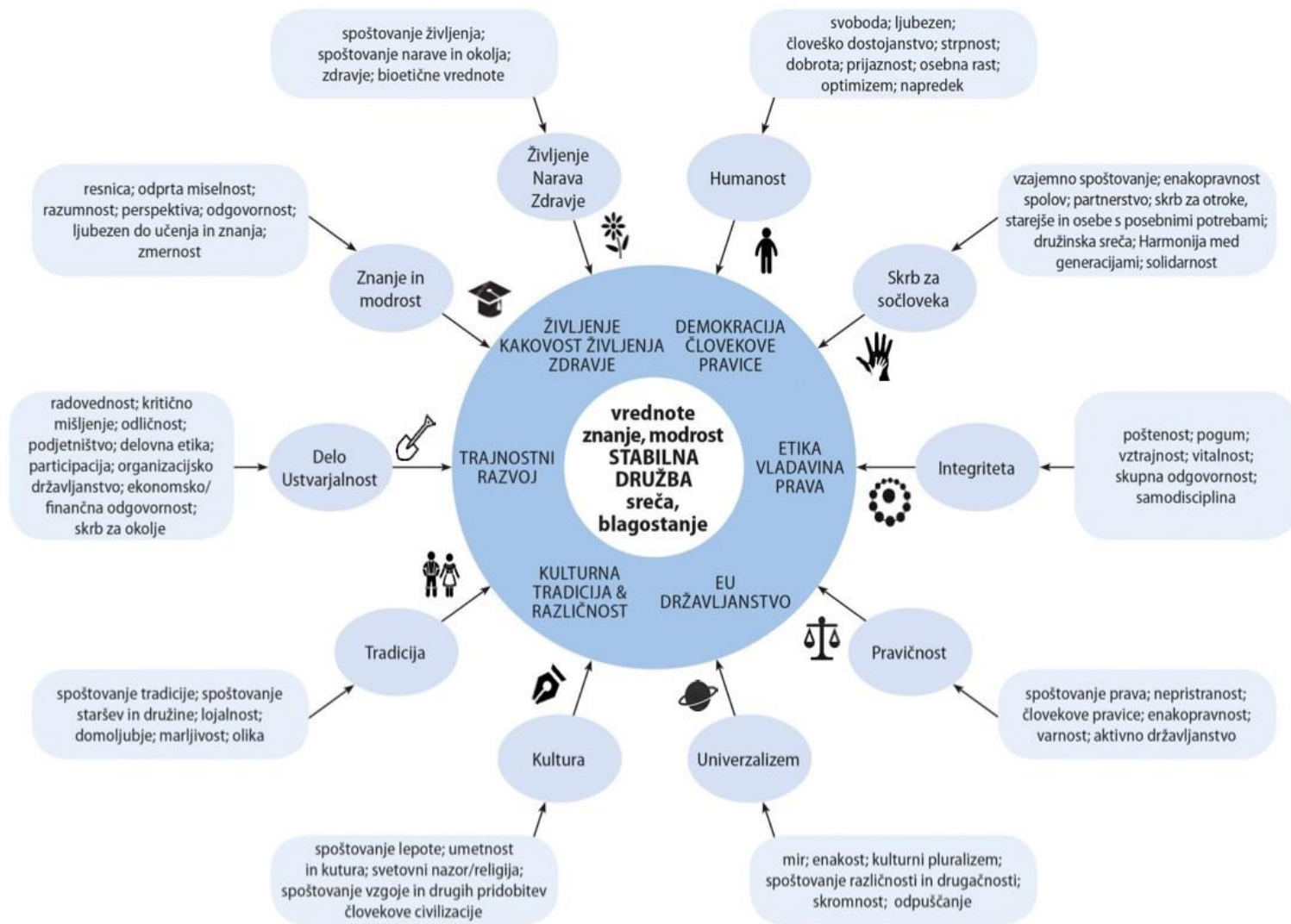


Mag. Katja Arzenšek Konjajeva,
dr. Branka Likon, Šola za ravnatelje
Zavod RS za šolstvo

