanje odgovorov se uporabi več ljudi, ki prevzemajo vloge elementov in pokažejo kaj se na nekem področju dogaja (in ni nujno, da so informirana o resničnem stanju problema)
- moderator samo usmerja dogajanje
- klient sam določi do kod bo šel s vprašanjem in sam sprejme sklepe na osnovi videnega. (Ni idealnega sistema, sprejeti tega kot je, takega kot je, ga razumeti.)

POSTOPEK II - oblike sistemskih postavitev

- organizacijske postavitve – javne
- organizacijske postavitve – najem predstavnikov
- znotraj organizacije/interno
- sistemski coaching (individualno delo)



UPORABA

- iščejo se odgovori na tipične dileme: ali se odločiti za ali proti/ ali za izbor med več možnostmi (postavljanje prioritet) / ali iskanje ključnih razlogov za nekaj /lahko tudi vpogled v usklajenost strategij, taktik in ciljev/ lahko v pregled nad dinamiko v timu, ali v projektu/ ali pa za pregled nad koraki za doseganje nekega cilja
- ponudi možne ukrepe in poti za izvedbo in vpogled v potenciale



Možne ovire

- vsak udeleženec naj bo odprt, brez pričakovanj, pripravljen na karkoli
- ni verbalne analize in razlage
- uporaba simbolov oz. sporočil predstavnikov
- le oseba, ki je pristojna za rešitev problema



Energetski zakoni in principi v sistemu

- **Princip reda hierarhije in zgodovine** (vi se še niste rodili, ko smo mi že vse to ustvarili)
- **Princip celovitosti, povezanosti in pripadnosti sistemu** (uspešni smo, ko smo povezani v celoto)
- **Princip ravnovesja med dajanjem in sprejemanjem** (ravnovesje na vseh v organizaciji in z okoljem)

Načela dela

- **BREZ namena** in posebne pozornosti
- **BREZ strahu**
- **BREZ sodb**
- **BREZ pomoči** (brez ljubezni)