

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ČUSTVENA INTELIGENCA





Rezonantno vodenje

Cilji:

- * Razumeti koncept resonantnega vodje in vpliv čustvene intelligence v slogu vodenja.
- * Odkriti vpliv resonantnega vodenja v organizacijah.
- * Poiskati prednosti čustvenega sloga vodenja v rezultatih in človeških odnosih.
- * Izvajanje resonantnega vodstva v organizacijah.





Kaj je resonantno vodenje?

“Vodje imajo moč vplivati na čustvena stanja ljudi okoli sebe. Lahko imajo pozitiven učinek in vse vlečejo na enako valovno dolžino. Lahko pa ustvarijo disonanco, kjer njihova negativnost prehaja na druge. Resonantni vodje s svojo čustveno inteligenco usmerjajo čustva, da bi skupina izpolnila svoje cilje”.

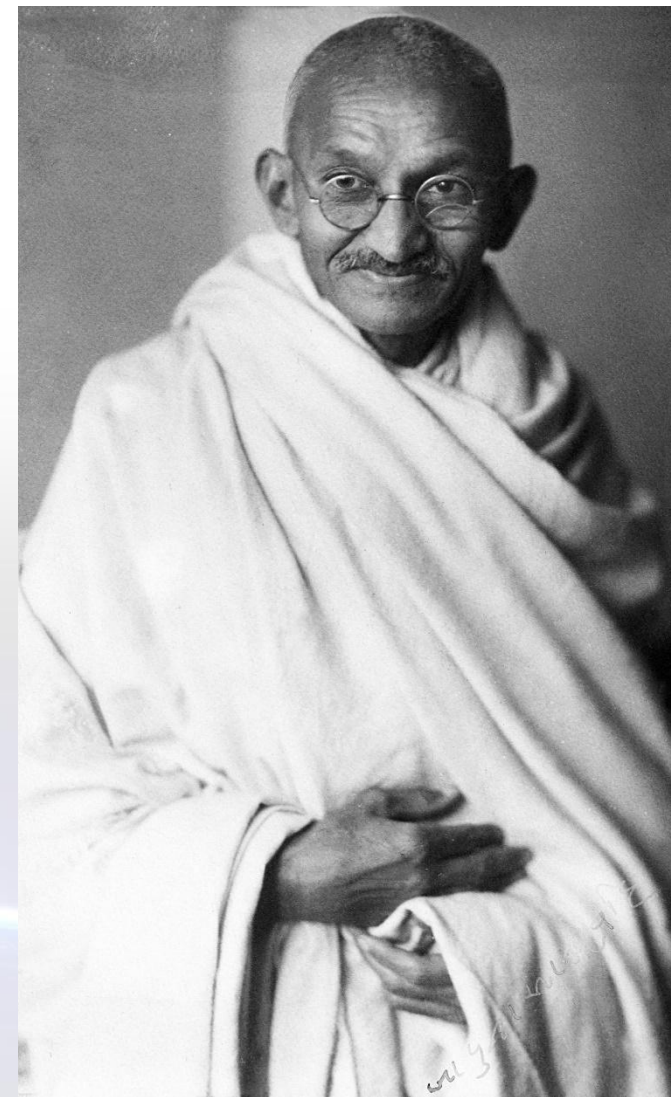
(Daniel Goleman)





