

mag. Vlasta Poličnik, mag. Marko Strle, ŠR, ZRSŠ

Odkrivanje skrivnosti zaupanja

Cilji delavnice

- Razmišljati o pomenu zaupanja v VIZ
- Spoznati ključne gradnike zaupanja
- Razmisliti o stanju na področju zaupanja v VIZ
- Razmisliti „kako naprej“



Moja zgodba o zaupanju

VAJA

1. Sam.

Na listek zapišite svojo življenjsko izkušnjo zaupanja, komu najbolj zaupate, zakaj ...

2. V paru.

Pogovorite se v parih. Drug drugemu povejte, kaj ste napisali na svoj listek.

3. Skupaj.

Predstavite izkušnjo drugega vsem ostalim. *(Naključni izbor.)*

ZA.UPANJE

„Za pridobitev zaupanja denar in moč nista dovolj; pokazati moraš skrb za druge. Zaupanja ni mogoče kupiti v supermarketu.“
(Dalai Lama)

„Zaupanje je „lepilo“ družbe in socialni kapital, ki neposredno vpliva na zadovoljstvo z delom in organizacijsko učinkovitost.“
(Boštjančič 2020)

ZA.UPANJE

Izgradnja zaupanja je proces, ki temelji na:

- **predhodnih izkušnjah** posameznika,
- **strukturnih in situacijskih dejavnikov** (organizacijska kultura in etika) in
- **dispozicijskih dejavnikov** posameznika (osebnostne lastnosti, vrednote).

Dve obliki zaupanja

KOGNITIVNA
zaupanje z glavo

Temelji na znanju,
razumevanju in
poznavanju tistih, k jim
lahko zaupamo.

ČUSTVENA
zaupanje s srcem

Temelji na naših čustvenih
vezeh z drugimi - tudi
občutek varnosti in
samozavesti.

Zaupanje je osnova za skoraj vse, kar počnemo kot civilizirani ljudje.

Zaupanje je največji kapital, ki ga vodja lahko ima.

Za izgradnjo zaupanja je treba pogledati vodenje z drugačne perspektive.



Nov pogled na vodenje

Tradicionalen pogled na vodenje

Vse se vrti okrog tebe in tvoje vizije, strategije, tvojih zmožnosti, talentov karizme, tvojih trenutkov slave.

