

ODNOSI, DINAMIKA I OBRASCI U OBITELJSKOM PODUZEĆU

On-line otvorena radionica za osnivače i nasljednike obiteljskih poduzeća te članove poduzetničkih obitelji

VODITELJ:	Danijel Ritz
VRIJEME:	Srijeda, 24.06.2020. u 10:00 – 15:00h (UTC/GMT +02:00)
APLIKCIJA:	Zoom
JEZIK:	Južnoslavenski jezici (Adria/Balkan)
BROJ RADOVA:	1
AGENDA:	1h teorijski dio, 3h praktični dio, 1h dijaloški dio
KOTIZACIJA:	Ovaj ciklus radionica je bez naknade
PRIJAVE I INFORMACIJE:	danijel.ritz@systemicon.eu ; +385 98 432 435

RADIONICE U NAJAVI: Srijeda, 08.07.2020.



Obiteljsko poduzeće je kompleksan sistem odnosa u kojem je uz organizacijski, prisutan i obiteljski sistem. Za razliku od svih ostalih poslovnih organizacija, u obiteljskom poduzeću obiteljska dinamika je kulturološki dopuštena, vidljiva i eksplicitna, a vrlo često i dominantna nad organizacijskom. Tim slijedom svi nerazriješeni obiteljski i pojedinačni obrasci manifestiraju se u organizacijskom sistemu i na njega snažno utječu.

OBITELJSKA DINAMIKA

Obiteljska dinamika podrazumijeva kvalitetu ukupnih odnosa između članova obitelji, uključenih u posao, ali i izvan njega, koji utječu na njihova stanja, stavove, ponašanja i akcije. Odnos osnivača sa članovima svoje primarne obitelji rođenja, odnos supružnika, odnos osnivača i nasljednika druge generacije, odnos nasljednika druge i treće generacije, odnos osnivača i nasljednika treće generacije, odnos roditelja i djece, odnos braće i sestara, odnos djece i djedova i baka, odnos bratića i sestrični i sl.

Kada je obiteljska dinamika podržavajuća, odnosi članova obitelji su dobri i pozitivni. Članovi obitelji su u skladu sa sobom i svojom okolinom te emocionalno, mentalno i fizički zdrave osobe. Obiteljsko poduzeće, sa svima koji ga čine – obiteljskim i neobiteljskim dionicima, orijentirano je na realizaciju svoje svrhe i zajedničkih poslovnih ciljeva.

Kada obiteljska dinamika nije podržavajuća, obiteljsko poduzeće često postaje mjesto za neosviještene projekcije obiteljskih odnosa te individualnih i obiteljskih stanja, stavova, ponašanja i akcija. Takva dinamika uparuje, odnosno privlači i zadržava u radnom odnosu, suradnike s vlastitom nerazriješenom obiteljskom dinamikom. Na taj način obiteljsko poduzeće vremenom gubi momentum i fokus na svoju primarnu svrhu jer postaje arena za razne disfunkcionalne situacije i projekcije. U organizacijskom kontekstu one postaju manifestirane i vidljive, ali nažalost na tom nivou nerazrješive. Na organizacijskom nivou simptomi spomenutih situacija pretežno su vidljivi kao inercija, otpor promjenama i transformacijama, zbunjenost oko jasnoće uloga, konflikti, nepovjerenje, političke igre i fluktuacija, a na ljudskom nivou kao demotiviranost, nelojalnost, nedostatak energije, neefikasnost, strah i burnout. (Svi izvori nepodržavajuće organizacijske dinamike nisu posebno uzeti u obzir u ovom dijelu, ali su dostupni na kraju ovog poziva u Dodatku 1.)

