Mykolo Romerio universitetas

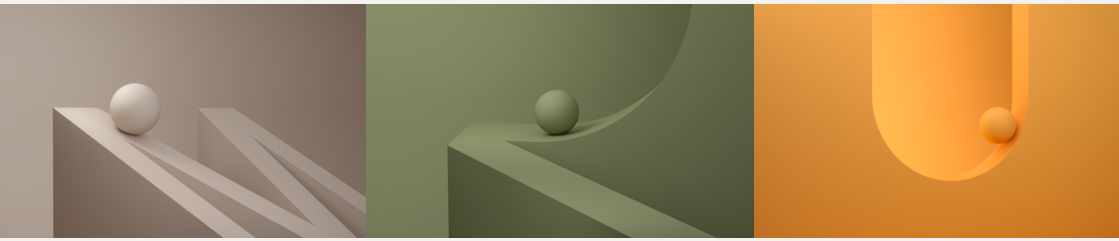
www.mruni.eu

NACIONALINĖ MOKSLINĖ-PRAKTINĖ KONFERENCIJA

„GEROJI VADOVAVIMO PRAKTIKA SOCIALINĖJE SRITYJE: MOKSLINĖS KRYPTYS IR INOVATYVŪS SPRENDIMAI“

Pranešimų santraukų leidinys

2025 m. lapkričio 7 d.
Vilnius



SAVIVALDYBIŲ SOCIALINĖS GLOBOS ĮSTAIGŲ VADOVŲ ASOCIACIJOS (SSGĮVA), LIETUVOS PROFESINIŲ SANTYKIŲ KONSULTANTŲ ASOCIACIJOS (LPSKA) IR MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO (MRU) ORGANIZUOJAMA

NACIONALINĖ MOKSLINĖ-PRAKTINĖ KONFERENCIJA

„GEROJI VADOVAVIMO PRAKTIKA SOCIALINĖJE SRITYJE: MOKSLINĖS KRYPTYS IR INOVATYVŪS SPRENDIMAI“

Pranešimų santraukų leidinys

2025 m. lapkričio 7 d.
Vilnius

Konferencijos mokslo komitetas

Nariai:

dr. Jolita Gečienė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto lektorė;

prof. dr. Vida Gudžinskienė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto profesorė;

Agata Katkonienė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto jaunesnioji asistentė;

dr. Aušra Kolbergytė, Neurodidaktikos projektų vadovė;

dr. Neringa Kurapkaitienė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto vyresnioji lektorė;

prof. dr. Odeta Merfeldaitė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto profesorė;

doc. dr. Justinas Sadauskas, Edukologijos ir socialinio darbo instituto docentas;

prof. dr. Irena Žemaitaitytė, Edukologijos ir socialinio darbo instituto profesorė.

Konferencijos organizacinis komitetas

Nariai:

dr. Jolita Gečienė, Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos pirmininkė

Andžela Brazienė, Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos pirmininko pavaduotoja

Danutė Akaveckienė, Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos valdybos narė

Ilona Veronika Klimantavičienė, Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos narė, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos tarybos narė

Ligita Jakučionytė, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos pirmininkė

Miglė Petkauskienė, Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos vicepirmininkė

ISBN 978-609-488-118-3 (Elektroninis - PDF)
DOI 10.13165/9786094881183

TURINYS

Konferencijos programa 4

Pranešimų santraukos 6

Prof. dr. Andrius Stasiukynas. Inovatyvūs sprendimai viešojo sektoriaus organizacijose kokybės vadybos kontekste 6

Doc. dr. Birutė Švedaitė-Sakalauskė. „Rūpinkis mumis, ir, beje, mes tavęs nekenčiam!“. Perkėlimas į vadovą organizacijoje ir kaip su tuo būti 7

Dr. Neringa Kurapkaitienė. Organizacijos supervizija vadovo asmenyje 8

Prof. dr. Agota Giedrė Raišienė. Kiek lemia kliento balsas praktikoje: kokybiniai duomenys socialinių paslaugų transformacijai 9

Ginter Harner. Šiandienos iššūkiai socialinėje organizacijoje: balansas tarp efektyvumo, biurokratijos ir žmogaus orumo 10