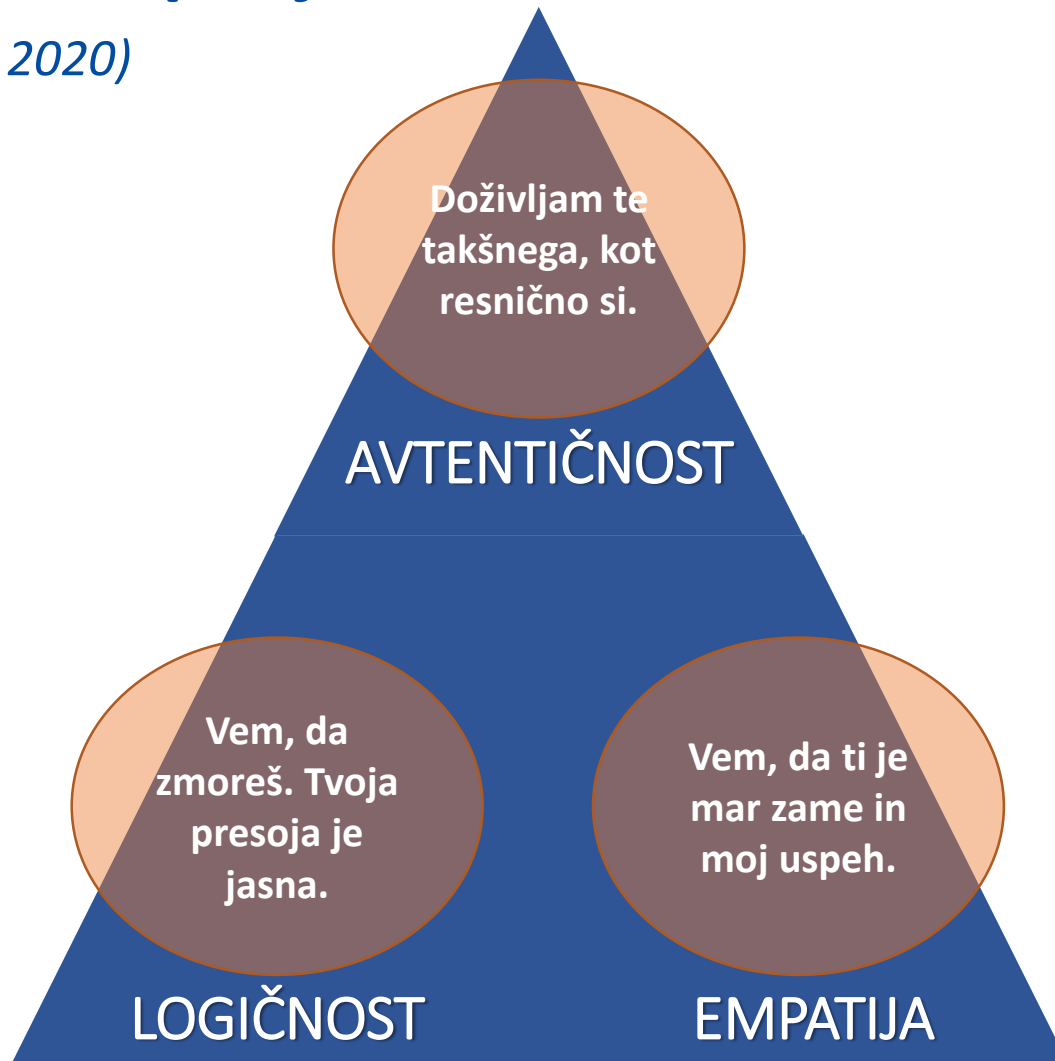
Nov pogled na vodenje

V resnici pri vodenju ne gre zate – gre za to, da s svojo prisotnostjo in delovanjem opolnomočiš druge, da bo vpliv tvojega vodenja deloval tudi, ko te ne bo zraven.

Tvoja vloga vodje je, da za svoje sodelavce ustvariš pogoje, da bodo lahko razvili svoje potenciale in dobili moč za dobro delovanje.

Trikotnik zaupanja

(Fei in Morris 2020)



6 gradnikov zaupanja

ZANESLJIVOST

Držati besedo in opraviti svoje dolžnosti/naloge.

TRANSPARENTNOST

Deliti informacije, misli, razmišljanje in čustva.

USPOSOBLJENOST

Vodja je sposoben narediti tisto, kar je njegovo delo in kar obljublja.

ISKRENOST, AVTENTIČNOST,
SKLADNOST

Govoriti to, kar misliš in čutiš.

PRAVIČNOST

Pokazati, da se ne vrti vse okrog tebe, da spoštuješ in poslušаш tudi druge. Pokazati, da so želje in potrebe drugih pomembne.

ODPRTOST, RANLJIVOST

Pokazati, da si tudi ti ranljiv, se tudi zmotiš in se znaš opravičiti.

Zaupanje v timu

(Levi 2011)

- Člani morajo **verjeti**, da tim zmore opraviti nalogo in da je okolje **varno** za vse člane tima.
- Zaupanje je izraz prepričanja, da bo vsak član tima **spoštoval dogovore**.
- Zgrajeno ja na **preteklih izkušnjah** in pripravljenosti **verjeti** drugim.
- Razvije se iz **skupnih** vrednot, prepričanij in čustev.
- Izgubljeno zaupanje je težko **znova** zgraditi.
- Zaupanje temelji na **odnosih**.