Glavne značilnosti rezonantnih vodij

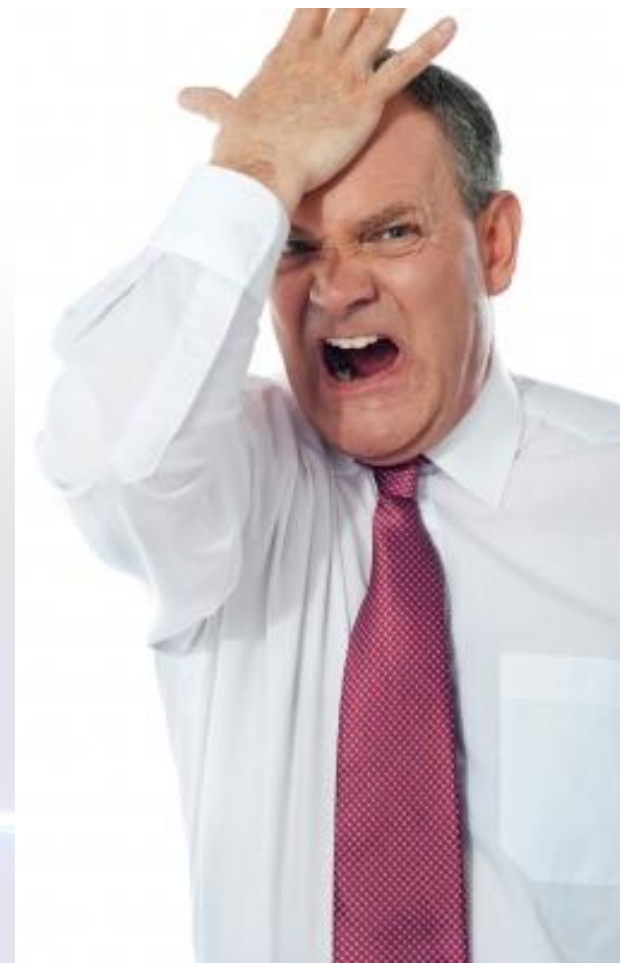
- * Imajo višjo stopnjo čustvene inteligence in večjo sposobnost, da se osebno povežejo s privrženci.
- * Kažejo empatijo do zaposlenih, ki se borijo z življenjskimi izzivi.
- * Bolj verjetno je, da bodo ustvarili harmonijo v skupini in motivirali delavce - tudi v napetih situacijah.
- * Zaposleni običajno menijo, da je rezonantnemu vodji mar tako za njih kot ljudi kot tudi za njihovo delovno uspešnost.





Glavne značilnosti disonantnih vodij

- * Bolj delujejo na avtoritativni strani vodenja.
- * Vzdržujejo večjo socialno in čustveno distanco do zaposlenih. To lahko pomaga v časih, ko je treba predati naloge in jih kasneje tudi izročiti.
- * Med zaposlenimi lahko povzročijo čustvene frustracije, stres, izgorelost in odklop.
- * Medtem ko takšen vodja pogosto namerava ostati objektivni in logični pri odločanju, je njegov pristop običajno hladen in oddaljen.





ČUSTVENA INTELIGENCA: Naša
spodobnost, da prepoznamo in razumemo
čustva v sebi in drugih, in sposobnost, da
uporabite to zavedanje za upravljanje
vašega počutja in odnosov.



KOGNITIVNA INTELIGENCA: Vaše
spodobnosti, da se naučite in razumete
nove situacije, pri reševanju težav
uporabite razum in znanje.



REZONANTNO
VODENJE



Čuječnost

Dobri vodje so čustveno inteligentni in razvijajo čuječnost: trudijo se živeti v polnem dojemanju samega sebe, drugih, narave in družbe. Vodstvo je neke vrste odnos, ki mora biti usklajen z drugimi.