Doc. dr. Rasa Naujanienė. Organizacijos kultūros ir vadovavimo sąsajos socialinių paslaugų organizacijose 11

Viltarė Valatkienė. Organizacijos aspektai, galintys lemti darbuotojų perdegimą. Teorija ir praktiniai pavyzdžiai 12

Dr. Aušra Kolbergytė. Navigacija pokyčių jūroje: vidurinės grandies vadovų atsparumas ir saviugda 13

Andžela Brazienė. Vidinė motyvacija: kaip įkvėpti save ir kitus 14

Dr. Jolita Gečienė. Įkvepianti lyderystė socialinėje organizacijoje: inovatyvūs sprendimai ir patirtys atsparumui kurti 15

Akvilė Budreckytė. Gyvų organizacijų principai 16

KONFERENCIJOS PROGRAMA

LAIKAS	PRANEŠIMO TEMA / PRANEŠĖJAS
9.30–10.00	*DALYVIŲ PASITIKIMAS, REGISTRACIJA*
10.00–10.15	KONFERENCIJOS ATIDARYMAS Muzikinis pasisveikinimas „Spalvų muzikos orkestras Goda“ *Šiaulių miesto savivaldybės globos namai*
10.15–10.35	SVEIKINIMO ŽODŽIS ***Prof. dr. Odeta Merfeldaitė*** *MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto dekanė. Edukologijos ir socialinio darbo instituto profesorė* ***Sandra Sejavičienė*** *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patarėja*
10.35–10.55	INOVATYVŪS SPRENDIMAI VIEŠOJO SEKTORIAUS ORGANIZACIJOSE KOKYBĖS VADYBOS KONTEKSTE ***Prof. dr. Andrius Stasiukynas*** *MRU Viešojo valdymo ir verslo fakulteto profesorius, Viešojo administravimo instituto direktorius / Viešojo valdymo inovacijų laboratorijos vadovas*
10.55–11.15	„RŪPINKIS MUMIS, IR, BEJE, MES TAVĘS NEKENČIAM!“. PERKĖLIMAS Į VADOVĄ ORGANIZACIJOJE IR KAIP SU TUO BŪTI ***Doc. dr. Birutė Švedaitė-Sakalauskė****, Vilniaus universiteto Socialinio darbo katedros docentė, supervizorė, grupių psichoterapeutė ir psichoanalitikė*
11.15–11.35	ORGANIZACIJOS SUPERVIZIJA VADOVO ASMENYJE ***Dr. Neringa Kurapkaitienė*** *MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto vyr. lektorė, LPSKA narė - supervizorė*
11.35–12.05	*PERTRAUKĖLĖ KAVOS ĮKVĖPTIEMS POKALBIAMS*
12.05–12.25	KIEK LEMIA KLIENTO BALSAS PRAKTIKOJE: KOKYBINIAI DUOMENYS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ TRANSFORMACIJAI ***Prof. dr. Agota Giedrė Raišienė*** *MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto, Viešojo valdymo ir verslo fakulteto profesorė. Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorijos vadovė*
12.25–12.45	ŠIANDIENOS IŠŠŪKIAI SOCIALINĖJE ORGANIZACIJOJE: BALANSAS TARP EFEKTYVUMO, BIUROKRATIJOS IR ŽMOGAUS ORUMO ***Ginter Harner*** *Viliaus Gaigalaičio globos namų direktorius, socialinio darbo ekspertas, SSGĮVA narys*

