

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

Odkrivanje skrivnosti zaupanja

ZA.UP.ANJE

ZA.UPANJE

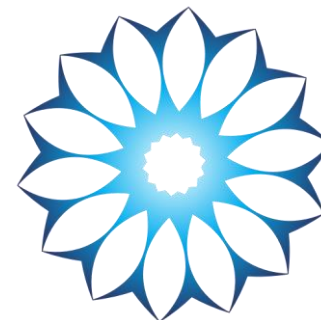
ZAUPANJE



Cilji delavnice

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





Dober vodja navdihuje ljudi, da zaupajo vanj,
velik vodja pa jih navdihuje, da **zaupajo vase.**

(Eleanor Roosevelt)

Moja zgodba o zaupanju

VAJA

1. Sam.

Na listek zapišite svojo življenjsko izkušnjo zaupanja. Pomislite na osebo, ki vam je zaupala:

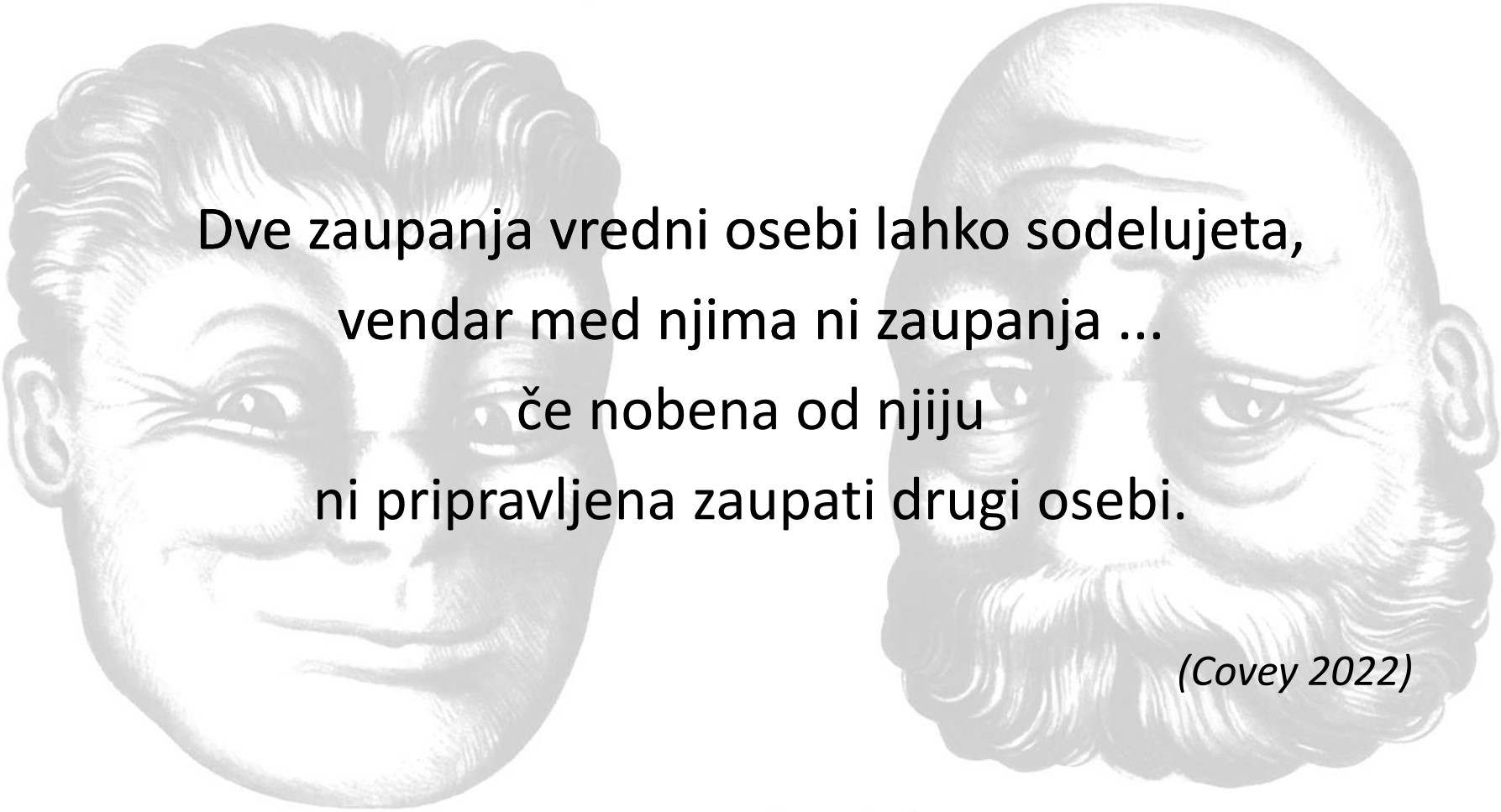
- Opišite situacijo.
- Kako ste se počutili, ko vam je ta oseba zaupala?
- Kako je to vplivalo na vas in vaše življenje?

