



harmoningos
asmenybės
institutas

IŠBANDYTAS BENDRUOMENINĖS VALIUTOS MODELIS PADEDA KURTI ORGANIZACIJŲ BENDRUOMENĘ

Š. m. vasario mėnesį baigėsi metus vykęs inovacinis drąsus ORGANIZACIJŲ ŽINIŲ MAINŲ PILOTINIS projektas, kuriame pirmą kartą Lietuvoje tarp organizacijų pritaikytas bendruomeninės valiutos modelis. Projektą inicijavo ir moderavo Rasa Balčiūnienė, Harmoningos asmenybės instituto įkūrėja. Šis projektas – tai naujas reiškinys versle ir viešajame sektoriuje, skatinantis bendradarbiavimą ne tik tarp verslo organizacijų, bet ir bendradarbiavimą tarp verslo ir viešųjų organizacijų. Į pilotinį projektą apsijungė 12 – a verslo ir viešųjų organizacijų, išdrįsusių atvirai viena su kita dalintis savo gyva praktika.

PROJEKTO IDĖJA kilo susipažinus su bendruomeninių valiutų kūrėju, „Euro architektu“ vadinamu **prof. Bernard Lietaer**, kuris savo patirtimi dalinosi su mūsų šalies verslininkais, viešųjų organizacijų vadovais, studentais ir moksleiviais 2011 m. 09 28 – 29 d.d. Harmoningos asmenybės instituto organizuotoje konferencijoje „XXI amžiaus renesansas: inovatyvios mokymosi ir bendradarbiavimo formos. Bendruomeninės valiutos projektai“.



Šiuo metu pasaulyje veikia daugiau kaip 5000 bendruomeninės valiutos sistemų (www.complementarycurrency.org). Bendruomeninė valiuta – tai sutartinis vienetas, kuriuo apskaitomi ir skatinami mainai, padedantys pasiekti projektuose apsijungusių organizacijų ir asmenų vienijančius tikslus. Keletas pasaulyje veikiančių bendruomeninių valiutų pavyzdžių: Pensilvanijoje (JAV) 12 narių vienijanti elektros valiuta Kilowatt Currency skatina investicijas į atsinaujinančią energiją, Šveicarijos vidinė valiuta WIR sudaro 20% atsiskaitymų tarp verslo, Škotijoje 250 narių vienijanti valiuta Eko skatina bendruomenės verslo vystymąsi, inovacijas.

ORGANIZACIJŲ ŽINIŲ MAINŲ PROJEKTO ESMĖ: sukurti ir praktiškai išbandyti gyvą veikiantį žinių mainų modelį, kuris leidžia vystyti organizacijų žmones be papildomų finansų ir skatina bendradarbiavimą tarp organizacijų.

PROJEKTE DALYVAVUSIOS ĮMONĖS: „Alna Software“, „Tobis“, „SEB gyvybės draudimas“ „Tegra VS“, „NOD Baltic“, „Skubios siuntos“, „Baltic-American Concord“, „Convustus“, Europos socialinio fondo agentūra, Centrinė projektų valdymo agentūra, „Harmoningos asmenybės institutas“, „VRS WPI Vilnius“.



harmoningos
asmenybės
institutas



VERTĘ KURIANTYS SPRENDIMAI



EUROPOS SOCIALINIO
FONDO AGENTŪRA



KAIP VYKO MAINAI?

Kiekviena organizacija išskyrė savo stiprią patirtį, kurios buvo surašytos į „mainų meniu“. Kiekvienos organizacijos žmonės galėjo laisvai rinktis, kokią patirtį nori išgirsti. Susitarta, kad žinių mainų tarp organizacijų mato vienetas – viena valanda. Projekto valiutą – valandas – galima buvo įgyti, tampant patirties perteikėju, o ją išleisti – semiantis žinių iš kitų.