12.45–13.05	ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR VADOVAVIMO SĄSAJOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ORGANIZACIJOSE ***Doc. dr. Rasa Naujanienė****. Vytauto Didžiojo universiteto, socialinių mokslų fakulteto, socialinio darbo katedros docentė*
13.05–13.25	ORGANIZACIJOS ASPEKTAI, GALINTYS LEMTI DARBUOTOJŲ PERDEGIMĄ. TEORIJA IR PRAKTINIAI PAVYZDŽIAI ***Viltarė Valatkienė*** *LPSKA narė - supervizorė, organizacijų psichologė, konsultantė, lektorė*
13.25–13.55	***PERTRAUKĖLĖ KAVOS ĮKVĖPTIEMS POKALBIAMS***
13.55–14.15	NAVIGACIJA POKYČIŲ JŪROJE: VIDURINĖS GRANDIES VADOVŲ ATSPARUMAS IR SAVIUGDA ***Dr. Aušra Kolbergytė****, Transformuojančios saviugdos tyrėja, MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto Neurodidaktikos projektų vadovė*
14.15–14.35	VIDINĖ MOTYVACIJA: KAIP ĮKVĖPTI SAVE IR KITUS ***Andžela Brazienė*** *Šeduvos globos namų direktorė, SSGĮVA pirmininko pavaduotoja*
14.35–14.55	ĮKVEPIANTI LYDERYSTĖ SOCIALINĖJE ORGANIZACIJOJE: INOVATYVŪS SPRENDIMAI IR PATIRTYS ATSPARUMUI KURTI ***Dr. Jolita Gečienė*** *MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto lektorė, SSGĮVA pirmininkė, Anykščių socialinės globos namų direktorė, socialinio darbo ekspertė*
14.55–15.15	GYVŲ ORGANIZACIJŲ PRINCIPAI ***Akvilė Budreckytė****, LPSKA narė - supervizorė, organizacijos vadovė*
15.15–15.30	KONFERENCIJOS APIBENDRINIMAS

PRANEŠIMŲ SANTRAUKOS

INOVATYVŪS SPRENDIMAI VIEŠOJO SEKTORIAUS ORGANIZACIJOSE KOKYBĖS VADYBOS KONTEKSTE

Prof. dr. Andrius Stasiukynas
Mykolo Romerio universiteto Viešojo administravimo instituto direktorius,
Viešojo valdymo inovacijų laboratorijos vadovas
stasiukynas@mruni.eu

Kokybės vadybos metodų skvarba į viešąjį sektorių sustiprėjo su Finansų krize, kai reikėjo „spaustis diržus“ – daugiau padaryti su mažiau. Vėliau pandemija, karas ir kiti iššūkiai signalizavo, kad reikia užtikrinti organizacijų veiklos tęstinumą. Visa tai vertė pergalvoti esamus administravimo procesus, ieškoti inovatyvių vadybos sprendimų.

Apžvelgus kokybės vadybos iniciatyvos Lietuvos viešajame sektoriuje, matome, kad jų diegimas sietinas su Europos Sąjungos finansavimo galimybėmis. Išskirtinos populiariausios iniciatyvos: Bendrasis vertinimo modelis; „Liekna“ organizacija / šešios sigmos (angl. Lean / 6 sigma); ISO 9000 serijos standartai; ISO 14001 standartas (aplinkosaugos vadybos sistema); ISO 27000 standartas (informacijos saugumo rizikos valdymo sistema); Subalansuotų rodiklių metodas (angl. Balanced Scorecard (BSC)); Europos kokybės vadybos fondo tobulumo modelis (angl. European Foundation for Quality Management (EFQM) Excellence Model).

Galima išskirti kokybės vadybos inovacijų diegimo tendencijas: besikeičianti viešojo sektoriaus aplinka reikalauja ieškoti naujų vadybos sprendimų („su mažiau padaryti daugiau“); kinta darbuotojų požiūris į kokybės vadybos iniciatyvų diegimą: nuo viešųjų ryšių akcijos ir veiklos imitacijos, link realių užduočių atlikimo efektyvumo. Pažymėtina, kad populiariausios iniciatyvos sietinos su LEAN vadybos sistema, ISO standartų ir gyventojų aptarnavimo tobulinimo diegimu (gerosios patirtys VMI, SODRA ir kt.). Išskirtini pagrindiniai trikdžiai diegiant inovatyvius organizacijų vadybos sprendimus (i) organizacijos politiniame ir (ii) organizacijos vadybiniame lygmenyse.