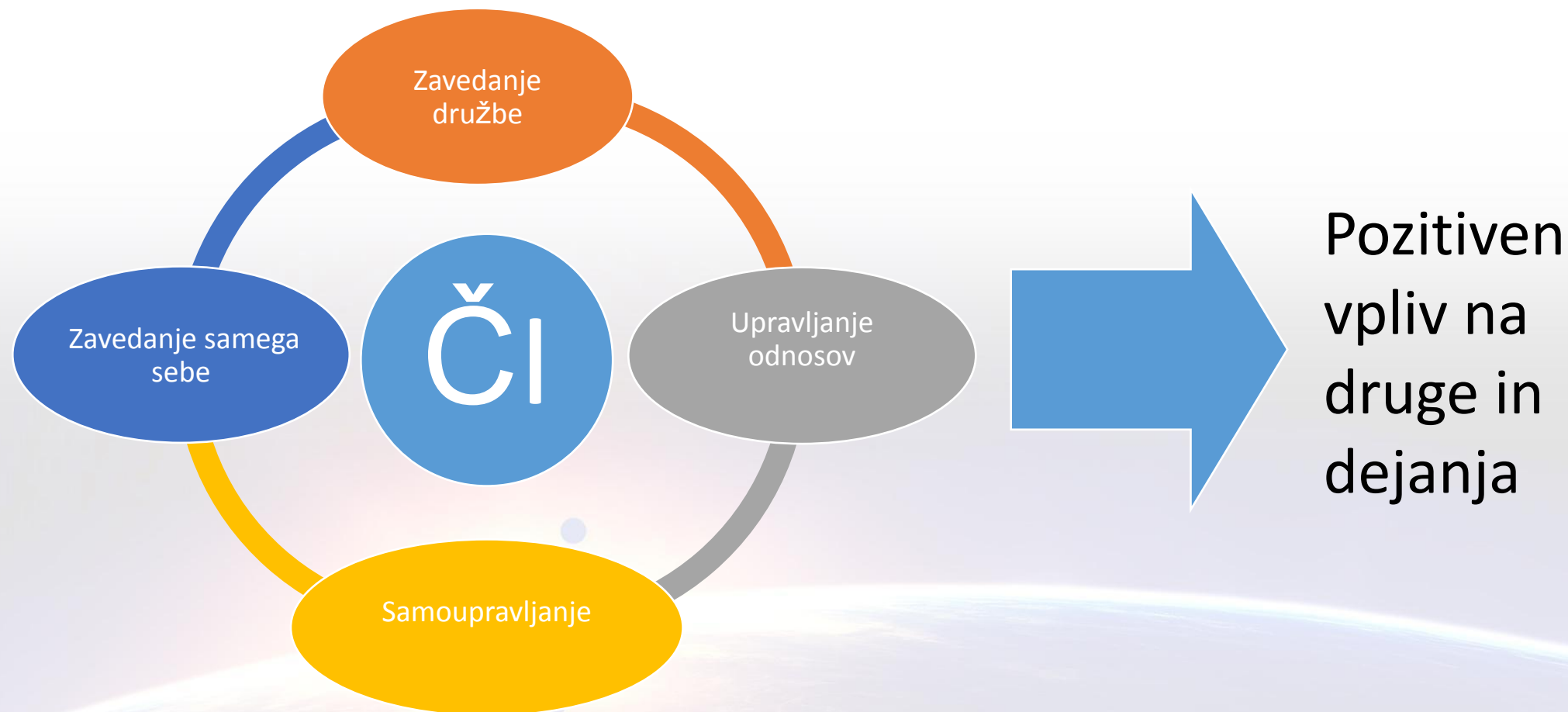
V STIKU Z DRUGIMI



SPLOŠNI ČUSTVENI TON



Vodenje in čustvena inteligenca





Vodstvo: v zvezi z drugimi

SOČUTJE: To je, ko eden ne samo
čuti empatijo, ampak tudi željo po
ukrepanju, da bi pomagali ublažiti
trpljenje drugega

POVEZANOST: je povečana
ozaveščenost o trpljenju druge
osebe kot nekaj, kar je treba
ublažiti

EMPATIJA: sposobnost, da
prevzamejo perspektivo,
izkusijo okoliščine ali
čustveno stanje drugega

ZAVEDANJE
DRUGIH



Sočutje: ključna beseda

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Medtem ko preveč empatije lahko povzroči stres in izgorelost, sočutje vodi do občutka skrbi, topline, in motivacije za pomoč drugi osebi.

Kako lahko vodja goji sočutje?

- Vprašajte, kako lahko pomagate, ne predpostavljajte, kaj je iskano/potrebno.
- Poiščite skupne lastnosti s člani ekipe.
- Spodbujajte sodelovanje namesto konkurence v vaši ekipi.
- Gojite pristno radovednost o posameznikih v vaši ekipi.
- Postavite si meje – izogibajte se temu, da čustva preveč vlečete nase.
- Bodite zgled — če smo sočutni, to vrlino prenesemo tudi na druge!



