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

DIVERSITY HUB

hexagonal leader

MISELNOST IN VREDNOTE

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

Uvod v team building na podlagi vrednosti

hexagonal leader

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

Pozdrav in predstavitev drug drugega

Predtesti

Opredelitev in analiza potreb po usposabljanju
(krog izjav posameznih udeležencev)

Predstavitev urnika usposabljanja

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

Opis ciljev modula

Po usposabljanju se bo udeleženec:

- zavedal pomena vrednot pri team buildingu,
- naučil razumeti in razlikovati med definicijami: miselnost, vrednote, načela, prakse, orodja
- naučil oblikovati skupne vrednote v skupini zaposlenih.

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

Kaj je organizacijska kultura?

Organizacijska kultura je sistem skupnih predpostavk, vrednot in prepričanj, ki ureja, kako se ljudje obnašajo v organizacijah. Te skupne vrednote močno vplivajo na ljudi v organizaciji in narekujejo, kako naj se oblačijo, delujejo in opravljajo svoje delo. Vsaka organizacija razvija in vzdržuje edinstveno kulturo, ki zagotavlja smernice in meje za obnašanje članov organizacije.

Mc Laughlin, J., 2013, What is Organizational Culture? - Definition & Characteristics. (2013, July 31), https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-culture-definition-characteristics.html

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

Razvijanje organizacijskih vrednot od samega začetka delovanja organizacije lahko ima lahko trajen in pozitiven vpliv na organizacijo in njeno kulturo.

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

So lahko opazni in vidni. So vidni ljudem zunaj organizacije, čeprav se jih nikoli ne razlaga pravilno.

- jezikovni artefakti (jezik, besednjak, sleng)
- vedenjski artefakti (navade, način komuniciranja)
- fizični (oprijemljivi) artefakti (tehnologija, notranji dizajn, predmeti)

So delno vidne in delno zavestne

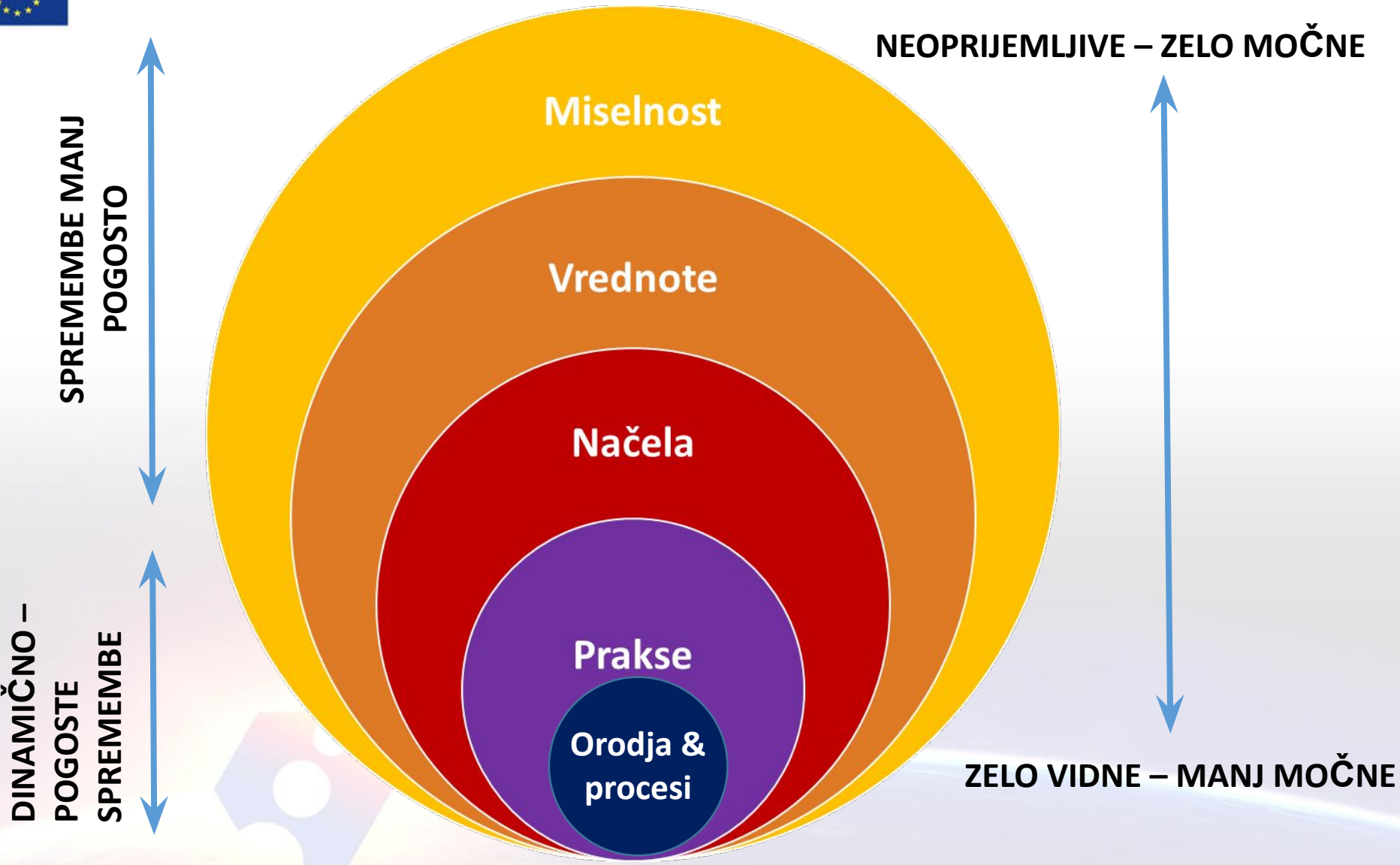
Sistem spoštovanih norm in vrednosti ne sme v celoti sovpadati s tem, kar ostane na razglašenem področju.

