

A decorative background featuring a large, green monstera leaf with characteristic holes on the right side. In the center, there is a white, glossy, 3D-rendered cup or bowl. The overall aesthetic is clean and modern.

A szavaktól a tettekig:

a szervezeti kultúra formálása

– a Vezetők dicsősége és nehézsége a mindennapokban -

Miről fog szólni az elkövetkező 30 perc?

Kapcsolódjunk

A szervezeti kultúráról dióhéjban

A vezető, mint szerep modell...

A vezető is ember...

A pszichológiai biztonság szerepe a kultúra formálásában

Záró gondolatok

A szervezeti kultúra...

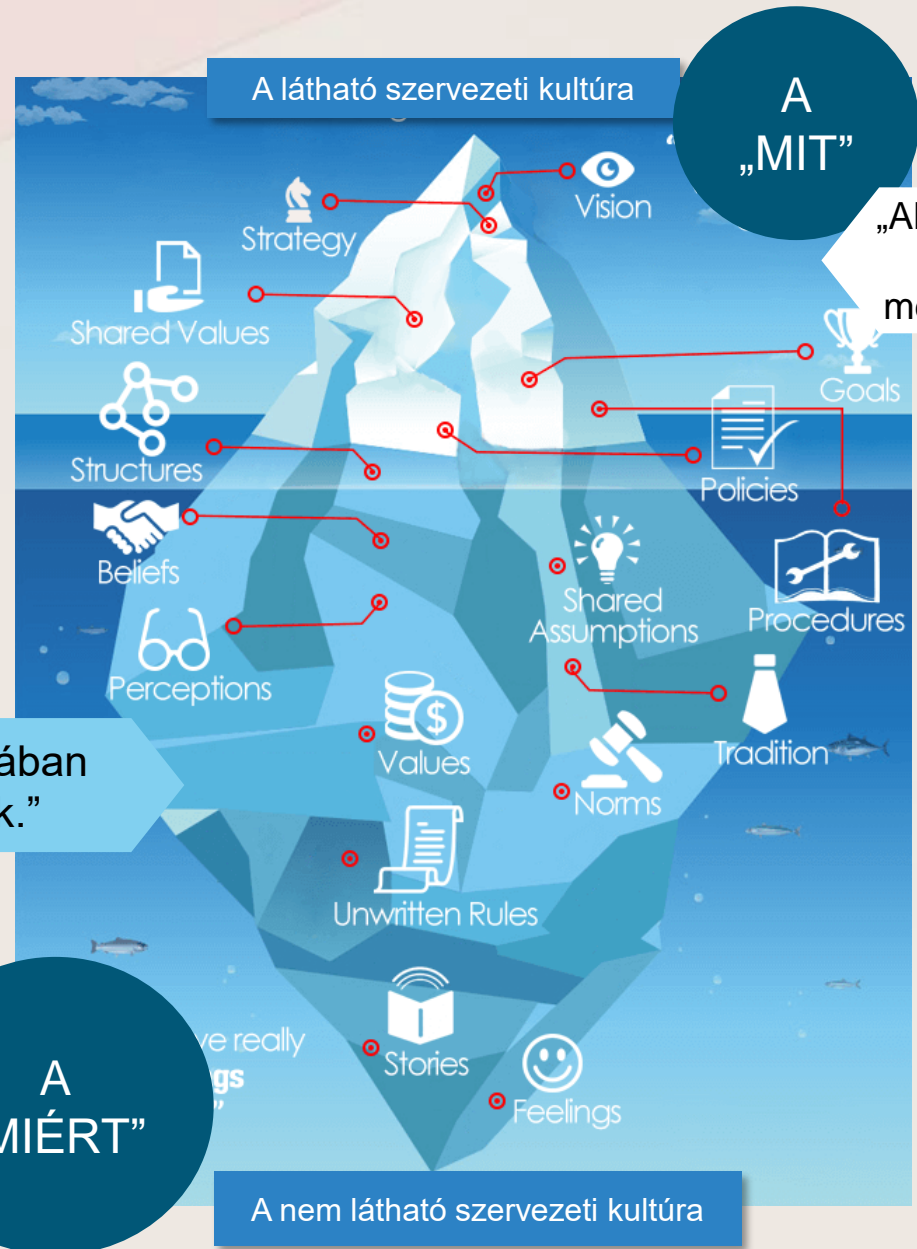
A szervezeti kultúra azok a közös **értékek**, **attitűdök**, **meggyőződések**, **célok** és **normák**, amelyek együttesen határozzák meg, hogyan **viselkedünk** egy adott szervezetben.