LABIAUSIAI PATIKUSIŲ PATIRČIŲ TOP 4:

Projekto pabaigoje dalyviai išrinko labiausiai patikusias įmonių patirtis. Įdomu tai, kad patirčių TOP 4 tiesiogiai susietos su inovacinėmis idėjomis organizacinėje kultūroje ir žmonių motyvavime:

- ✚ **TEGRA įmonių grupės patirtis: „Inovatyvi motyvacinė sistema. Vidinė valiuta "tegra bona"- nematerialių pastangų įvertinimo matas ir atlygis“:**
Sistema pradėjo formuoti naują akcininkų ir darbuotojų požiūrį į kompanijos egzistavimo prasmę. Atsirado erdvė atvirai kultūrai. Pardavimų ir kompanijos bendri rezultatai pranoko lūkesčius.
Patirtimi dalinosi Rinardas Goda, Tegra įmonių grupės prezidentas.
- ✚ **UPS Skubios siuntos patirtis: „Atlyginimą pasiskirk sau pats“:**
Norime pasidalinti savo organizacijos žmogiškųjų išteklių valdymo ekonomikos pakilimo ir krizių metu pamokomis. Ar verta darbuotojus įtraukti į strateginių sprendimų priėmimą? Kaip paskatinti darbuotojus pagalvoti, kokią vertę jie kuria įmonei? Ar gali darbuotojas sau pats susimažinti atlygį? Kaip padidinti darbuotojų lojalumą ir įsipareigojimą įmonei? Kokį vaidmenį atlyginimo pasiskyrimo procese atlieka organizacijos kultūra?
Patirtimi dalinosi Jūratė Stanišauskienė, UPS Skubios siuntos direktoriaus pavaduotoja.
- ✚ **Alna software patirtis: „Netradicinė organizacijos kultūra“:**
Savo sprendimus mes grindžiame abipusia nauda atsižvelgiant į aš - įmonė, aš - klientas, aš - partneriai, aš - visuomenė, aš - gamta, aš - akcininkai. Tai padėjo pakeisti santykius ne tik įmonės viduje, bet ir su partneriais bei klientais. Netradiciniai sprendimai - laisvi penktadieniai, mankšta, dalinimasis džiaugsmiais, kūrybingi atostogų prašymai - kaip jie įtakoja emocinį klimatą mūsų organizacijoje?
Patirtį pristatė Algė Jablonskienė, Alna Software administracijos ir personalo direktorė.
- ✚ **Reklamos agentūros VRS WPI Vilnius patirtis: „Gyventi = kurti“:**
Įprasta manyti: „kūryba užsiima menininkai“. Tai klaidinantis stereotipas, kuris giliai įsišaknijęs mummyse. Tyrimai rodo, kad kūrybiškai mąstantys žmonės turi žymiai didesnius šansus karjeroje, asmeninių problemų sprendime, santykiuose. Pristatymo tikslas – pateikti įrankius ir metodus, kurių pagalba galima padidinti kūrybiškumą. Cituojant autoritetus: nekūrybiškų žmonių nėra, yra žmonės, kurie nekuria.
Patirtimi dalinosi Gintaras Šeputis, VRS WPI Vilnius kūrybos skyriaus direktorius.

Renkant labiausiai patikusias įmonių patirtis daug balsų surinko ir šios temos: „Vidinė akademija“ (Tobis), „SP!P KITAIP - Sprendimų priėmimas ir idėjų paieška KITAIP“ (Harmoningos asmenybės institutas), „Giluminė organizacijos kultūra ir personalo valdymo procesai“ (ESFA).

PROJEKTO STATISTIKA:

- ✚ Oficialus projekto startas: 2012 m. vasario mėn.
- ✚ Projekto pabaiga: 2013 m. vasario mėn.
- ✚ 12 dalyvavusių organizacijų pateikė 39 savo menu – patirtis, kuriomis norėjo pasidalinti su kitais dalyviais
- ✚ Iš viso įvyko 67 mainai, iš kurių 44 buvo “grupiniai”, tai yra vienos įmonės patirties klausėsi dalyviai iš skirtingų organizacijų
- ✚ Vidutiniškai įvyko apie 8 mainus per mėnesį

PROJEKTO TĘSTINUMAS:

Planuojama nauja projekto banga prie kurios galės prisijungti ir daugiau verslo ir viešųjų organizacijų. Planuojame projektą praplėsti, įtraukiant naujas formas. Organizacijos galės tarpusavyje keistis ne tik veikiančiomis idėjomis ir patirtimi, bet ir galės konsultuoti vieni kitus, stažuočiai vieni pas kitus.