Na vrednotah temelječe vodenje

cilji

- razmislek o lastnih vrednotah
- razmislek o vrednotah v organizaciji
- povezava vrednot in razvojnih ciljev šole



Delovne vrednote

- Delovne vrednote so dolgotrajna mnenja in občutki, ki opisujejo vedenje delavca na delovnem mestu in njegovo osebno prepričanje o svojih rezultatih.
- Lahko gre za prepričanja zaposlenega o tem, kako se mora obnašati na delu in kaj lahko pričakuje od dela.
- Odražajo, kaj želijo ljudje tekom dela in z delom doseči. (George in Jones, 1996, v Žnidarčič, 2013).

Delovne vrednote

- Delovne vrednote so razmeroma trajne in niso vezane na posamezno delo. V veliki meri so pogojene z vrednotami kulturnega okolja in povezane z organizacijsko kulturo in klimo, zadovoljstvom pri delu, predanostjo in zvestobo podjetju, itd. (Dermol idr., 2014).

Primeri delovnih vrednot navedenih na O*NET-u so npr. dosežek, samostojnost (ustvarjalnost, odgovornost, avtonomija), prepoznavnost (avtoriteta, socialni status), odnosi (moralne vrednote, sodelavci), opora in pogoji dela (aktivnost, kompenzacija, varnost, raznolikost).

O*NET OnLine (onetonline.org)

TEORIJA UJEMANJA INDIVIDUALNIH IN ORGANIZACIJSKIH VREDNOT

Organizacijske vrednote so relativno stabilna prepričanja, ki jih je oblikovala organizacija (vodstvo, lastniki), a jih kasneje razvijajo zaposleni, ko sprejemajo odločitve, zaznane kot zaželene, pričakovane in sprejete s strani vseh zaposlenih znotraj organizacije. (Boštjančič)



Usklajenost ključnih vrednot med zaposlenimi v VIZ organizaciji vodi v njeno učinkovitejše delovanje, zaposleni pa se počutijo bolj sproščeno, ko delajo za organizacijo, katere vrednote so skladne z njimi lastnimi (Finegan, 2000).



[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC-ND](#)

Delovne vrednote

Delovne vrednote opredeljujejo, v kolikšni meri je za človeka pomembno, da pri svojem delu dosega različne cilje (na primer varno delo, visoko plačo, razumevanje s sodelavci ali nadrejenimi, možnost ustvarjalnega dela ipd.).

Dov Elizur delovne vrednote deli v tri večje skupine, in sicer:

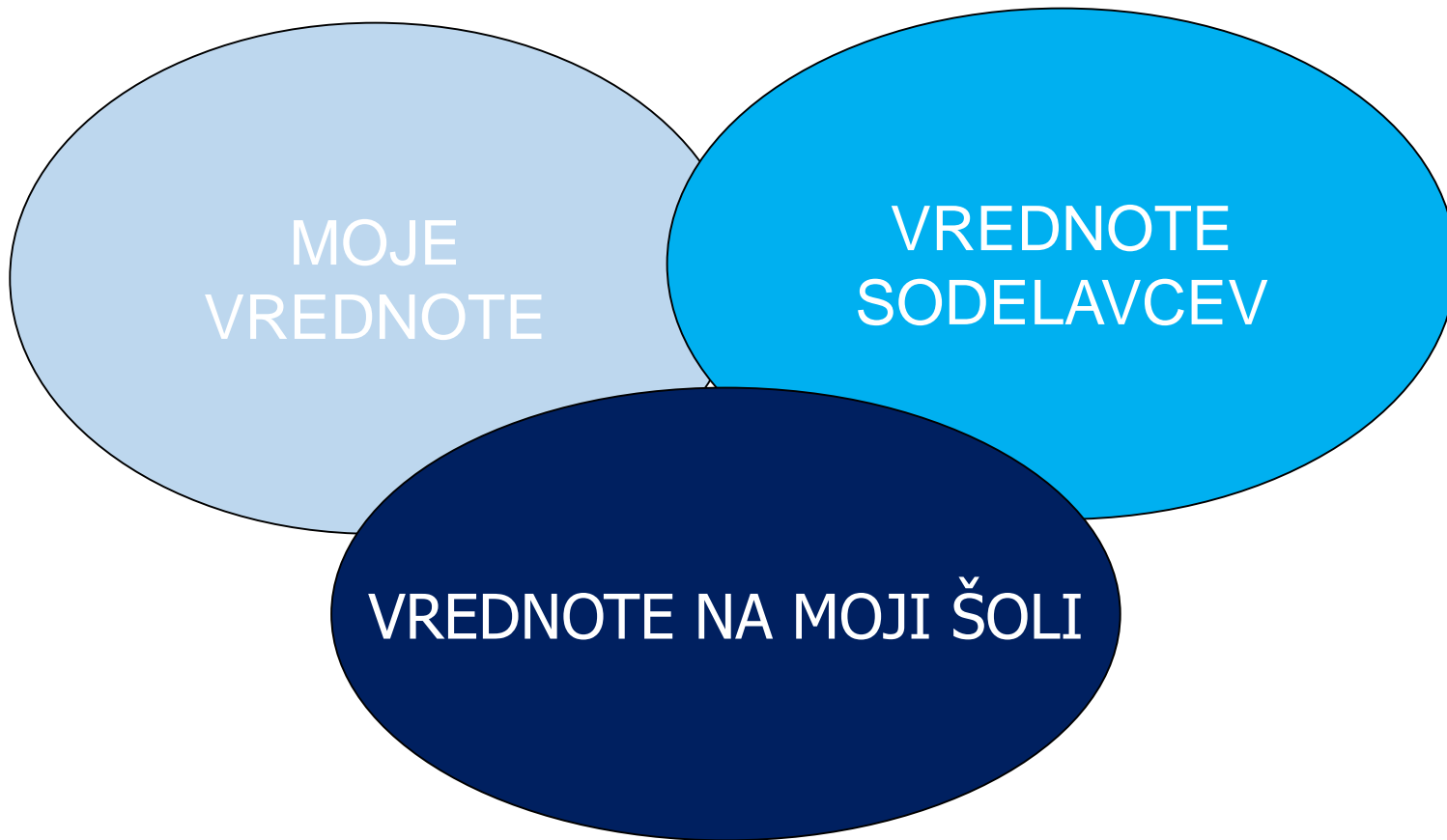
- **kognitivne** (*napredovanje, status, dosežki, osebna rast, neodvisnost*),
- **afektivne** (*priznanje, ki ga dobimo pri delu, odnosi s sodelavci, samovrednotenje*),
- **instrumentalne** (*zaslužek, varnost, delovni čas, delovni pogoji*).

Za organizacijo je pomembno, da imajo ljudje znotraj nje dobre pogoje za uresničevanje tako kognitivnih kot afektivnih in instrumentalnih osebnih delovnih vrednot.

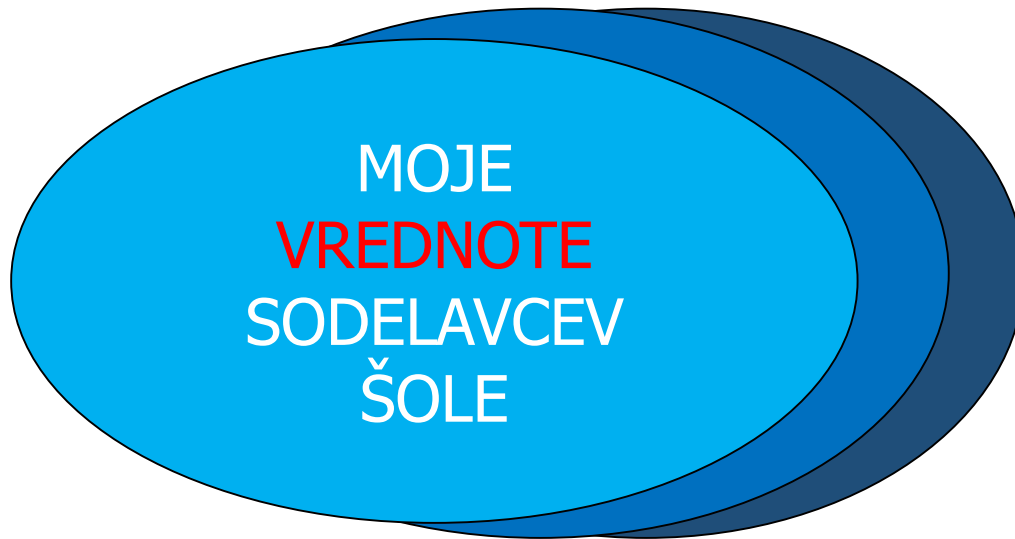
[IPSOS dr. Kristijan Musek
Lesnik](#)