Promatrajući nepodržavajuću obiteljsku dinamiku radi se najčešće o neosviještenim informacijama i događajima koje su iz raznih razloga propuštene biti potpuno integrirane u individualnu svijest člana obitelji i/ili čitavog obiteljskog kolektiva, a utječu na odnose u obitelji te posljedično na obiteljsko poduzeće kao organizacijski sistem. Ponekad se radi o teškim nespoznatim istinama, a ponekad o odluci pojedinca da nešto postane vidljivo ili ne. Ponekad je razrješenje dostupno na nivou osobne odgovornosti, a ponekad je dostupno na nivou uvida i integracije transgeneracijskog obiteljskog obrasca, nastalog prije više generacija.

IZVORI OBITELJSKE DINAMIKE

Izvori nepodržavajuće obiteljske dinamike mogu biti različiti i jedinstveni baš kao što je svaka obitelj i njeni članovi.

Manifestiraju se u odnosima primarne obitelji osnivača, životnim i profesionalnim okolnostima te pripadajućem kontekstu osnivanja, partnerstvu, roditeljstvu te ostalim ključnim životnim ulogama iz kojih proizlaze odnosi. Također se manifestiraju i kroz odnose ostalih članova novo-zasnovane obitelji; partnera i djece.

Kreiranjem obiteljskog poduzeća osnivač se često nesvjesno povezuje s izvorom neke nerazriješene, za njega neskladne situacije iz svojeg primarnog obiteljskog sistema i crpi određenu kreativnu energiju iz toga. Na taj način zapravo ponavlja neosviještene i nerazriješene obrasce, sada u kontekstu poslovne organizacije - obiteljskog poduzeća.

Potencijalno to može biti neosviještena kretnja osnivača za uspostavljanjem novog sistema odnosa u kojem ima pravo pripadati, potraga za svojim pravim mjestom i sigurnošću u primarnoj obitelji, unutarnja odluka o odvojenosti od svojih korijena, nošenje s određenom situacijom kroz osudu roditelja, braće i/ili sestara, prepoznavanje i prihvaćanje od strane svojih roditelja, majke i/ili oca, neostvarena želja za pažnjom i ljubavlju koji nisu bili prisutni, potreba za izuzetnom snažnom kontrolom uslijed velike ugroženosti i/ili kontrole, potreba za vanjskim priznanjem i dokazivanjem vlastite vrijednosti, izrazom duboke lojalnosti prema određenom članu obitelji ili životnoj situaciji, preuzimanjem prevelike i neadekvatne odgovorne uloge za obitelj, traumom uzrokovanom ostavljanjem, odlaskom ili smrću i sl.

Kroz kontinuitet poslovanja obiteljskog poduzeća osnivač i partner - supružnik također se često nesvjesno povezuju s izvorom neke nerazriješene neskladne situacije iz novoosnovanog obiteljskog sistema. Na taj način neosviješteni i nerazriješeni obrasci upućuju na nepodržavajuću obiteljsku dinamiku koja se prenosi u kontekst obiteljskog poduzeća.

Potencijalno to može biti neosviještena kretnja za realizaciju majčinstva, očinstva i/ili roditeljstva, gubitak djeteta ili prekid trudnoće, kompromitirano, prekinuto i/ili novo partnerstvo, kompenzacija davanja i primanja u partnerstvu, osuda, snažna vezanost za bivšeg partnera, isključenost bliske osobe, teška bolest i sl.

Kroz kontinuitet poslovanja i potencijalni transfer obiteljskog poduzeća na sljedeću generaciju, osnivač i nasljednik se također često povezuju s izvorom neke nerazriješene neskladne situacije iz obiteljskog sistema. Na taj način neosviješteni i nerazriješeni obrasci upućuju na nepodržavajuću obiteljsku dinamiku koja se prenosi u kontekst obiteljskog poduzeća.

Uz sve navedeno u dijelu iznad za osnivača, dodatno, to potencijalno može biti i neosviještena kretnja zamjene uloga roditelj - dijete, dolazak na partnersku poziciju, u zamjenu uslijed neprisutnosti oca/majke, nedostupnost roditelja, neprisutnost roditelja ili posvojenje, drugi/sljedeći brak roditelja, zamjeranje, doživljaj vlastite vrijednosti u odnosu na roditelje i pretke, kompenzacija rivaliteta braće i sestara, kontekst osnivanja, nasljeđivanja i/ili stjecanja vlasništva nad obiteljskim poduzećem, nošenje s izborima i odlukama i sl.