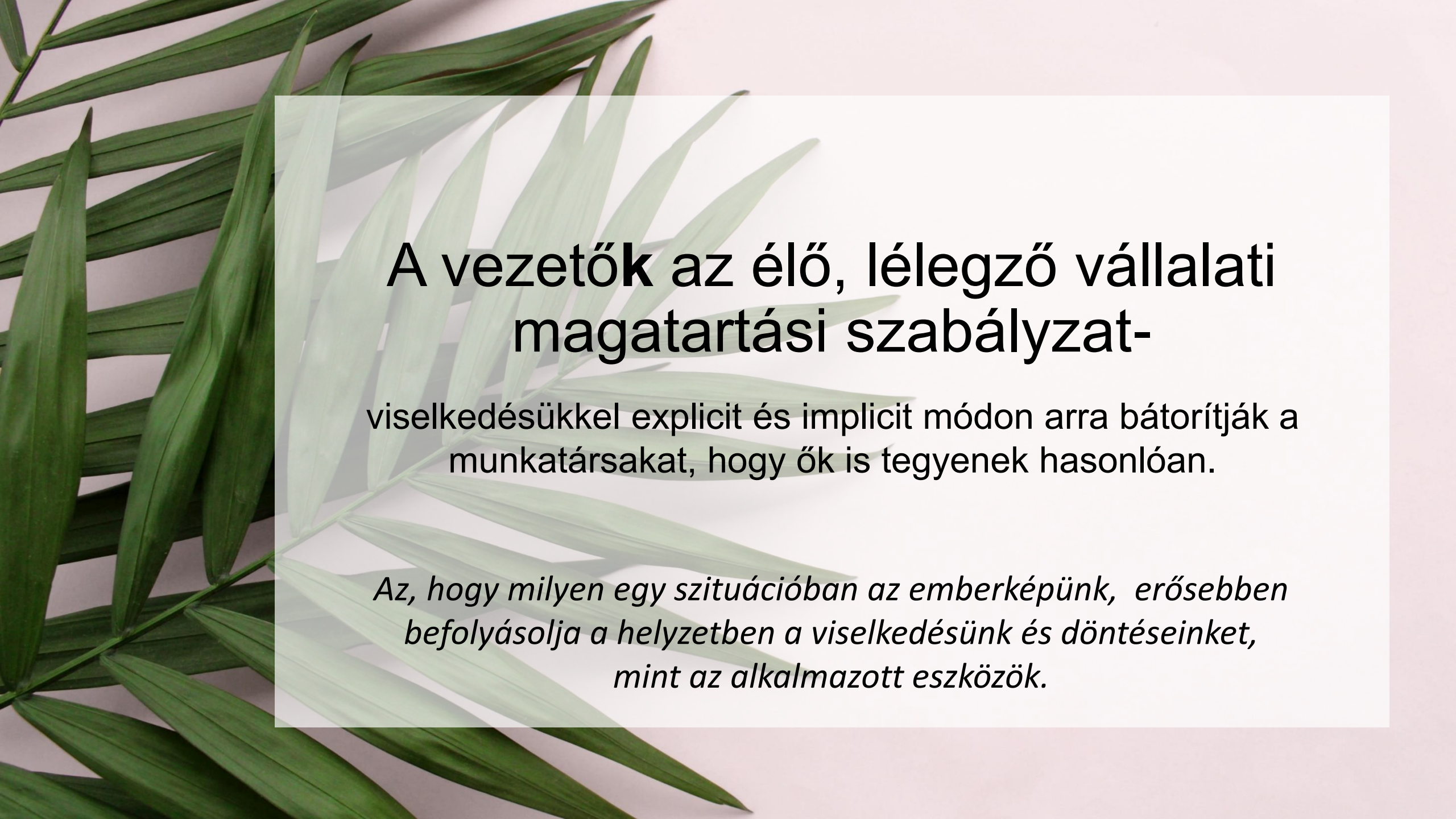
„Hogyan mennek itt a dolgok”

„Az, ahogyan valójában mennek a dolgok.”

