



Vodenje in stili vodenja, naklonjeni zdravju in dobremu počutju

Doc. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK
Mag. Živa VEINGERL ČIČ

**VSE AVTORSKE PRAVICE SO PRIDRŽANE.
GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI
RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ
PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA
AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO,
DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE
MOŽNOSTI**

VODENJE

Vodenje je:

- uporaba moči in vplivanja na osnovi interesov za obvladovanje ljudi, ki naj sproti in dolgoročno omogoča učinkovito in uspešno delovanje organizacije (Tavčar 2005).
- sposobnost vplivati, spodbujati in usmerjati sodelavce k želenim ciljem. Vodja vzpodbuja ljudi, da sodelujejo pri doseganju skupnih ciljev (Kotter 1999);
- vodenje definira kot veččino, s katero prepričamo delavce brez grožnje ali prisile, da sprejmejo načrt vodje, da delajo naporno, zavzeto in kakovostno (Glasser, 1995);
- socialni pojem, saj poleg specifične situacije vključuje ljudi, ki so v določenem odnosu in imajo specifične vloge. Kdo je torej vodja, kdo so ljudje, na katere vodja vpliva? Vodja je običajno oseba, ki najbolj vpliva na aktivnost določene skupine, institucije ali množice in ji olajša doseganje zastavljenih ciljev, medtem ko pripadniki teh socialnih enot (po večini) sledijo predlogom, napotkom ali ukazom vodje (Ule 1997).

ZNAČILNOSTI VODIJ

Pečjakova (2009) meni, da so temeljne značilnosti vodij naslednje:

- ljubezen do dela,
- pozitivna energija,
- kompetentnost za področje dela in prevzemanje odgovornosti,
- hrabrost,
- sposobnost delegiranja in organizacije dela,
- doseganje pričakovanih rezultatov,
- objektivno komuniciranje,
- fleksibilnost,
- sposobnost odločanja glede na razmere,
- ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja in spodbujanje stalnega razvoja delavcev.

LASTNOSTI USPEŠNIH VODIJ

Prizadevnost

Zmožnost učenja
iz težav pri delu

Posvečanje delu

Analiza in
reševanje
problemov

Delo z ljudmi

Ustvarjalnost

OBLIKE MOČI VODIJ



KRITERIJI KAKOVOSTNEGA VODENJA

- *Po Glasserju (1995) je za kakovostno vodenje treba upoštevati pet temeljnih kriterijev ali pogojev:*
 - *ustvarjanje prijaznega in opogumljajočega delovnega okolja,*
 - *delegiranje smiselnih zaposlitev,*
 - *od delavcev pričakujemo, da dajo od sebe najboljše,*
 - *delavci morajo sami presoјati kakovost svojega dela,*
 - *ob kakovostno opravljenem delu se vedno dobro počutimo.*

PET STOPENJ PRI VODENJU

VODJA 5. STOPNJE

VODJA 4. STOPNJE

VODJA 3. STOPNJE

VODJA 2. STOPNJE

VODJA 1. STOPNJE

- Gradi trajno odličnost preko paradoksalne mešanice osebne ponižnosti - skromnosti n profesionalnega ukazovanja..
- Se obveže, da bo poln energije usmerjen v doseganje jasne in očarljive vizije, in pri tem spodbuja višje standarde za izvedbo.
- Organizira ljudi in resurse v smeri vnaprej določenih ciljev.
- Prispeva svoje individualne sposobnosti za doseganje skupnih ciljev ter dela učinkovito skupaj s celotnim timom.
- Daje produktivne prispevke preko svojega talenta, znanja, sposobnosti ter dobrih delovnih navad.

STILI VODENJA

- AVTOKRATSKO VODENJE
- DEMOKRATIČNO VODENJE
- UKAZOVALNO VODENJE
- TOVARIŠKO VODENJE
- MENTORSKO VODENJE
- KARIZMATIČNO VODENJE
- VIZIONARSKO VODENJE
- CILJNO VODENJE
- ASERTIVNO VODENJE
- TRANSFORMACIJSKO VODENJE
- AVTENTIČNO VODENJE
- VODENJE NA S
POUDARKOM NA
UPRAVLJANJU ZDRAVJA

PODJETJA Z ZDRAVIMI ZAPOSLENIMI



www.amandgore.com

HEALTHY LEADERSHIP

- Gre za stil “zdravega” vodenja / vodenja naklonjenega zdravju zaposlenih, ki temelji na humano usmerjenih odnosih.
- Pomeni določitev osnovnih pogojev, ki omogočajo ohranjanje in/ali povrnitev zdravja in učinkovitost vodij ter zaposlenih.
- Glavni poudarek vodenja je zdravje zaposlenih.
- Vodstvo, ki spodbuja zdrav način, lahko poimenujemo vodstvo spodbujanja zdravja.

HEALTHY LEADERSHIP

- Osredotoča se na krepitev zdravih delovnih pogojev, ki temeljijo na konceptu šestih področij delovnega življenja, kjer se lahko neuskklajenosti med delovno osebo in delovnim mestom pojavljajo kot:
 - obremenitve,
 - nadzor,
 - nagrada,
 - skupnost,
 - poštenost in
 - vrednote.

SPODBUJANJE ZDRAVJA OB ZDRAVJU NAKLONJENEM VODENJU

- Vpliv vodij na varnost in zdravje pri vedenju zaposlenih ima dve veji:
 - Ena je povezana z upravljanjem, ki oblikuje organizacijske postopke upravljanja podsistemov.
 - Druga veja pa vpliva tudi na varno obnašanje zaposlenega in zdravje z neposredno in osebno interakcijo ter komunikacijo dan za dnem.

SPODBUJANJE ZDRAVJA OB ZDRAVJU NAKLONJENEM VODENJU

- Spodbujanje zdravja je kombinacija različnih stilov vodenja in vedenja, ki lahko oblikujejo zdrava delovna mesta (Dunkl et al., 2015).
- Voditelji lahko ustvarijo delovno mesto, ki izboljšuje zdravje, če so sposobni prepoznati in zmanjšati neskladja med zaposlenimi in organizacijo.
- Ti se lahko pojavijo pri šestih področjih delovnega življenja (Leiter & Maslach, 1999), ki so: delovne obremenitve, nadzor, nagrajevanje, skupnost, poštenost in vrednote.

USPOSABLJANJA ZA HEALTHY LEADERSHIP

- *Pripravimo posebne programe za:*
 - *obvladovanje stresa,*
 - *upravljanje raznolikosti,*
 - *ravnanje s starejšimi,*
 - *wellness,*
 - *osebno in osebnostno rast,*
 - *komuniciranje,*
 - *vodenje itn.*



**HVALA ZA VAŠO
POZORNOST.**

*Veliko vodenja, naklonjenega
zdravju*