„RŪPINKIS MUMIS, IR, BEJE, MES TAVĘS NEKENČIAM!“. PERKĖLIMAS Į VADOVĄ ORGANIZACIJOJE IR KAIP SU TUO BŪTI

Dr. Birutė Švedaitė-Sakalauskė
Vilniaus universiteto Socialinio darbo katedros docentė, supervizorė, grupių psichoterapeutė ir psichoanalitikė.
birute.svedaite-sakalauske@fsf.vu.lt

Perkėlimo reiškinys santykyje su autoritetu egzistuoja ne vien asmeniniuose žmonių tarpusavio santykiuose ar terapijoje, bet taip pat ir darbo kolektyvuose bei organizacijose. Visgi vadybinės teorijos ir vadybinė praktika galimai rečiau į organizacijose vykstančią dinamiką pažvelgia psichoanalitiniu žvilgsniu ir tinkamai įvertina perkėlimo reikšmę. Šiame pranešime bus pasiūlyta į darbuotojų santykius su organizacijos vadovu ar vadove pažvelgti iš psichodinaminės perspektyvos, vadovaujantis psichoanalitine grupių teorija bei praktika. Bus aptartas perkėlimo į autoritetą-vadovą reiškinys ir su juo susijusios kontraperkėlimo dinamikos. Pranešime bus remiamasi Wilfredo Ruprechto Biono ir Henrio Ezrielio grupių psichoanalitinėmis idėjomis, siekiant atskleisti darbo kolektyvų gynybas ir pasipriešinimą darbinėms užduotims bei vadovavimui. Taip pat pranešime bus pasitelktos Richardo Sennetto įžvalgos apie santykius su autoritetu bei Gražinos Gudaitės ir kolegų tyrimuose išryškėjusia autoriteto komplekso koncepcija, kurios pagalba bus reflektuojami darbuotojų bei jų vadovų tarpusavio santykiai.

Pranešimo autorė turi vadovavimo kelioms organizacijoms patirtį ir ji jau beveik dvidešimt metų yra supervizorė, konsultuojanti organizacijas, komandas ir jų vadovus bei vadoves. Pranešimo metu bus aptarti praktiniame darbe pastebėti perkėlimo organizacijose pavyzdžiai ir reflektuojami galimi vadovo ar vadovės apsiėjimo su perkėlimo reiškiniu būdai.

ORGANIZACIJOS SUPERVIZIJA VADOVO ASMENYJE

Dr. Neringa Kurapkaitienė
Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto vyr. lektorė,
Lietuvos profesinių santykių konsultantų asociacijos narė - supervizorė.
kurapkaitiene@mruni.eu

Pranešimo tikslas - aptarti vadovo supervizijos reikšmę pasitelkiant skruzdėlyno metaforą.

Pranešimo aktualumas. Supervizijos teikiant socialinę pagalbą skiriamos socialiniams darbuotojams, atvejo vadybininkams, individualios priežiūros specialistams ir kitiems paslaugas teikiantiems darbuotojams kaip erdvė reflektuoti ir įsisąmoninti profesinėje veikloje įgyjamas patirtis. Užsakant supervizją vadovui kyla **klausimas** – kas yra vadovo supervizijos objektas ir kaip vadovo supervizija pasitarnauja socialinės pagalbos kokybės užtikrinimui? Net ir nedidelėse organizacijose/įstaigose/įmonėse vadovai neturi daug profesinės sąveikos su socialinės pagalbos klientais ir supervizija apie santykių su klientais refleksiją dažniausiai nėra vadovo darbinis poreikis. Vadovo vaidmuo – vadovauti. Vadovavimas apima daugybę sričių ir skirtingiems vadovams kyla skirtingi vadovavimo iššūkiai. Skirtingos organizacijos turi savitas kultūras ir tik joms būdingas tarpusavio sąveikos sistemas. Šioje vadovo ir organizacijas dinamikoje supervizija gali užtikrinti erdvę ieškoti – atrasti – priimti vadovavimo sprendimus. **Pranešime** pasitelkiant skruzdėlyno metaforą bus aptariamas vadovo vaidmuo ir vadovo supervizijos reikšmė organizacijai.

