

Definētie izaicinājumi

“Bīriņu grupa”

- Izkāpt no komforta zonas un motivēt darbiniekus izkāpt
- Tikt galā ar iepriekšējo darbību sekām (vai bezdarbības)
- Atcerēties, ka strādājam iedzīvotāju labā
- Nešaubīties par savu rīcību
- Skaidri redzēt kā sasniedzam mērķus
- Haosā redzēt struktūru (vai jāievieš)
- Uzdevumu deleģēšana (grūti deleģēt/ pašam vieglāk; skaidri definēt)
- Saprotami nokomunicēt uzdevumus
- Motivēšana, kad iestājusies rutīna vai neredzam jēgu
- Atlaist “kontrolfrīku”
- Saprast kā iemācīt pašiem risināt problēmas
- Savstarpējā komunikācija, kad nestrādājam blakus
- Izveidot nevainojamu sistēmu, kas strādā pati

“Vecgulbenes grupa”

- Motivēt uz mērķi
- Pareizi izvirzīt mērķus
- Pieņemt (operatīvi) lēmumus
- Nesodīt par neapzinātām kļūdām
- Saliedēt lielu kolektīvu
- Novērst šķelšanos/ intrigas
- Plānot savu un komandas laiku
- Motivēt sevi un atjaunoties
- Individuālas pieejas atrašana
- Ilgtermiņa mērķu salāgošana starp vidējā un augstākā līmeņa vadību

“Valmiermuižas grupa”

- Laika trūkums/ plānošana
- Kā pie viena amata, bet tik dažādas izpildes motivēt “spējīgo” un “otro”
- Pieredzes trūkums – paša kompetence
- Birokrātija (procesi)
- Darbinieks, kurš grib strādāt (bet neprot un lien svešā lauciņā)
- Neprecizitātes, termiņu neievērošana
- Pateikt nepatīkamo
- Komandas vienotības veidošana
- Neprasme deleģēt
- Robežu nospraušana (žēl darbinieku)
- “Domāšana/ plānošana nav darbs”
- Vērtības nesakrīt/ kultūra
- Pareiza pieeja katram
- Jābūt zibensnovēdējam
- Kad darbinieks ir “jāauklē”

DEFINĒTIE IZAICINĀJUMI

<p style="text-align: center;">VADĪBAS aspekti (“lietu sakārtotība”, skaidri noteikumi)</p>	<p style="text-align: center;">VIDES aspekti (infrastruktūra, pieejamība, aprīkojums, ekoloģija, fiz. un garīgā veselība)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tikt galā ar iepriekšējo darbību sekām (vai bezdarbības) • Atcerēties, ka strādājam iedzīvotāju labā • Skaidri redzēt kā sasniežam mērķus • Haosā redzēt struktūru (vai jāievieš) • Uzdevumu deleģēšana (grūti deleģēt/ pašam vieglāk; skaidri definēt) • Pareizi izvirzīt mērķus • Plānot savu un komandas laiku • Ilgtermiņa mērķu salāgošana starp vidējā un augstākā līmeņa vadību • Kā pie viena amata, bet tik dažādas izpildes motivēt “spējīgo” un “otro” • Pieredzes trūkums – paša kompetence • Birokrātija (procesi) • Robežu nospraušana (žēl darbinieku) 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivēšana, kad iestājusies rutīna vai neredzam jēgu • Motivēt uz mērķi • Motivēt sevi un atjaunoties • Pateikt nepatīkamo • Jābūt zibensnovedējam
<p style="text-align: center;">SOCIĀLIE aspekti (saskarsme un sadarbība kolektīvā)</p>	<p style="text-align: center;">KULTŪRVIDES aspekti (individuāla izpausmes brīvība, attieksme, no bailēm un aizspriedumiem brīva vide)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Saprotami nokomunicēt uzdevumus • Saprast kā iemācīt pašiem risināt problēmas • Savstarpējā komunikācija, kad nestrādājam blakus • Pieņemt (operatīvi) lēmumus • Laika trūkums/ plānošana • Darbinieks, kurš grib strādāt (bet neprot un lien svešā lauciņā) • Neprecizitātes, termiņu neievērošana • Neprasme deleģēt 	<ul style="list-style-type: none"> • Izkāpt no komforta zonas un motivēt darbiniekus izkāpt • Nešaubīties par savu rīcību • Atlaist “kontrolfrīku” • Izveidot nevainojamu sistēmu, kas strādā pati • Nesodīt par neapzinātām kļūdām • Saliedēt lielu kolektīvu • Novērst šķelšanos/ intrigas • Individuālas pieejas atrašana • Komandas vienotības veidošana • “Domāšana/ plānošana nav darbs” • Vērtības nesakrīt/ kultūra • Pareiza pieeja katram • Kad darbinieks ir “jāauklē”