Rasos Balčiūnienės, projekto iniciatorės ir moderatorės ĮŽVALGOS, KAS BUVO ĮDOMU:

- ✚ Organizacijose yra poreikis kitokiam mokymuisi
- ✚ Nesijautė skirtumo tarp verslo ir viešųjų organizacijų
- ✚ Populiariausios buvo minkštųjų kompetencijų patirtys, kurios įkvėpė ir drąsino kokybinimas pokyčiams
- ✚ Išrinktų labiausiai patikusių įmonių patirčių TOP 4 buvo tiesiogiai susietas su inovacinėmis idėjomis organizacinėje kultūroje ir kitokiomis motyvacinėmis formomis. > -
- ✚ Buvo tikėtasi stažuočių, bet iki jų nepriaugome

PROJEKTO NAUDA DALYVAVUSIŲ ORGANIZACIJŲ AKIMIS:

Rinardas Goda, "Tegra investicijos" prezidentas:

„Projekte nusprendėme dalyvauti todėl, kad galimybė dalintis savo patirtimi su žmonėmis, kuriems tai svarbu ir įdomu, yra didelė dovana mūsų organizacijai. Džiaugiuosi, kad mūsų patiekalas apie kompanijos motyvacinę sistemą ir nematerialaus skatinimo valiutą tapo vienu "skaniausių" ir "valgomiausių". Šis pilotinis projektas parodė, kiek daug galima gauti dalinant su kitais ir padėjo pamatus naujiems, dar artesnės sąveikos tarp nesusijusių organizacijų, projektams.“

Povilas Česonis, ESFA direktorius:

„Visų pirma, norime pasakyti, kad nors ir būdami viešojo sektoriaus organizacija, visuomet entuziastingai ir noriai dalyvaujame novatoriškuose bei netikėtuose projektuose. Tai yra susiję su tuo, kad jau keletą metų stengiamės tobulėti kaip organizacija, diegdami naujosios viešosios vadybos, kokybės ir procesų tobulinimo instrumentus. Dalyvavimas žinių mainų projekte suteikė galimybę geriau suvokti viešojo ir privataus sektorių bendradarbiavimo galimybes, pasidalyti procesų tobulinimo, personalo vadybos, motyvacijos didinimo, kūrybiškumo skatinimo inovacijomis (ypač rutininio pobūdžio darbuose) bei įtraukti darbuotojus į kitokias veiklas. Po šio pilotinio projekto supratome, kad nesame tokie jau skirtingi, kad visur darbuotojai kelia panašius klausimus. Džiaugiamės galėdami ne tik įgauti naujos patirties, bet ir pasidalyti savo žiniomis su kitomis projekte dalyvaujančiomis organizacijoms, o ir turime kuo nustebinti. Na, o svarbiausia, ko gero, yra tai, kad nenustojame tobulėti, semtis žinių ir idėjų vieni iš kitų. Tai iš tiesų suteikia entuziazmo ir įkvėpia.“

Artūras Gruodis, UAB „Alna Software“ direktorius:

„Dalyvavome mainų projekte, kadangi norėjome išbandyti šį modelį kaip naują mokymosi formą, kaip alternatyvą standartiniams mokymams. Savo organizacijoje buvome pradėję tarpusavyje dalintis patirtimi. Kai kuris nors darbuotojas sudalyvaudavo kokiuose mokymuose, jis galėdavo papasakoti savo įžvalgas kitiems. Kai kalba eina apie vieną organizaciją, tai tų idėjų ir mokymų ratas yra labai siauras. Vertingiausia projekte buvo išgirsti, kaip „minkštieji“ klausimai sprendžiami kitose organizacijose ir pasidalinti su kitais savo patirtimi.“

Jūratė Stanišauskienė , UAB „Skubios siuntos“ direktoriaus pavaduotoja:

„Didžiausia projekto vertė – dalyvavusių organizacijų atvirumas, nuoširdus dalinimasis patirtimi ir idėjomis. Gavome įkvėpimo bei motyvacijos ir tikiuosi, kad pavyko įkvėpti kitus.“

Gintarė Mitkutė, UAB „Skubios siuntos“

„Sudalyvavome projekte, nes projektas buvo unikalus ir naujas. Tai buno neatrasta, neišgyventa papirtis. Plius, realiai apčiuopiama nauda, seminarai, tiems kas nori be papildomų išlaidų.

Visos įmonės skirtingos ir turi skirtingų stiprybių, mano darbuotojai gali pasisemti jų gerųjų idėjų, pakonsultuoti ir tai beveik nieko nekainuoja.

Dar viena priežastis džiaugsmas dalintis savo žiniomis.“

DAUGIAU INFORMACIJOS:

Rasa Balčiūnienė

Harmoningos asmenybės instituto įkūrėja

Tel.: +370 698 25087

E – mail: rasa@hai.lt

www.hai.lt