

KADA (NE)VYKSTA REFORMOS?

DARBO KODEKSO REFORMA PER ADAPTYVIOSIOS LYDERYSTĖS PRIZMĘ

Siekiant ilgalaikės pažangos reikia padėti skirtingų vertybių ir interesų žmonėms rasti bendrų tikslų. Tai nereiškia, kad reikia juos įtikinti nusileisti, o veikiausiai, jog pradėdant permainą daug laiko ir darbo reikia skirti kiekvienos frakcijos (t.y. skirtingus interesus atstovaujančių žmonių) perspektyvos supratimui. Prieš imantis aktyvių veiksmų, būtina susipažinti ir pakalbinti įvairius, ypač kitaip mąstančius žmones. Iš tokių pokalbių sužinosime, kas jiems svarbu ir su kuo jie gali sutikti. Permainos planus verta pradėti kurti tik tuomet, kai turime platesnį supratimą, kas rūpi tiems, kuriuos ši permaina palies.

Tikėdami, kad tik suprasdami ir mobilizuodami kitus galime įgyvendinti rimtus pokyčius, kviečiame pasikalbėti ir išgirsti žmones, skirtingai matančius vieną svarbiausių pastarojo metų valstybėje įvykusių reformų – darbo santykių (kodekso) peržiūrą. Norime pažvelgti į šį procesą iš adaptyviosios lyderystės perspektyvos ir sutarti dėl to, kaip galėtume spręsti su Darbo kodekso taikymu susijusias problemas.

Adaptyvioji lyderystė, terminas, kurį perėmėme iš Harvardo universiteto J. F. Kenedžio vyriausybės mokyklos bei Kanzaso lyderystės centro, mums yra veikimas, kuris mobilizuoja kitus žmones. Tai - gana radikalus apibrėžimas. Jis reiklus, nukreipiantis šviesą į kiekvieną iš mūsų ir reikalaujantis mažiau galvoti apie tai, kaip daugiau padaryti, o daugiau apie tai, kaip labiau įtraukti.

Būtent todėl ir kviečiame į (ne)konferenciją, kurios formatas nėra įprastas. Kviečiame dalyvauti ir kalbėtis, o ne tik klausytis; siūlyti idėjas, o ne tik jas priimti. Konferencijoje kalbėsime su žinomais, reformas tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuje vykdžiusiais asmenimis bei tais, kuriuos tiesiogiai palietė darbo santykių reguliavimo pokyčiai. Tarp konferencijos svečių - ir viešnia iš JAV, lyderystės konsultantė Jill Hufnagel, dirbusi tiek su privataus sektoriaus kompanijomis (pav. Google, Microsoft), tiek ir su valstybinėmis institucijomis (pav. Baltaisiais rūmais).

Konferenciją organizuojančio VU TSPMI komanda tiki, kad būtent adaptyvioji lyderystė suteikia įrankius norintiems išmokti išgirsti kitą, susitarti ir įgyvendinti ilgalaikius pokyčius. Kviečiame prisidėti prie mūsų ir pasidalinti savo įžvalgomis tiek apie šią reformą, tiek ir apie apskritai reformų įgyvendinimą Lietuvoje.

GEG.
25
2018

KONFERENCIJOS PROGRAMA

8.30–9.00 Registracija

9.00–11.15 **Pirmoji konferencijos dalis: kodėl reformos nepavyksta?** (Nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, konferencijų salė)

Konferencijos atidarymas

VU TSPMI direktorius prof. dr. Ramūnas Vilpišauskas

Asmeninės patirtys įgyvendinant reformas

Patirtimis dalinsis parlamentaras, buvęs Švietimo ir mokslo ministras Gintaras Steponavičius bei buvęs UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (INVEGA) direktorius Audrius Zabolka. Moderuoja lyderystės konsultantė Jill Hufnagel

Darbo santykių peržiūra: reforma „be lyderio“? Kas vyko ir kaip į procesą galima žiūrėti per adaptyviosios lyderystės prizmę? Organizacijų valdymo konsultantė Eglė Daunienė

11.15–11.45 Kavos pertrauka

11.45–13.30 **Antroji konferencijos dalis: Kokios grupės dalyvauja pokyčiuose?** (Nacionalinės M. Mažvydo bibliotekos diskusijų kambariai).

Diskusinė dalis. Į darbo santykių reformą įsitraukusių grupių, jų pozicijų, vertybių bei praradimų žemėlapių sudarymas.

13.30–14.00 Kavos pertrauka

14.00–15.30 **Trečioji konferencijos dalis.** Kaip susitarti?

Kaip susitarti kai nesutari? Kaip skirtingi veikėjai matė į DK reformą įsitraukusias grupes? Kaip pavyko (arba ne) peržengti per save ir susitarti?

Užsienio reikalų ministerijos Komunikacijos ir kultūrinės diplomatijos departamento direktorius, ambasadorius Rytis Paulauskas

NACIONALINĖ
MARTYNO
MAŽVYDO
BIBLIOTEKA

KONFERENCIJOS
PARTNERIAI:

Swedbank



Vilnius
universitetas