UJEMANJE VREDNOT



UJEMANJE VREDNOT

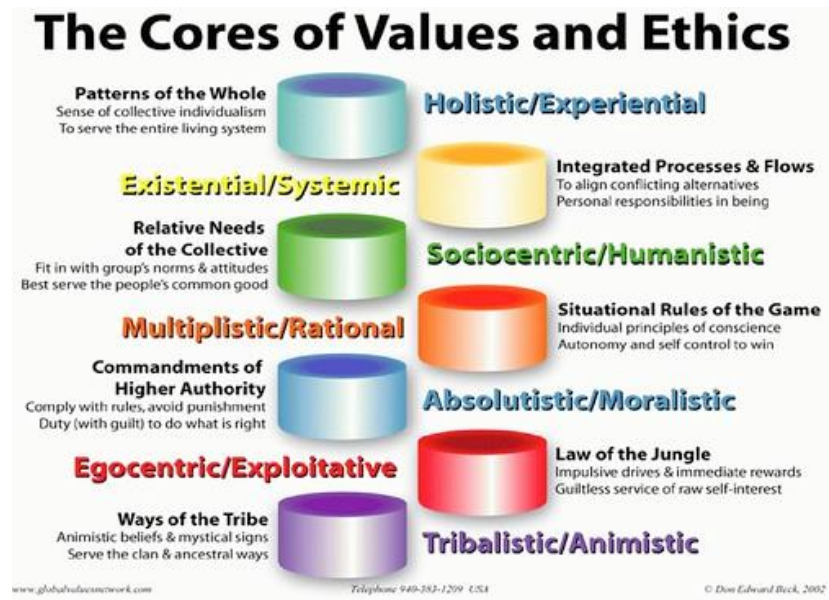


DELOVNE VREDNOTE

- 1. na rumen listek napišite, katere so pri delu za vas pomembne vrednote
- 2. na moder listek zapišite, katere so vrednote organizacije.
- 3. listke dajte na sredino omizja

Ovrednotenje vrednot

- Izmed vseh vrednot na listkih sestavite lestvico. Ocenite vrednote na lestvici od 1 do 3, pri čemer je 1 najmanj, 3 pa največ.