KIEK LEMIA KLIENTO BALSAS PRAKTIKOJE: KOKYBINIAI DUOMENYS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ TRANSFORMACIJAI

prof. dr. Agota Giedrė Raišienė
Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto,
Viešojo valdymo ir verslo fakulteto profesorė.
Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorijos vadovė
agotar@mruni.eu

Paslaugas teikiančių organizacijų klientų atsiliepimai leidžia patikrinti, ar įgyvendinti pokyčiai gerina paslaugų kokybę. Pranešime nagrinėjama socialinės globos paslaugų įstaigų klientų balso reikšmė socialinių paslaugų gerinimo sprendimams ir aptariama, kaip kokybiniai duomenys gali padėti pereiti nuo „išgirdome ir esant galimybei atsižvelgsime“ prie „įsiklausėme, tad pakeitėme“, siekiant kurti klientų lūkesčius tenkinančias paslaugas. Pranešime dalijamasi vyresnio amžiaus žmonių patirties pavyzdžiais, surinktais MRU Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorijos tyrėjų. Pranešime taip pat pristatomi kokybinių duomenų rinkimo, analizės ir jų integravimo į organizacijos valdymo procedūras metodai.

ŠIANDIENOS IŠŠŪKIAI SOCIALINĖJE ORGANIZACIJOJE: BALANSAS TARP EFEKTYVUMO, BIUROKRATIJOS IR ŽMOGAUS ORUMO

Ginter Harner
Viliaus Gaigalaičio globos namų direktorius,
Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos narys
ginter.harner@gaigalaitisgloba.lt

Pranešimas „Šiandienos iššūkiai socialinėje organizacijoje: balansas tarp efektyvumo, biurokratijos ir žmogaus orumo“ analizuoja, kaip socialinių paslaugų, ypač ilgalaikės priežiūros globos įstaigos, gali išlaikyti pusiausvyrą tarp administracinio efektyvumo ir žmogiškumo. Pranešimas atskleidžia šiuolaikinės socialinės organizacijos dilemas – kaip nepasiduoti biurokratijos spaudimui, išlaikyti darbuotojų motyvaciją ir kartu išlikti efektyvios ir administraciškai atsakingos, tačiau neprarasti savo pagrindinės misijos – tarnauti žmogui ir ginti jo orumą. Pabrėžiama, kad efektyvumas ir biurokratija yra tik įrankiai, o tikrasis tikslas – orus žmogaus gyvenimas globos įstaigoje.

Šiuo pranešimu kviečiama socialinių paslaugų įstaigas permąstyti savo veiklos logiką – nuo formalios atskaitomybės prie **orumo, pagarbos ir atsakomybės kultūros**. Tik išlaikydamos šį balansą, socialinės globos įstaigos gali užtikrinti ilgalaikį veiklos tvarumą, darbuotojų motyvaciją ir gyventojų pasitikėjimą.

‚ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR VADOVAVIMO SĄSAJOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ ORGANIZACIJOSE