METODOLOGIJA

Obzirom da se radi o izuzetno kompleksnim temama, mi kao pojedinci uobičajeno smo svjesni samo jednog dijela promatrane cjeline i time emocionalno, mentalno i fizički uvjetovani te na određenom nivou blokirani. Preostali dio najčešće je djelomično ili potpuno neosviješten, a time i spektar mogućih razrješenja.

U razrješavanju nepodržavajuće obiteljske i organizacijske dinamike od pomoći je sagledavanje šireg sistema obiteljskih i organizacijskih odnosa te pripadajućeg konteksta,

obzirom da se radi o sistemskim problemima. Podršku u tome pruža sistemski pristup i sistemske konstelacije koji omogućavaju upravo stjecanje dubokih uvida, svježiu cjelovitu perspektivu i integraciju novih iskustava. Sve navedeno postaje temelj za individualna i kolektivna stanja, stavove, ponašanja i akcije radikalno više kvalitete te podržavajuću obiteljsku i organizacijsku dinamiku odnosa, uslijed koje se kreiraju potpuno drugačiji rezultati.

Na radionici ćemo obuhvatiti teorijski, praktični i dijaloški dio. U teorijskom dijelu ćemo se osvrnuti na izvore obiteljske i organizacijske dinamike u obiteljskim poduzećima, sistemski pristup i metodologiju sistemskih konstelacija. U praktičnom dijelu ćemo uzeti u obzir aktualnu temu jednog sudionika/ce radionice i u potpunosti proći cijeli proces od identifikacije problema do razrješenja. Vezano za praktični dio slobodan/na si prijaviti svoju vlastitu temu za rad koju ćemo postaviti i sagledati u praktičnom dijelu. Temu ćemo uzeti u obzir prema redosljedu prijave, tko prvi prijavi ima prednost. U dijaloškom dijelu ćemo razgovarati o zadobivenim informacijama, vlastitom iskustvu radionice te potencijalno o utjecaju na vlastita pitanja, situacije i teme.

Obzirom na proces rada u praktičnom dijelu će osim postavljča - osobe koja iznosi i postavlja svoju temu, sudjelovati i ostali sudionici, koje će postavljč izabrati, da kao predstavnici predstavljaju članove njegovog sistema u radnom procesu. Sudjelujući aktivno u radu na temi potencijalno nepoznate osobe, a i samim promatranjem, određenim sinkronicitetom zbiva se rezonancija s našim vlastitim stanjem i prioritetnim situacijama za razrješenje. Na taj način sudjelujući u radovima drugih zapravo radimo na svojim temama i stječemo ključne uvide, čak i bez da znamo postaviti pravo pitanje.

On-line metodologija koju ćemo koristiti je u potpunosti jednostavna, funkcionalna i prilagođena upravo on-line okruženju. Razvijena je, kao i pripadajući alati, osobno s moje strane temeljem dugogodišnjeg iskustva i rada s obiteljskim i organizacijskim sistemima u realnom okruženju. Sve upute i smjernice dobiti ćeš na vrijeme.

Kod prijave molim te navedi svoje **ime, prezime, organizaciju, funkciju i svoju temu** (ukoliko ju imaš i želiš postaviti, istražiti i razriješiti). Prvi sudionik koji prijavi temu ju i postavlja. Svi ostali sudjeluju kao promatrači ili prema vlastitom izboru, kao predstavnici u temi postavljča. Na radionicu se može prijaviti jedna ili više osoba iz jednog obiteljskog poduzeća.

Obzirom na funkcionalnost Zoom aplikacije moguće je u potpunosti prilagoditi razinu privatnosti ukoliko je navedeno eliminacijski faktor za prisustvovanje.

