



Güven bugünün en değerli sermayesidir ve bir liderin söylediği ve yaptığı her şey, ekibinin güven düzeyini etkiler.

Güven düşük olduğunda, insanlar şüpheli hale gelir, iletişimde temkinli davranır, spekülasyon yapar ve ilgilerini kaybeder. Sonuç olarak, verimlilik düşer ve maliyetler artar. Biz buna **güven vergileri** diyoruz.

Güven yüksek olduğunda, insanlar kendilerine güvenir ve iletişim, yaratıcılık ve bağlılık artar. Sonuç olarak, verimlilik artar ve maliyetler düşer. Buna **güven kar payları** diyoruz.

Güven Hızında Liderlik[®] liderlerin güven sinyallerini güçlendirerek güven vergilerini güven kar payına dönüştürmelerine ve ekiplerini daha hızlı ilerletmelerine yardımcı olur.

Liderlerine güvenen
çalışanların şirkette
kalma oranı

%61

daha fazla.*

Yüksek güvenin hakim
olduğu bir ekipte
çalışanlar

%90

daha fazla mutlu*

En yüksek güven düzeyine
sahip kuruluşlar, en düşük
güven düzeyine sahip
kuruluşlardan,

3.6x

kat daha fazla gelir
artışına sahip.

SORUN

Uzaktan veya hibrit çalışanlar liderleri tarafından kendilerine güvenildiğini hissetmediklerinde, sürece bağlarını kaybederler.

Aynı ekip içinde ya da fonksiyonlar arası ekiplerde iletişim ve iş birliği yetersiz kalıyor.

Ekip içinde psikolojik güvenlik eksikliği var.

ÇÖZÜM

Yüksek güven inşa eden liderler, Özgüvenin 4 Esası ile Yüksek Güvenin 13 Davranışı[®]'ni bilinçli biçimde modelleyerek başkalarının özgüvenini güçlendirir ve bağ kurmaya dayalı bir kültür oluştururlar.

Yüksek güven inşa eden liderler beklentileri konusunda nettir; ilişkileri güçlendirmek, açık diyalog ortamı yaratmak ve verimliliği artırmak için bilinçli şekilde "Şeffaflık Yaratır" ve "Dürüst Konuşurlar."

Yüksek güven inşa eden liderler, **Özgüvenin 4 Esası**'ndan — özellikle dürüstlük ve niyet boyutlarından — yararlanarak açık ve tam anlamıyla dürüst iletişim kurar; aynı zamanda **Yüksek Güvenin 13 Davranışı**'ni ustalıkla modelleyerek örnek olurlar.

İÇERİK

GÜVENİN GEREKÇESİ

YÜKSEK GÜVEN YARATAN
BİR LİDER OLUN

GÜVENİ GÖSTER, ONAR
VE GELİŞTİR

YÜKSEK GÜVEN YARATAN
BİR EKİP OLUN
(Tüm ekipler için opsiyoneldir.)

KATILIMCILARA KATKISI

“Güvenin hız ve maliyeti üzerindeki etkisini “görüp” ölçerek güven vergilerini güven kar paylarına dönüştürürler. Yüksek güvenin bir modeli olabilmek için kredibilite ile davranışların her zaman birbirine bağlı olduğunu anlarlar.

GH Lider Değerlendirmesi aracılığıyla kişisel güvenin yüksek ve düşük düzeylerine ilişkin göstergeleri keşfederler. Kişisel güvenilirliği modelleyerek, yüksek güven davranışlarını sergileyerek ve yapmacık davranışlardan kaçınarak güven getirileri oluştururlar.

İlişkilerde güveni göstermek, onarmak ve geliştirmek için görüşmeleri bilinçli şekilde tasarlarlar.

GH Ekip Değerlendirmesi aracılığıyla ekipteki yüksek ve düşük güven düzeylerine ilişkin göstergeleri keşfederler. Bir ekip olarak güvenilirliği modelleyip yüksek güven davranışlarını sergilerler.

Eğitim Seçenekleri

Güven Hızında Liderlik® üç oturumdan oluşur ve farklı öğrenme formatlarında sunulur; her biri pekiştirme amaçlı mikro öğrenme içerikleri içerir. Güven Hızında Liderlik® eğitimini tamamlamış mevcut ekipler için isteğe bağlı dördüncü bir bölüm, yüz yüze canlı veya canlı çevrim içi olarak sunulmaktadır.

EĞİTİM SEÇENEKLERİ

Sınıf İçi Eğitim
1 Tam Gün

Dijital Sınıf Eğitimi (Online)
1 Tam Gün

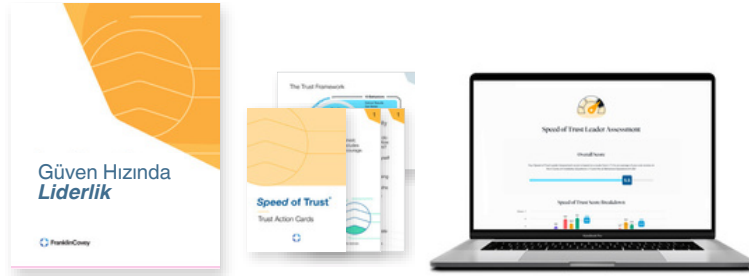
On Demand
3 adet 30 dakikalık modül

ÖRNEK EĞİTİM YOLCULUĞU



Eğitim Materyalleri

- Katılımcı Kiti
- Güven Hızı Kart Seti
- Güven Hızı Lider Değerlendirmesi



FranklinCovey All Access Pass® erişiminizi genişletmenize, hedeflerinize ulaşmanıza ve performansı sürdürülebilir bir şekilde etkilemenize olanak tanır. Değerlendirmeler, eğitimler, araçlar ve Canlı, Canlı-Çevrimiçi ve On Demand'de mevcut kaynaklar dahil olmak üzere geniş bir FranklinCovey içerik kitaplığına erişim sağlar. Daha fazla bilgi için FranklinCovey müşteri ortağınızla iletişime geçin veya 0212 224 94 34 numaralı telefonu arayın.

* Khoury, Ghassan, and Steve Crabtree. "Are Businesses Worldwide Suffering From a Trust Crisis?" The Real Future of Work: The Trust Issue 3. (February 6, 2019) Gallup. † Johanssen, Rebecca, and Paul J. Zak. "The Neuroscience of Organizational Trust and Business Performance: Findings from United States Working Adults and an Intervention at an Online Retailer." Frontiers in Psychology 11 (January 11, 2021). ‡ Bush, Michael C. Essay. In A Great Place to Work for All: Better for Business, Better for People, Better for the World, 58-60. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.