Doc. Dr. Rasa Naujanienė
Vytauto Didžiojo universitetas
rasa.naujaniene@vdu.lt

Pranešime nagrinėjama, kaip lyderystė ir organizacijos kultūra abipusiškai formuoja viena kitą, remiantis Edgaro H. Scheino (2019) ir Susan Hetrick (2023) modeliais. Scheinas organizacinę kultūrą apibrėžia kaip bendrų pagrindinių prielaidų, kurios nukreipia elgesį, modelį, veikiantį trimis lygmenimis – artefaktais, puoselėjamomis vertybėmis ir pagrindinėmis prielaidomis. Organizacijos kultūra tai bendrų pagrindinių prielaidų modelis, kurį organizacijos darbuotojai išmoko spręsdami savo išorinio prisitaikymo ir vidinės integracijos problemas ir kuris pakankamai gerai pasiteisino, kad būtų laikomas galiojančiu ir todėl mokomas kaip teisingas būdas suvokti, mąstyti ir jausti tas problemas. Kultūra gali prasidėti nuo vadovo, kuris grupei primeta savo priežastis ir prielaidas. Lyderiai turi galią valdyti ir keisti organizacijos kultūrą. Tad vadovai atlieka lemiamą vaidmenį kuriant, perduodant ir transformuojant kultūrą savo veiksmais, sprendimais ir prioritetais. Tačiau kultūra nėra statiškas darinys. Tai daug dinamiškesnė jėga, kuri nuolat kinta ir prisitaiko. Socialinių paslaugų organizacijos gali turėti skirtingas kultūras, nes ir dirbdamos su tomis pačiomis paslaugų gavėjų grupėmis. Socialinių paslaugų organizacijose, kuriose darbuotojai susiduria su emocine įtampa, ribotais ištekliais ir etiniais iššūkiais, vadovavimo elgsena tiesiogiai veikia darbuotojų moralę, bendradarbiavimą ir paslaugų kokybę. Hetrick (2023) išplečia šią nuomonę, analizuodama, kaip toksiškos kultūros susiformuoja dėl nesuderinto vadovavimo, spaudimo siekti rezultatų ir psichologinio saugumo trūkumo. Jos „toksinio trikampio“ modelis, siejantis destruktyvų vadovavimą, pažeidžiamus pasekėjus ir palankią aplinką, iliustruoja pavojus, kylančius dėl kultūros nepaisymo. Pranešime pabrėžiama, kad sveika organizacijos kultūra kuriama remiantis vertybėmis pagrįstu vadovavimu, atviru bendravimu, psichologiniu saugumu ir misijos bei kasdienės praktikos suderinimu. Galų gale, kultūros ir vadovavimo sąveika lemia, ar socialinių paslaugų organizacija taps atspari ir socialiai atsakinga, ar judės link disfunkcijos ir išsekimo. Pranešime pabrėžiama, kad norint sukurti teigiamą, misija grindžiamą darbo aplinką, būtinas tvarus, etiškas ir refleksyvus vadovavimas.

ORGANIZACIJOS ASPEKTAI, GALINTYS LEMTI DARBUOTOJŲ PERDEGIMĄ. TEORIJA IR PRAKTINIAI PAVYZDŽIAI

Viltarė Valatkienė
LPSKA narė - supervizorė, organizacijų psichologė, konsultantė, lektorė
viltare.valatkiene@supervizija.lt

Perdegimas – ilgalaikio, darbe patiriamo, nesėkmingai valdomo streso pasekmė. Perdegimo psichologinę, fizinės sveikatos bei finansinę kainą moka jį patyrę asmenys, visuomenė ir organizacijos. Skaičiuojama, kad vieno darbuotojo perdegimas darbdaviui gali atsieiti nuo kelių iki keliolikos tūkstančių eurų per metus. Todėl vadovams svarbu tiek gebėti rūpintis savimi, tiek kurti efektyviai veikiančią organizaciją, kurioje perdegimo rizika būtų kuo mažesnė.

Pranešime pristatysiu pagrindinius didelio pavargimo ir perdegimo ženklus organizacijoje. Taip pat supažindinsiu su universaliais, mokslo ištirtais bei praktikoje patikrintais darbo organizavimo principais ir organizacinės kultūros aspektais, padedančiais kurti tvarią organizaciją, pasiekiančią savo tikslus išlaikant darbuotojų gerovę.

Organizacijoms, veikiančioms socialinėje srityje, svarbu atsverti šiame lauke ypač didelę perdegimo riziką ir kai kurias darbuotojų psichologines savybes, galinčias lemti polinkį į perdegimą. Pranešimas kvies vadovus pažvelgti į perdegimo prevenciją kaip į strateginę organizacijos kryptį.

NAVIGACIJA POKYČIŲ JŪROJE: VIDURINĖS GRANDIES VADOVŲ ATSPARUMAS IR SAVIUGDA

Dr. Aušra Kolbergytė
Transformuojančios saviugdos tyrėja, MRU Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto Neurodidaktikos projektų vadovė
auskol@mruni.eu

Navigacija pokyčių jūroje: vidurinės grandies vadovų atsparumas ir saviugda“ pranešimas, paremtas dr. Aušros Kolbergytės podoktorantūros tyrimu, skirtas esminiam socialinių paslaugų sektoriaus iššūkiui: vidurinės grandies vadovų atsparumui nuolatinių organizacinių pokyčių kontekste. Gilindamiesi į riziką patirti profesinį perdegimą, nagrinėsime, kaip vadovai gali tapti pokyčių valdytojais, o ne aukomis, panaudodami transformuojančios saviugdos principus. Bus pristatyti praktiniai savipagalbos mechanizmai, apimantys asmeninių iliuzijų atsisakymą, galios ribų įsisąmoninimą, emocinę savireguliaciją ir rūpinimąsi savo kūnu. Vadovai įgis konkrečių įrankių, reikalingų ne tik asmeninei gerovei užtikrinti, bet ir efektyviam vadovavimui turbulentinėje darbo aplinkoje.