Štirje slogi rezonantnega vodenja

Vizionarsko

Coaching

Afiliativno

Demokratično



Vizionarsko vodenje

Vodje z vizijo vidijo širšo sliko o tem, kam želijo iti in bodo ta pogled delili z ostalimi ter jih navdušili za sodelovanje. Če rezonirajo z vrednotami in cilji podjetja, potem bodo v podjetju tudi ostali. Ta slog gradi resonanco tako, da ljudi potiska naproti njihovim ciljem in sanjam. Primeren je, če sprememba zahteva novo vizijo ali kadar je potrebna jasna usmeritev.





Coaching vodenje

Ta slog se osredotoča na osebni razvoj mentoriranja. Pri tem slogu je zanimanje za posameznika resnično, kar gradi zaupanje med posamezniki in vodjo. Hkrati je najti povezavo med tem, kar ljudje želijo in cilji podjetja. Uporabite ta slog, ko želite pomagati zaposlenemu izboljšati uspešnost, tako da dolgoročno gradi na svojih prednostih.





Afiliativno vodenje

Affiliativen slog vodenja temelji na negovanju odnosov in sodelovanja. Z uporabo empatije in temeljnih veščin čustvene intelligence, se tovrstni vodje trudijo dvigati moralo, tako da prepoznajo njihove vrednote in čustva. Pri tem slogu se s povezovanjem ljudi med seboj ustvarja harmonija. Sodelovalni odnosi, na čemer ta slog temelji, lahko dolgoročno izboljšajo učinkovitost in produktivnost.





Demokratično vodenje

Pri tem slogu skupina dejansko sodelovati pri sprejemanju odločitev.

Vodje, ki uporabljajo ta slog, potrebujejo več čustvene inteligence, vključno z: sodelovanjem, obvladovanjem konfliktov in vplivom. Prav tako učinkovito komunicirajo in so odlični poslušalci. Empatija je pomembna, zlasti za razumevanje misli in občutkov raznolike skupine.





Prednosti in slabosti resonantnega vodstva

Prednosti

- * Zmanjšuje odsotnost z dela
- * Ohranja talent
- * Povečuje usklajevanje
- * Nadomestilo za strukturne pomanjkljivosti v delovni atmosferi
- * Spodbuja empatijo med vodilnimi in sodelavci

- * Vodja pod pritiskom zaradi občutka, da je opazovan
- * Osebna vpletenost
- * Pod pritiskom, da dela prav
- * Preveč povezano z okoljem
- * Odvisno od čustvenega stanja.

Slabosti



Kako postati rezonanten vodja?

Ustvarjanje povezave z drugimi. Vodje se osredotočajo na druge in to jim pomaga pri povezovanju in razvoju medosebnih odnosov. Tovrstni vodje delujejo na podlagi vrednot, vizije, občutkom za namen in znanje.

Ustvarjanje splošnega pozitivnega vzdušja. To ne pomeni, da vodje nikoli nimajo slabega dne. Vendar pa je splošna atmosfera, ki jo ustvarjajo v organizaciji, pozitivna (enako doživljajo tudi drugi in ne le vodja).



Test za prepoznavanje rezonantnega načina vodenja

- Ali navdihujete druge?
- Ali ustvarjate pozitivno atmosfero?
- Ali veste, kaj mislijo in čutijo vaši zaposleni?
- Ali ste v stiku z drugimi?
- Ali gojite in doživite sočutje?
- Ste pazljivi do samega sebe?
- Ste pazljivi do drugih?
- Pazite na okolje?





Viri in reference:

- Goleman, Boyatzis & McKee. (2002) *Primal Leadership. Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.
- Boyatzis & McKee (2005) *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others*. Harvard Business School Press.
- McKee, Boyatzis & Johnston. (2008) *Becoming a Resonant Leader: Develop Your Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.

-

<https://smallbusiness.chron.com/resonant-vs-dissonant-leadership-styles-65011.html>

-

<https://www.linkedin.com/pulse/master-four-styles-resonant-leadership-daniel-goleman>

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