Matrika za definiranje zaupanja

(Bromiley in Cummings 2020)

	Čustva	Razum	Pričakovano vedenje
Izpolnjevanje obljub			
Poštenje			
Neokoriščanje na račun drugih			

Samorefleksija o zaupanju

VAJA

Vprašalnik za ugotavljanje stopnje zaupanja v VIZ
VODJA

Jaz kot vodja ...	Nikoli (1)	Redko (2)	Običajno (3)	Vedno (4)
govorim, kar mislim in čutim.				
naredim, kar objubim.				
znam opravljati «svoj posel».				
znam rešiti konflikt.				
pomagam, kjer je pomoč potrebna.				
ne postavljam sebe pred sodelavce.				
naredim vse, da ne prizadenem sodelavcev.				
sodelavcem omogočam, da napredujejo.				
sodelavce, ki si to zaslužijo, nagradim.				
sodelavcem povem, da verjamem vanje.				
sodelavcem posredujem vse informacije, ki jih za svoje delo potrebujejo.				
sodelavci zaupajo mojim informacijam.				
dopuščam avtonomijo v pedagoškem procesu.				
sodelavci si lahko sami organizirajo svoje delo.				
sodelavci pred menoj ne skrivajo informacij.				
s sodelavci se sproščeno pogovarjamo o našem delu.				
sem do vseh pošten in iskren.				
priznam, ko se zmotim in se opravičim.				
za svoje sodelavce sem dostopen, ko me potrebujejo.				
sem pozoren na čustva sodelavcev.				
se znam »vživeti« v situacije sodelavcev – poskušam razmeti »svet drugih«.				
sporočam, da smo pomembni vsi »kot celota«.				
delim svoje znanje in izkušnje.				
delujem v skladu s svojimi vrednotami in prepričanji.				

Vedenje, ki je vredno zaupanja

- Držim besedo, naredim, kar obljubim (**zanesljivost**).
- Delujem na osnovi lastnih želja in prepričanj, sem zvest sam sebi (**avtentičnost**).
- **Ne izkoriščam** drugih za svoje interese, četudi se mi ponudi priložnost.
- **Mar mi je** za druge in njihova čustva.
- Verjamem, da vsi delujemo **dobronamerno**.
- Sem **pošten** in verjamem, da so tudi drugi.

Refleksija o zaupanju v vogalih

VAJA

- Kaj lahko še naredim, da bom še bolj zaupanja vreden vodja?

1.

VOGAL

- Kakšne dokaze imate, da odnosi v vašem VIZ temeljijo na zaupanju?

2.

VOGAL

- Kako lahko zaposlenim zagotovite več priložnosti za sodelovanje pri sprejemanju odločitev in deljenju svojega strokovnega znanja?

4.

VOGAL

- Kakšne priložnosti imajo zaposleni, da delijo svoje znanje in uspehe?

3.

VOGAL



Kaj lahko še naredim, da bom še bolj zaupanja vreden vodja?

A red quarter-circle graphic, resembling a 90-degree sector of a circle, positioned in the upper right quadrant of the slide. The text "2. VOGAL" is centered within this shape.

2.
VOGAL

Kakšne dokaze imate, da odnosi v vašem VIZ temeljijo na zaupanju?

Kakšne priložnosti imajo
zaposleni, da delijo svoje znanje
in uspehe?



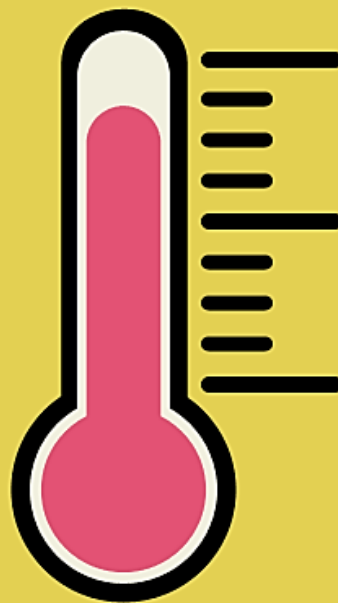
3.
VOGAL

Kako lahko zaposlenim zagotovite več priložnosti za sodelovanje pri sprejemanju odločitev in deljenju svojega strokovnega znanja?

4.

VOGAL

Termometer zadovoljstva



Hvala za pozornost in zaupanje!