Veselimo se zajedničkom druženju i vidimo se ubrzo.

Slobodno prosljedi obavijest obiteljskim poduzetnicima kojima može biti od pomoći.

Srdačno
Danijel Ritz

Dodatak 1.

IZVORI ORGANIZACIJSKE DINAMIKE

Organizacijska trauma

Kada organizacijski sistem doživi traumu, posljedice su prisutne na individualnom i na kolektivnom – sistemskom nivou. Propast cijelog posla ili nekog njegovog dijela, gubitak kapitala, reorganizacija, smrt, teška bolest, mobing i sl. su visoko traumatični događaji za organizaciju. Kada su u potpunosti osviješteni i prihvaćeni od strane vodstva, mogu biti iscijeljeni te prisutni kao resurs za nastavak i daljnji razvoj organizacije ili novi početak.

Organizacijsko zdravlje

Vodstvo koje slučajno ili namjerno krši prirodne principe organiziranja slabi vlastitu snagu te ima loš utjecaj na organizacijsko zdravlje. Konflikti, otpor promjenama i transformacijama, visoka fluktuacija ljudi, političke igre i nepovjerenje samo su simptomi dublje skrivene dinamike. Navedeni toksični obrasci najčešće su neosviješteni na individualnom i kolektivnom nivou vodstva u organizaciji.

Timska dinamika

Kada prirodni principi organiziranja tima nisu u skladu, u timu se javlja neravnoteža u odnosima i pad efikasnosti. Također posljedično, neravnotežu uzrokuje i neosviještena te neizrečena dinamika u višim hijerarhijskim sferama organizacije. Skrivene lojalnosti, neprikladno ponašanje te pad energije i efikasnosti članova tima zahtijevaju uvid u širi sistem, kako bi se održao ili ponovno uspostavio kontinuitet vodstva.

Odlasci i dolasci

Kada odlasci i dolasci suradnika u organizaciji nisu učinjeni s potrebnom pažnjom i poštovanjem, u mogućnosti su snažno opteretiti buduću dinamiku organizacija, timova i pojedinaca. Nerazriješena stanja vezana za pripadanje organizaciji, gubitak mjesta, isključenje, pretjeranu predanost i davanje u poslu mogu se ponavljati kao obrasci na individualnom i kolektivnom nivou, kreirajući poteškoće u vodstvu.

Spajanja i preuzimanja

Kada je jedna organizacija pripojena drugoj ili u potpunosti preuzeta, postoji veliki rizik od destruktivne dinamike i neuspjeha, uslijed nepoštivanja prirodnih principa organiziranja. Gubitak lojalnosti, izostanak motivacije, dinamika agresora i žrtve, burnout, financijski neuspjeh i sl. prate organizacije i ljude te snažno utječu na uspješnost vodstva.

Burnout

Kada osnivači organizacija imaju tendenciju osuđivati člana vlastite obitelji, tada se ta dinamika projicira na organizaciju. Takvi lideri često ne uspijevaju kreirati zdravo okruženje. U strahu od iznenadnog isključivanja i traženja sigurne pozicije bez osude, javlja se pretjerani kontinuirani angažman koji vodi do burnout-a na raznim pozicijama u organizaciji. On predstavlja šansu za uvid u slijepe točke i mogućnost razvoja osobnih potencijala za vodstvo.

Sindrom osnivača

Kada pojedinci osnuju i vode organizaciju, njihova nerazriješena obiteljska dinamika se projicira na nju, kreirajući nepodržavajuće obrasce. Takve organizacije također privlače ljude sa vlastitim nerazriješenim dinamikama. U takvim okolnostima organizacije doživljavaju inerciju, neefikasnost, zbunjenost oko jasnoće uloga, nesklad u razmjeni, teške odlaske, burnout i sl. te postaju arena za neosviještene projekcije. Ova spoznaja donosi mogućnost razvoja osobnih potencijala za vodstvo.