VIDINĖ MOTYVACIJA: KAIP ĮKVĖPTI SAVE IR KITUS

Andžela Brazienė
Šeduvos globos namų direktorė,
Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos pirmininko pavaduotoja
andzubraz@gmail.com

Pranešimo tikslas yra pasidalinti praktine patirtimi, kas yra motyvacija pačiam vadovui, kaip sekasi įkvėpti save ir savo komandą siekiant bendrų tikslų socialinio darbo lauke.

Motyvacija – tai vidinė jėga, skatinanti veikti ir siekti savo tikslų. Tai jėga, kuri mus skatina judėti į priekį, įveikti iškeltas ar pačių išsikeltas užduotis ir išlaikyti atkaklumą.

Įprastai išskiriamos dvi pagrindinės motyvacijos rūšys: vidinė ir išorinė. Vidinė motyvacija, tai kas kyla iš pačio žmogaus, noras mokytis, tobulėti, atrasti naujas galimybes, patyrimus ir jausti pasitenkinimą savo veikla. Išorinė motyvacija skatinama išorinių veiksnių: atlygis, baimė, socialinis spaudimas, netinkama aplinka. Abi šios motyvacijos rūšys yra naudingos, tačiau vidinė žmogaus motyvacija laikoma stabilesne ir ilgalaikiškesne. Žmonės, motyvuoti iš vidaus, labiau linkę atkakliai siekti savo tikslų net tada, kai susiduria su sunkumais, nes jaučia vidinį pasitenkinimą savo veikla. Tuo tarpu išoriškai motyvuoti žmonės gali prarasti susidomėjimą, kai išnyksta skatinantys išoriniai veiksniai. Motyvacija gali svyruoti priklausomai nuo įvairių veiksnių. Dažniausios priežastys, dėl kurių sumažėja motyvacijos lygis, yra aplinkos įtaka, stresas, pervargimas, nesėkmės baimė, neaiškūs tikslai ir kt.

Kalbant apie motyvaciją labai svarbu prisiminti, kad tai yra nuolatinis procesas, kuris kartais gali padidėti ar sumažėti. Ir su juo susiduria visi. Svarbiausia – nenustoti judėti pirmyn ir rasti tai, kas jums tinka ir padeda jaustis motyvuotiems siekti savo tikslų.

ĮKVEPIANTI LYDERYSTĖ SOCIALINĖJE ORGANIZACIJOJE: INOVATYVŪS SPRENDIMAI IR PATIRTYS ATSPARUMUI KURTI

Dr. Jolita Gečienė
Mykolo Romerio universiteto Žmogaus ir visuomenės studijų fakulteto,
Edukologijos ir socialinio darbo instituto lektorė,
Socialinės įtraukties ir lyderystės tyrimų laboratorijos narė
Savivaldybių socialinės globos įstaigų vadovų asociacijos pirmininkė
geciene.j@mruni.eu

Šiuolaikinės socialinės organizacijos veikia nuolat kintančioje aplinkoje, kurioje vis svarbesnė tampa gebančių įkvėpti, telkti ir stiprinti žmones lyderių veikla. Pranešime „Įkvepianti lyderystė socialinėje organizacijoje: inovatyvūs sprendimai ir patirtys atsparumui kurti“ analizuojamas lyderystės fenomenas, jo teorinės dimensijos ir praktinė reikšmė socialinių paslaugų organizacijų veiklos atsparumui.

Lyderystė apibrėžiama kaip daugiasluoksnis reiškinys, apimantis asmeninę įtaką, tarpusavio santykius ir strateginius organizacijos tikslus. Įkvepianti lyderystė atskleidžiama kaip vertybėmis ir atsakomybe grįsta vadovavimo filosofija, skatinanti pasitikėjimą, bendrystę, inovacijas ir vadovavimo kompetenciją.