So nevidne in pogosto skriti

Globoko so zakoreninjene v mislih članov organizacije.

Own study based on Schein, E.H., 2010, Organizational Culture and Leadership, 4th edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons, San Francisco, s. 23-24

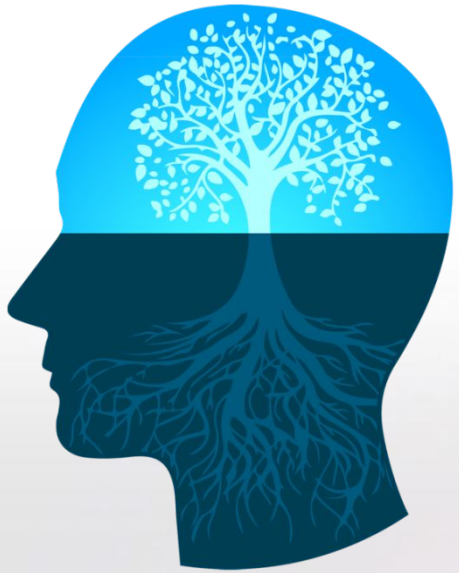
With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union



Own study based on Diagram © Adventures with Agile, Powers, S., 2017, What is the agile mindset, https://www.adventureswithagile.com/2017/03/25/what-is-the-agile-mindset/

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

Kaj je miselnost?

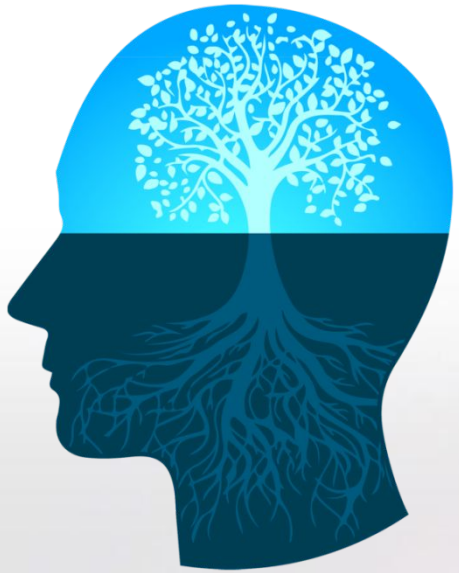


V teoriji odločanja in splošnih sistemih je miselnost sklop predpostavk, metod ali notacij, ki jih ima ena ali več ljudi ali skupin ljudi, ki je tako uveljavljena, da spodbuja ostale, da se še naprej prilagajajo in sprejemajo vedenja, izbire in orodja.
(https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset)

(Predstavitev, predavanje, seminar)

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

Kaj je miselnost?



Človekov način razmišljanja in njihova mnenja.
(https://dictionary.cambridge.org/)

Uveljavljeni sklop odnosov, ki jih ima nekdo.
(https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/)

(presentation, problem lecture, seminar lecture)

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

Kaj so vrednote?

Vrednote so korenine prepričanj, ki so nam pomembna. Etika pa vsebuje smernice, ki narekujejo delovanje naše obrti.

Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change

Vrednote so del našega notranjega sistema, ki vodi naše vedenje. Vrednote so subjektivne, osebne, čustvene in argumentativne. Vrednote se lahko razlikujejo od osebe do osebe.

Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBNDassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.

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

Kakšne primere vrednot lahko naštejete?

……

……

……

……

Katere vrednosti so še posebej blizu vaši aksiologiji?

……

……

Katera od teh vrednosti je pomembna tudi v vašem delovnem okolju?

……

……

……

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

Načela?

Načela so univerzalne resnice, ki temeljijo na naravnih zakonih. So objektivna, dejanska, brezosebna in samoumevna, ker jim ni mogoče oporekati. Ostala bodo neke vrste stalnica.

Medtem ko naše vrednote urejajo naše vedenje, načela urejajo posledice teh vedenj.
Z drugimi besedami, čeprav imamo morda različne vrednote, jih urejajo enaka načela.

Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.

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

Kaj so prakse in orodja?