2. V paru.

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

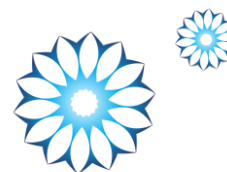
3. Skupaj.

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



Dve zaupanja vredni osebi lahko sodelujeta,
vendar med njima ni zaupanja ...
če nobena od njiju
ni pripravljena zaupati drugi osebi.

(Covey 2022)



Raje stokrat **zaupam**
in tvegam, da bom dvakrat ali trikrat razočaran,
kot da bi stalno živel v ozračju nezaupanja.

(Carl Freudentberg)

POVELJEVATI IN NADZIRATI	ZAUPATI IN NAVDIHOVATI
Sem zaupanja vreden.	Sem vreden zaupanja in zaupam.
Verjamem v geslo: „Moč je v vrtnarju!“	Verjamem v geslo: „Moč je v semenu!“
Preverjam.	Zaupam.
Diktiram pričakovanja.	Vzajemno razjasnjujemo pričakovanja.
Narekujem odgovornost.	Vzajemno se dogovarjamo o procesu odgovornosti.
Popravljam ljudi.	Rastem z ljudmi.

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)



ZAUPANJE

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.

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.

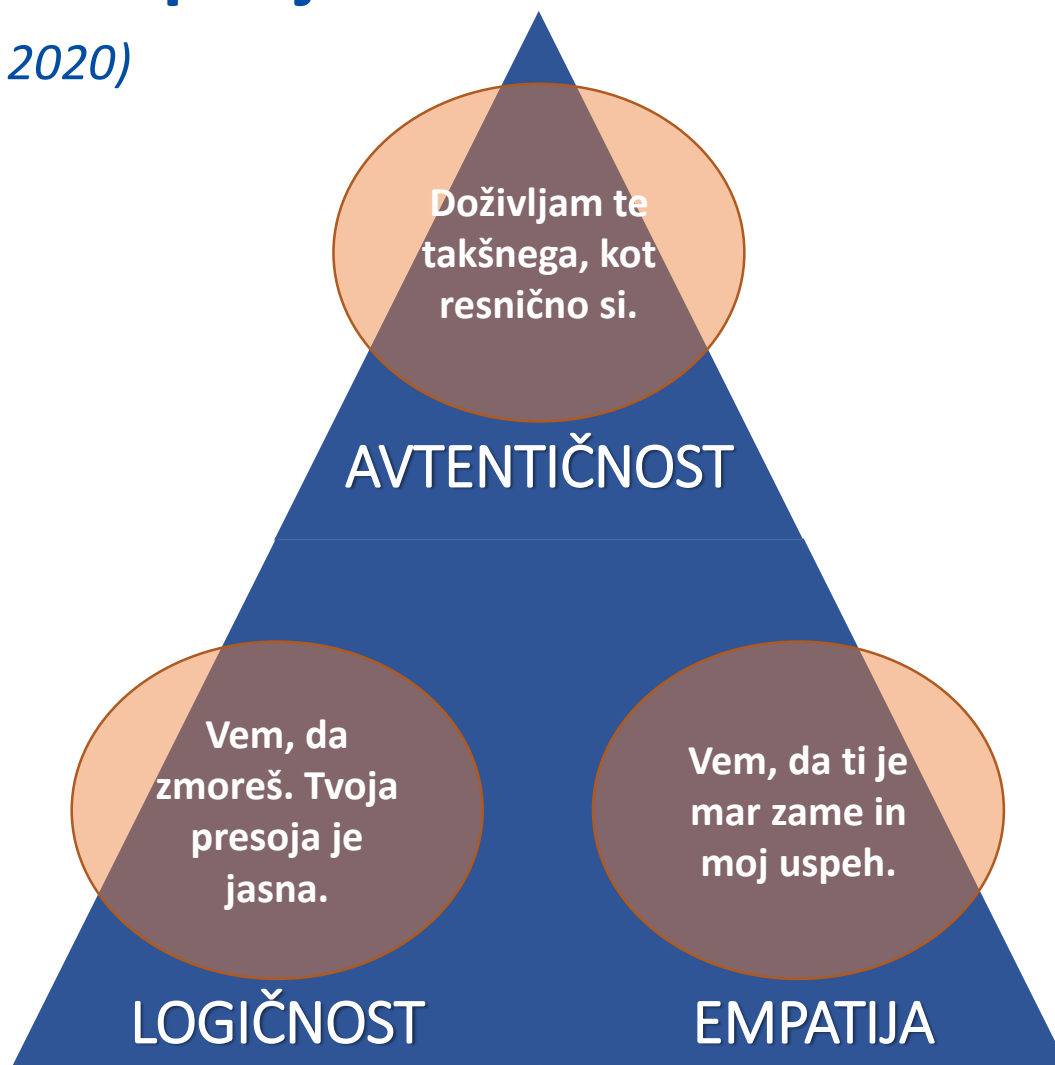
Nov pogled na vodenje

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 poslušaš tudi druge. Pokazati, da so želje in potrebe drugih pomembne.