Remiantis 2025 m. atlikta mokslinių šaltinių analize bei empirinio tyrimo duomenimis, pranešime pabrėžiama, kad socialinių organizacijų atsparumą labiausiai stiprina tokie veiksniai kaip įgalinanti lyderystė, profesinių kompetencijų tobulinimas, inovacijų diegimas, veiklos optimizavimas, rizikų valdymas ir stipri organizacijos kultūra. Šio tyrimo rezultatų rodikliai, taikomi organizacijose padės išvengti sunkumų ir stiprinti atsparumą.

Lyderystės gebėjimas skatinti kūrybiškumą, įtraukti darbuotojus ir užtikrinti veiklos tęstinumą tampa kertiniu organizacijos sėkmės ir išlikimo veiksniu. Pranešime pabrėžiama, kad įkvepianti lyderystė nėra vien vadovavimo stilius – tai praktinis instrumentas, gili socialinė atsakomybė ir gebėjimas kurti pokyčius, dėl kurių organizacijos tampa inovatyvesnės ir atsparesnės. Tokia lyderystė skatina pokytį, kuriame svarbiausia – žmogus, pasitikėjimas ir bendras tikslas.

Apibendrinant galima teigti, kad įkvepianti lyderystė socialinėje organizacijoje – tai jėga, jungianti žmones bendram tikslui, stiprinanti organizacijų atsparumą ir kurianti prasmę bei ilgalaikę socialinę gerovę.

GYVŲ ORGANIZACIJŲ PRINCIPAI

Akvilė Budreckytė
LPSKA narė - supervizorė, organizacijos vadovė
akvile.budreckyte@supervizija.lt

Gyva organizacija - kas tai?

Belgijos organizacijų konsultantas ir knygos „Reinventing Organizations“ autorius Frederic Laloux pritaikė novatorišką Keno Wilberio integralinę meta teoriją įmonių organizacijoms. Laloux aiškiai įrodo būtiną organizacijų evoliuciją, nepriklausomai nuo jų dydžio ir tipo. Keičiasi laikai, privalo keistis ir organizacijos.

Šis modelis padeda vadovams efektyviau vadovauti - vystyti/ vesti organizaciją, nes atsakomybė už procesus ir rezultatus pasidalinama komandoje. Vadovas nebelieka atsakingas už visas nesėkmes, konfliktus, etc.

3 kolonos gyvoje organizacijoje:

- Evoliucinis tikslas,
- Savivalda,
- Aplinka augimui.

Gyvos organizacijos pagrindiniai principai:

- Atvirumas – visa informacija ant stalo,
- Atsakomybė – visi įgaliojimai ant stalo.
- Sprendimų priėmimas – mažas – vidutinis –didelis.
- Ritmas ir grįžtamasis ryšys - savaitiniai, mėnesiniai komandos susitikimai, atgalinio ryšio sesijos.
- Esu koks esu – leidžiu kitam būti savimi.

Aplinka augimui

- Pasitikėjimo ratas (PR) ir mentorystė
  - PR sprendimai priimami konsensuso būdu
  - ŽI / HR funkcija
  - Delegavimas
  - Susitikimai
  - Mentorystė kartą per mėnesį (ar dažniau pagal poreikį)

8 komandos narių laipteliai/ lygiai/ stichijos

- Žemė 1 – naujokas/ mokinys
  - Žemė 2 – komandos narys
  - Ugnis 1 - specialistas
  - Ugnis 2 – ekspertas
  - Vanduo 1 – organizatorius
  - Vanduo 2 - integratorius
  - Oras 1 – kūrėjas
  - Oras 2 - meistras

Komandos veikimo principai:

- Atvirumas
- Gamtoje, su gamta, gamtai
- Tobulėjimas
- Žaismė
- Lygiavertiškumas
- Mokausi per patirtis
- Aš irgi atsakingas
- Aš moku pasirūpinti savimi.

Maketavo Martynas Švarcas
Leidėjas Mykolo Romerio Universitetas
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva
www.mruni.eu