- Hiedelmek
- Közös feltevések
- Tradíciók
- Íratlan szabályok
- Történetek
- Érzések

A
„MIÉRT”





A vezetők az élő, lélegző vállalati magatartási szabályzat-

viselkedésükkel explicit és implicit módon arra bátorítják a munkatársakat, hogy ők is tegyenek hasonlóan.

Az, hogy milyen egy szituációban az emberképünk, erősebben befolyásolja a helyzetben a viselkedésünk és döntéseinket, mint az alkalmazott eszközök.

Mivel tud hatni a vezetés, a vezető a szervezeti kultúrára?

1. A vízió meghatározása – az iránytű, a sarkcsillag
2. Érzelmi intelligencia (a vezető önismerete nem a magánügye..)
3. Szerep modell az elvárt viselkedések terén
4. Folyamatos kommunikáció (két irányú)
5. A munkatársak felhatalmazása
6. A vállalati kultúra kifelé történő kommunikálása (tehetségek bevonása)
7. Befogadás, diverzitás
8. Innováció, kreativitás (együtt jár a hibázással)
9. Döntéshozás (delegálás, transzparencia arról, mi alapján hozunk döntést)
10. Transzparencia, felelősségvállalás, elszámoltathatóság - **BIZALOM**

„Trust lies at the heart of a great team, and a leader must set the stage for that trust by being genuinely vulnerable with his or her team members.”

“Egy nagyszerű csapat középpontjában a bizalom áll, és a vezetőnek meg kell teremtenie a bizalom alapjait azzal, hogy őszintén megmutatja sebezhetőségét a csapat tagjainak.”

Patrick Lencioni

(Könyvajánló: Patrick Lencioni – Kell egy csapat)

Mi a bizalom?

Prediktív bizalom: a másik emberrel való eddigi interakcióink alapján előre jelezzük a várható viselkedését.

A sebezhetőség felvállalásán alapuló bizalom:

bátran felvállalom a sebezhetőségemet, a gyengeségeimet, nehézségeimet, mert nem félek attól, hogy negatív következményei lesznek, hogy emiatt negatívan fognak megítélni.

Hogyan vállalhatsz fel a sebezhetőséged vezetőként?

- Légy őszinte a nehézségeiddel kapcsolatban
- Tedd meg, ami nehéz – még akkor is, ha mások tétováznak
- Ossz meg anélkül, hogy túl sokat megosztanál

Találd meg az első követődet 😊

[\(2\) Derek Sivers' TED Talk 'How to Start a Movement' - YouTube](#)

A **pszichológiai biztonság** azt jelenti, hogy a szervezet tagjai **érik és megtapasztják:**

- a befogadást,
- hogy tanulni biztonságos,
- hogy hozzájárulni a szervezet életéhez, teljesítményéhez biztonságos, (pl.: új ötletekkel előjönni, innoválni)
- a fennálló helyzetet, szokásokat megkérdőjelezni biztonságos (pl.: nem elfogadni, hogy „így szoktuk”)
- Sebezhetőnek lenni biztonságos (pl. azt mondani: „Nem tudom”)

Mindezt anélkül, hogy attól kellene tartaniuk, hogy zavarba hozzák vagy kirekesztik őket, veszélybe kerül a személyes megítélésük vagy hírnevük, illetve gúny vagy megtorlás éri őket.

(Könyvajánló: Amy Edmondson – The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth)

A szervezeti kultúra alakítása **közös felelőssége** a szervezet minden tagjának... a kultúra **mi** magunk **vagyunk.**