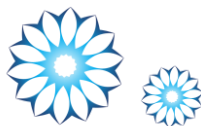
ODPRTOST, RANLJIVOST

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



Prizadevajte si za več zaupanja, saj je zaupanje najboljša
človeška valuta.

(Bill McDermott)

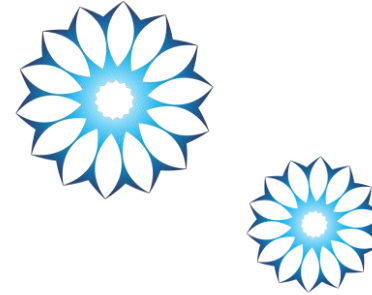


Samorefleksija o zaupanju

VAJA

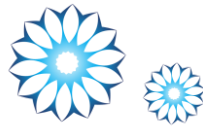
Vprašalnik za ugotavljanje stopnje zaupanja v VIZ
VODJA

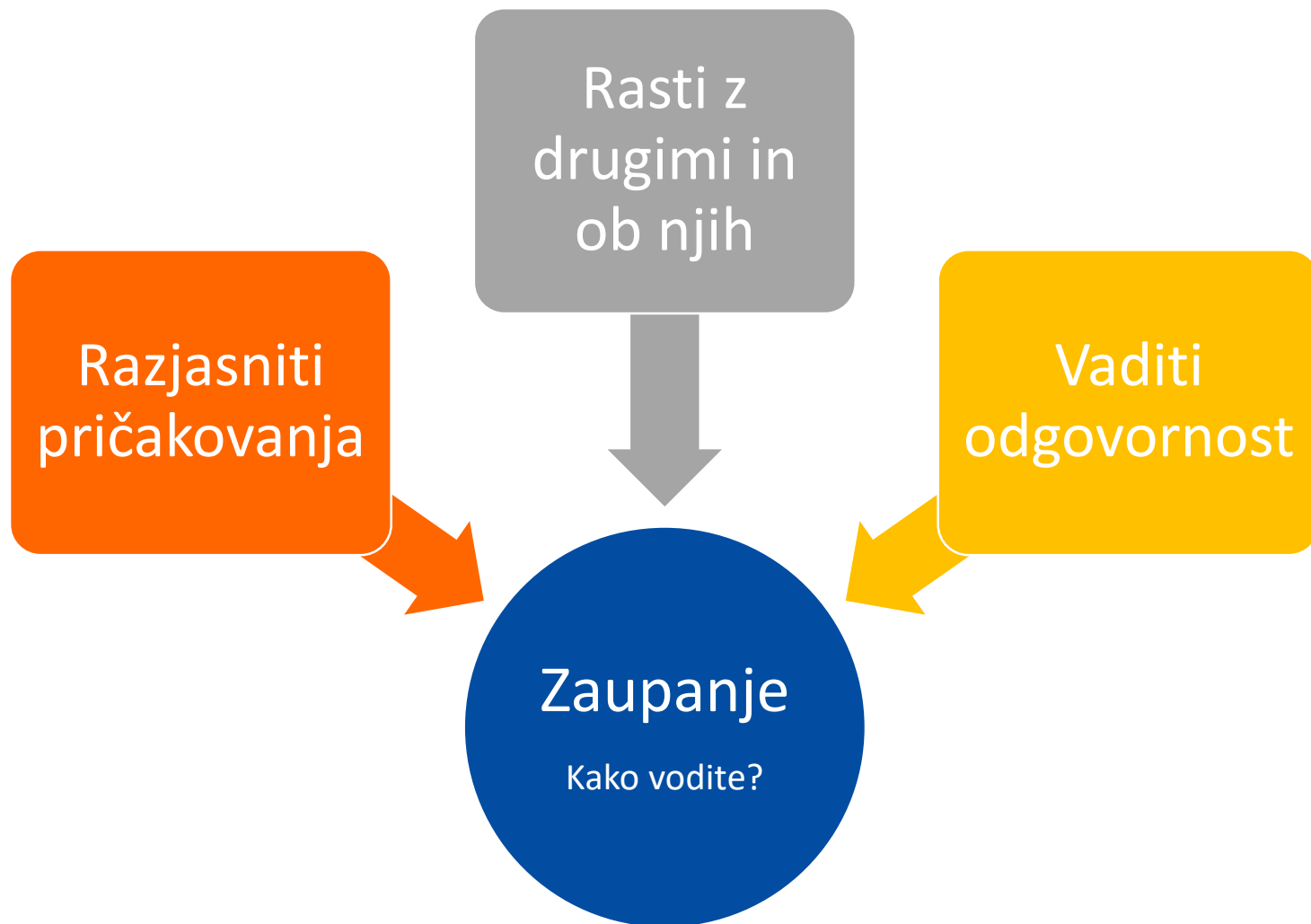
Jaz kot vodja ...	Nikoli (1)	Redko (2)	Običajno (3)	Vedno (4)
govorim, kar mislim in čutim.				
naredim, kar obljubim.				
znam opravljati «svoj posel».				
znam rešiti konflikt.				
pomagam, kjer je pomoč potrebna.				
ne postavljam sebe pred sodelavce.				
naredim vse, da ne prizadenem sodelavcev.				
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.				