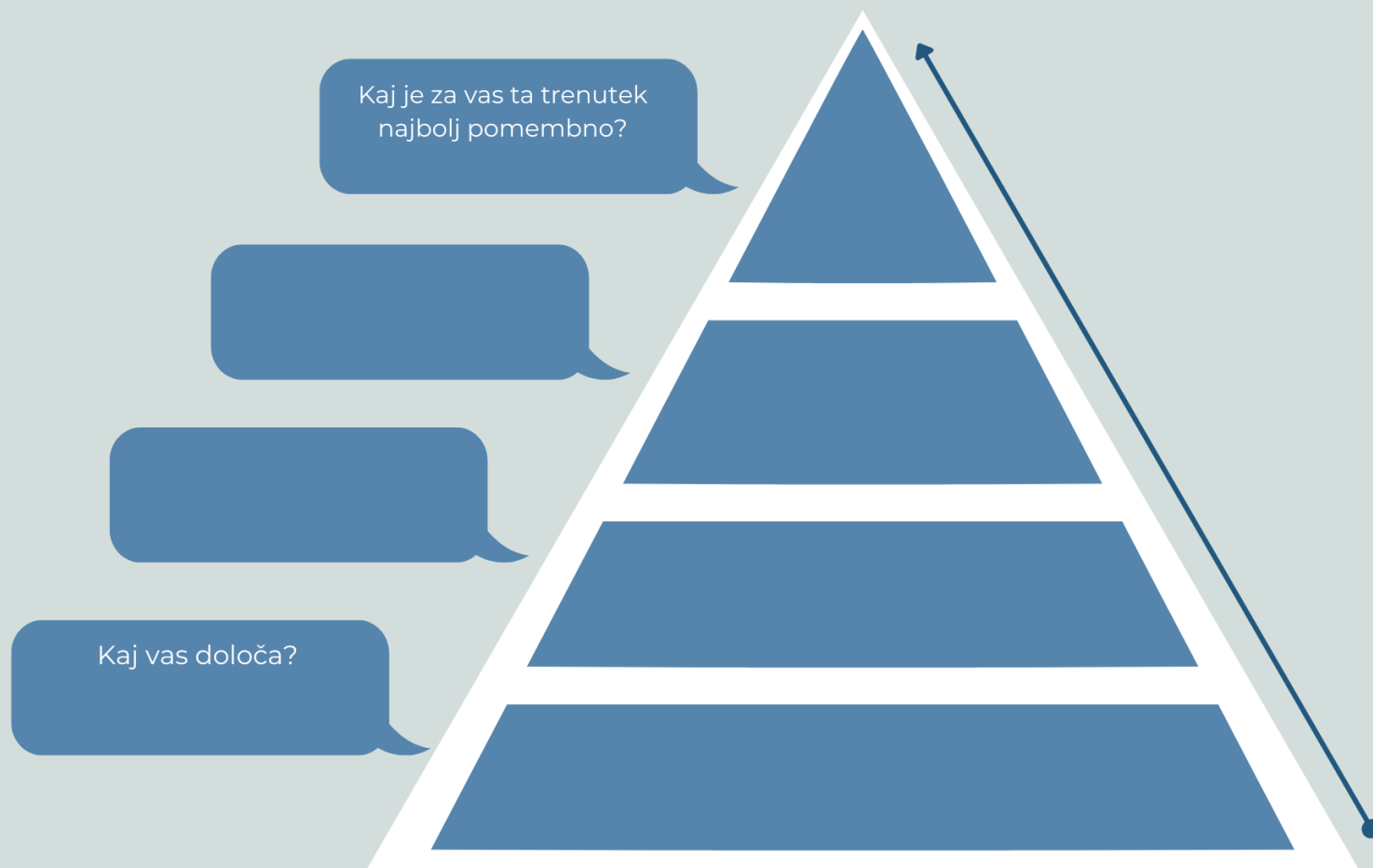


[This Photo](#) by Unknown Author is licensed under [CC BY](#)

MOJE VREDNOTE

1. V skupini izmed vrednot, ki ste jih ocenili s 3, izberite 5 najpomembnejših.
2. Zapišite jih na vrh najpomembnejše, spodaj najmanj pomembne, glede na to, koliko te vrednote uresničujete pri delu?
3. **Kaj bo vaš prvi korak pri vodenju glede na ugotovljeno?**

PIRAMIDA VREDNOT



VREDNOTE IN RAZVOJNI CILJI

Ali so delovne vrednote samostojno delo – ustvarjalnost, odgovornost in avtonomija tudi v razvojnih ciljih šole za učence?

Ali prepoznamo rezultate dela? (Recognition)

Ali je prepoznavanje dosežkov, možnost napredovanja vsakega posameznika v ciljih organizacije za učence?

Ali dajete podporo s povratno informacijo?

Kateri delovni pogoji, ki omogočajo samostojnost, aktivnost, varnost, so zagotovljeni?