Prakse pogosto temeljijo na posebnih pravilih in postopkih. V praksi je opisano, kako učinkovito uporabljati orodja (Npr. pisni postopki).

Orodja so predmeti, ki se uporabljajo v določenem vrstnem redu za doseganje namena (Npr. vprašalniki, seznami za opravila)

Katere prakse in orodja uporabljate kot vodje?

……

……

(razprava)

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

Proces oblikovanje in izvajanje skupnih vrednot v skupinah zaposlenih običajno vključuje:

- poglobljene razprave z vodji, menedžerji, zainteresiranimi stranmi, ki jih izberete

- fokusne skupine znotraj ekipe

- poslušanje vseh njihovih pogledov o tem, kaj vaša organizacija zdaj pomeni, in (če kaj) kakšne etične premike želi organizacija narediti v prihodnosti

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

Proces oblikovanje in izvajanje skupnih vrednot v skupinah zaposlenih običajno vključuje:

- razumevanje, kako namerava podjetje zagotoviti, da se njegova kultura, uspešnost in izkušnje zaposlenih še naprej izboljšujejo

- priprava osnutkov vrednosti, ki temeljijo na mnenjih

- sodelovanje s starejšimi vodji, da se dokončajo vrednote in razvije strategija.

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

Vsi v ekipi bi morali biti vključeni v postopek, tako da bi se lahko poistovetili z vrednotami in odkrili tiste ključne vrednote, ki jih je organizacija že upoštevala.

Vrednote lahko podjetje ločijo od konkurence tako, da pojasnijo svojo identiteto in služijo kot skupni imenovalec za vse zaposlene.

Vodje bi morali vzpostaviti nekaj osnovnih definicij, da bi ljudem dali vedeti, kaj poskušajo doseči.

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

Največje napake v procesu oblikovanja in izvedbe vrednot v organizaciji

Priprava osnutka izjave o vrednotah, ki naj bi jo upoštevala ekipa je redko učinkovito.

Večina takšnih izjav o vrednotah je večinoma neiskrenih.

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

Največje napake v procesu oblikovanja in izvajanja vrednot v organizaciji

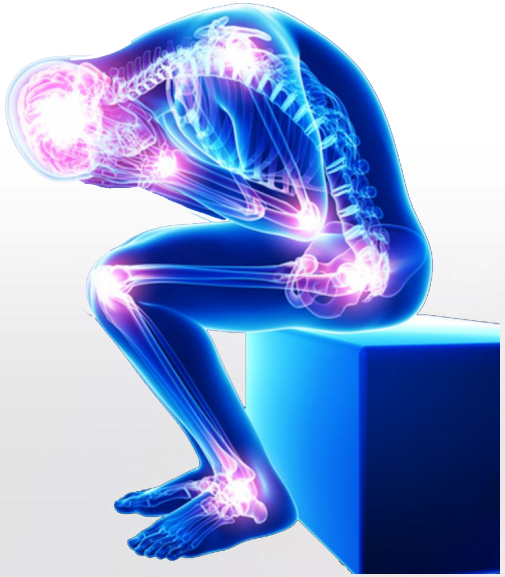
Prazne vrednote ustvarjajo cinične zaposlen, odtujene stranke in omajajo verodostojnost vodij.

Vrednote se v podjetju ne smejo uvesti samo zato, ker so modne

Vodje prepogosto zamenjajo druge vrednote za temeljne.

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

Zakaj so pobude za vrednote lahko neugodne?



Nekateri zaposleni se počutijo kot izobčenci.

Omejujejo strateško in operativno svobodo organizacije ter omejujoje obnašanje.

Vodje so lahko tarča kritik za tudi najmanjše kršitve.

Zahtevajo stalno budnost.

Lencioni, P., M., 2002, Make Your Values Mean Something, in: Harvard Business Review, July 2002

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

Bibliografija in reference:

1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN1. Dassani, R. R., 2016, Values and Principles, https://dazne.net/vp/, February 12, 2016, quoted after: Paine, Thomas (2004). Common sense [with] Agrarian justice. Penguin. ISBN 0-14-101890-9.
2. Lencioni, P., M., 2002, Make Your Values Mean Something, in: Harvard Business Review, July 2002
3. Mc Laughlin, J., 2013, What is Organizational Culture? - Definition & Characteristics, 2013, July 31, https://study.com/academy/lesson/what-is-organizational-culture-definition-characteristics.html
4. Powers, S., 2018, Difference between mindset, values, and principles, May 17, 2018, quoted after: NTL Handbook of organisation change
5. Powers, S., 2017, What is the agile mindset, 2017, March 25, https://www.adventureswithagile.com/2017/03/25/what-is-the-agile-mindset/
6. Schein, E.H., 2010, Organizational Culture and Leadership, 4th edition, Jossey-Bass, John Wiley & Sons, San Francisco
7. https://dictionary.cambridge.org
8. https://en.wikipedia.org/wiki/Mindset
9. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/

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

hexagonal
leader