Zaupanje je odvisno od tega, **kako vodimo**.
Ali vodimo tako, da odrekamo zaupanje,
ali tako, da ga dajemo?

(Stephen M. R. Covey)



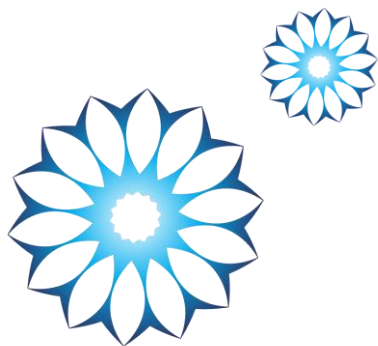


Zaupanje
kot
samostalni
(to, kar dobimo),
je sad
glagolnika
zaupanje
(to, kar počnemo).



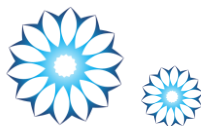
Vedenje, ki je vredno zaupanja

- 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.



In čeprav sta za zaupanje potrebna dva ali več ljudi, je za začetek potreben **le eden** - nekdo, ki je pripravljen voditi pri zaupanju drugim.

(Stephen M. R. Covey)



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?

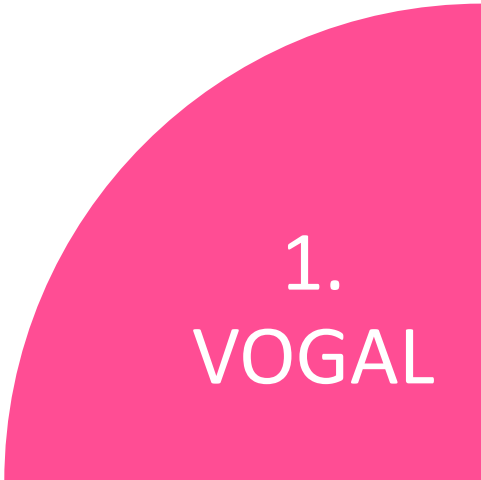
2.
VOGAL

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

4.
VOGAL

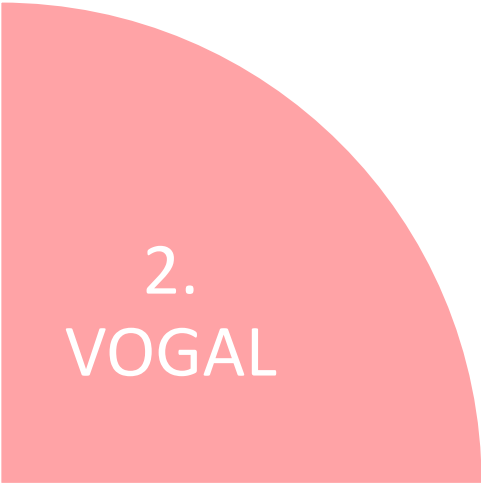
- Kakšne priložnosti imajo zaposleni, da delijo svoje znanje in uspehe?

3.
VOGAL



1. VOGAL

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



2. VOGAL

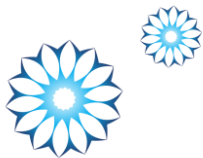
Kakšne dokaze imate, da odnosi v vašem VIZ temeljijo na zaupanju?

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

3. VOGAL

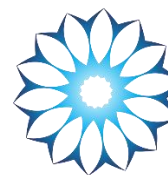
Kako lahko zaposlenim zagotovite
več priložnosti za sodelovanje pri
sprejemanju odločitev in deljenju
svojega strokovnega znanja?

4.
VOGAL



V svetu potrebujemo **več zaupanja**, ne manj.
Biti moramo **bolj zaupljivi**, ne manj.
Potrebujemo **več voditeljev**,
ki zaupajo in navdihujejo, in ne manj.

(Stephen M. R. Covey)



Hvala za pozornost in zaupanje!