



Güveni okumayı, görmeyi öğrenmemiş bir göz için güven görünmezdir. Oysa bireyler güveni ve onun ölçülebilir etkisini “görmeyi” öğrenebilir. Bu farkındalık; güvenilirlik inşa etmeyi, ilişkileri güçlendirmeyi ve kritik sonuçlara ulaşmak için iş birliği içinde çalışmayı mümkün kılar.

Güven düşük olduğunda; insanlar şüpheli olur, iletişimi korumaya alır, varsayımlarda bulunur ve sürece katılımları azalır. Bunun sonucunda üretkenlik neredeyse durma noktasına gelir; sosyal, duygusal ya da finansal maliyetler artar. Biz buna **güven vergisi** diyoruz.

Güven yüksek olduğunda ise insanlar kendinden emin olur; iletişim, yaratıcılık ve bağlılık güçlenir. Bunun sonucunda üretkenlik hızlanır ve maliyetler azalır. Biz buna **güven kâr payları** diyoruz.

Güven Hızında Çalışmak[®], ekip üyelerinin her ilişkide güven sinyallerini güçlendirmesine; güven vergilerini güven kar paylarına dönüştürerek hem kendilerini hem de ekiplerini daha ileriye, daha hızlı taşımalarına yardımcı olur.

Yüksek güvenin hakim
olduğu bir ekipte
çalışanlar
%90
daha fazla mutlu*

SORUN

Uzaktan ve hibrit çalışma düzenlerinde, ekip üyeleri arasındaki güven seviyesinin düşük ya da yetersiz olması.

Aynı ekipte veya farklı fonksiyonlardan oluşan ekiplerde etkili iletişim ve iş birliğinin yetersizliği.

Ekip içinde psikolojik güvenliğin eksikliği.

ÇÖZÜM

Yüksek güven inşa eden ekip üyeleri; başkalarıyla güveni gösteren, onaran ve geliştiren bilinçli sohbetler aracılığıyla anlamlı bağlar kurar. Böylece diğer ekip üyeleri ve liderlerle psikolojik güvenliği, iletişimi ve iş birliğini artırır.

Yüksek güven inşa eden ekip üyeleri, ilişkileri güçlendirmek ve üretkenliği artırmak için kasıtlı olarak “Şeffaflık Yaradır” ve “Dürüst Konuşurlar.”

Yüksek güven düzeyine sahip ekip üyeleri; tamamen açık ve dürüst iletişim sergiler, **Özgüvenin 4 Esası**'ni, özellikle dürüstlük ve niyet unsurlarını güçlü biçimde devreye alır ve **Yüksek Güvenin 13 Davranışı**[®]'ni etkili şekilde örnekleyerek psikolojik olarak daha güvenli bir çalışma ortamı yaratır.

İÇERİK

GÜVENİN GEREKÇESİ

YÜKSEK GÜVEN YARATAN BİR EKİP ÜYESİ OLUN

GÜVENİ GÖSTER, ONAR VE GELİŞTİR

YÜKSEK GÜVEN YARATAN BİR EKİP OLUN

(Opsiyonel)

KATILIMCILARA KATKISI

Güvenin işin hızı ve maliyeti üzerindeki etkisini “görerek”, güven vergilerini kar paylarına dönüştürün. Yüksek güveni örnekleyebilmek için güvenilirlik ile davranışların her zaman bağlantılı olduğunu anlayın.

Diğerleriyle güven oluşturmak amacıyla kişisel güvenilirliği örnekleyin, yüksek güven yaratan davranışları tutarlı biçimde gösterin ve güveni zedeleyen sahte davranışlardan uzak durun.

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

GH Ekip Değerlendirmesiyle ekipteki yüksek ve düşük güven düzeylerine ilişkin göstergeleri keşfederler.

Bir ekip olarak güvenilirliği modelleyip yüksek güven davranışlarını sergilerler.

Eğitim Seçenekleri

Güven Hızında Çalışmak® 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.

Sınıf İçi Eğitim

1 tam gün

Dijital Sınıf Eğitimi (Online)

1 tam gün

On Demand

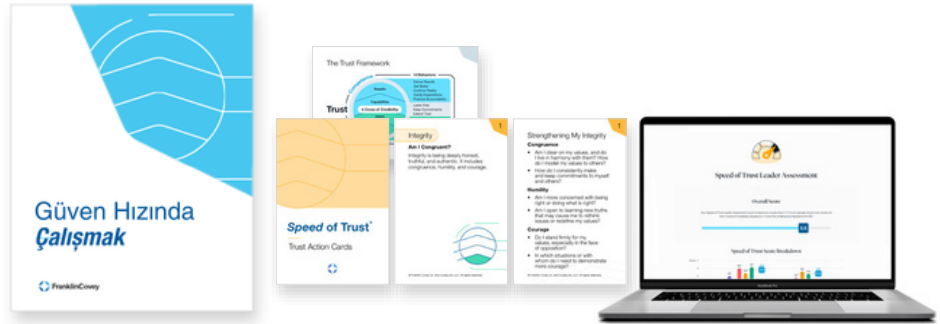
3 adet 30 dakikalık modül

ÖRNEK EĞİTİM YOLCULUĞU



Eğitim Materyalleri

- Katılımcı Kiti
- Güven Hızı Kart Seti



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.

*Johannsen, 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).