



Združenje zdravstvenih zavodov Slovenije organizira in vas vabi na komunikacijsko usposabljanje

## Dialog – gibalo sprememb med zaposlenimi, 2. del

(usposabljanja se lahko udeležijo le tisti udeleženci, ki so opravili 1. del izobraževanja  
*Dialog – gibalo sprememb med zaposlenimi*)

### Namen

*Če bi se vprašali, ali uspešno komunicirate, bi morda odgovorili pritrdilno. Lahko pa bi pomislili na posameznike ali posamezne situacije, v katerih bi bilo treba še kaj izboljšati, spremeniti, dodati ...*

*Kaj lahko storimo? Pomembno je, da ponovno preverimo, kje v komuniciranju bi bile potrebne spremembe ali dodaten trening. Dobro je preveriti, **kako uspešni smo v asertivnem komuniciranju**: ali znamo povedati kritiko oz. povratno informacijo, znamo kritiko sprejeti, znamo poslušati brez presojanja in se odzvati na drugačna mnenja, zahteve ali prepričanja, znamo pohvaliti ... Morda potrebujemo še nekaj treninga pri reševanju konfliktnih situacij in vodenju sestankov.*

*Asertivno komuniciranje bi bilo dobro povezati še s **stili vodenja** – kaj vsak zaposleni oz. podrejeni potrebuje, kakšen stil je za posameznika primeren oz. potreben ... Dobro je vedeti, kdaj bo primeren čas, da uporabljamo coaching, s katerim lahko povečamo notranjo motivacijo zaposlenih ...*

*Vse to pa nam bo uspelo, če se bomo znali notranje umiriti – tako bomo lahko ustvarili kontakt s sabo in drugimi ter izbrali pravi odziv, saj bomo uspešno regulirali svoj avtonomni živčni sistem in lažje premagovali stres. **Čuječnost** je prav gotovo ena najučinkovitejših metod ali pristopov.*

### Vsebina in cilji programa:

<p><b>1. KAKO KOMUNICIRAMO S SODELAVCI</b> (ponovitev in dodatne vsebine)</p>	<p>Preverili boste, kako in kdaj se še pojavi obrambno vedenje in kje ste že suvereni v asertivnem komuniciranju:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– zakaj (še vedno) izbiramo agresivno (strategija boja), pasivno (strategija bega) ali pasivno-agresivno vedenje (manipulacija ali dvojna sporočila)</li><li>– kakšne regulatorne mehanizme uporabljamo pri čustvenih odzivih (svojih in sogovornikovih)</li><li>– kako močno imamo razvito samo-refleksijo, da prepoznavamo in izbiramo svoje vedenje</li><li>– odličnost komuniciranja je opisovanje iz treh zaznavnih položajev; za to pa potrebujemo pet komunikacijskih orodij</li><li>– STEBRI ASERTIVNOSTI:</li><li>– kako povedati in kako sprejeti povratno informacijo; kako prepoznati karakterne lastnosti (temeljna prepričanja, vzorci mišljenja in odzivanja oz. delovanja)</li><li>– kako pohvaliti (kdaj, za kaj)</li><li>– REŠEVANJE KONFLIKTOV in VODENJE SESTANKOV (dodatni trening in dodatne vsebine)<ul style="list-style-type: none"><li>- se znamo uspešno pogovoriti o tem, kaj se je zgodilo in skupaj poiskati rešitev za prihodnost</li></ul></li></ul>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kako uspešno vodimo in/ali moderiramo sestanke; kakšne moderacijske tehnike lahko uporabljamo</li> <li>- kdaj se odločimo za vodenje in kdaj za moderiranje sestanka</li> <li>- kako izboljšamo informativne sestanke (kaj potrebujemo za dober nastop)</li> </ul>
<b>2. KAKO ASERTIVNO KOMUNICIRANJE POVEZATI S SITUACIJSKIM VODENJEM (primeri iz prakse)</b>	<p>Preverili boste, kako uspešno v posameznih situacijah izberete pravi stil vodenja in tako lažje dosežete spremembe v vsakdanji praksi in pripeljete ljudi do rezultatov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kaj pomenijo: direktiva (S1), prepričevanje (S2), sodelovanje (S3) in delegiranje (S4)</li> <li>– katera komunikacijska orodja potrebujemo za direktivo (S1) in prepričevanje (S2)</li> <li>– kako komunicirati s posamezniki pri sodelovanju (S3) in delegiranju (S4)</li> <li>– kako pravilno diagnosticiramo (kombinacija preteklih izkušenj, znanja in motivacije); kaj je R1, R2, R3 in R4</li> <li>– kako razviti odločnost, asertivnost in učinkovitost pri vodenju</li> <li>– kako in kdaj razviti odgovornost; kdaj je za rezultate odgovoren vodja, kdaj oba z zaposlenim in kdaj vodja odgovornost prepusti zaposlenemu (glede na stile vodenja)</li> <li>– kdaj je čas, da vodja začne naloge delegirati</li> </ul>
<b>3. ZAKAJ IMAMO TEŽAVE »S SVOJIM EGOM« (nadaljevanje)</b>	<p>Naučili se boste prepoznavati svoja tri ego stanja v vsakdanjih situacijah, kar vam bo še temeljiteje pomagalo opuščati t.i. transferne odnose ter razvijati netransferne, ki edini omogočajo razvoj asertivnega komuniciranja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zakaj kritiziramo, se razburjamo, iščemo krivce ...</li> <li>– zakaj smo kdaj zelo zaskrbljeni in se počutimo nemočne ...</li> <li>– kako delujemo, kadar se počutimo suvereno, mirno in samozavestno</li> </ul>
<b>4. ALI ZMOREMO REGULIRATI NAŠE MISLI; KAJ SE ZGODI, ČE ONE PREVZAMEJO NADZOR</b>	<p>Spoznali boste, kakšna miselna izkrivljanja lahko nezavedno krepimo, kar nam preprečuje realen pogled na naše delovanje, doživljanje in odzivanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 12 miselnih izkrivljanj, ki ovirajo objektivnejši pogled na nastale razmere, na razumevanje preteklosti in na prihodnja pričakovanja</li> <li>– kako naše misli vplivajo na naše zaznavanje, na naša čustva in naše vedenje</li> <li>– kaj pomeni mentalizacija v odnosu do sogovornikov</li> <li>– kako krivda in sram vplivata na naše miselne procese in kakšna vedenja sprožita</li> </ul>
<b>5. ČUJEČNOST ALI KAKO ZMANŠEVATI STRES IN USTVARITI POGOJE ZA ASERTIVNO KOMUNICIRANJE TER VEČJE NOTRANJE ZADOVOLJSTVO</b>	<p>Naučili se boste regulirati svoj avtonomni živčni sistem in si tako ustvarili pogoje za trden kontakt s sabo in drugimi, kar bo ustvarilo možnost boljšega komuniciranja in zmanjšalo stres (notranjo napetost):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kako najti mir in zadovoljstvo v ponorelih časih</li> <li>– kako deluje naš um; kaj se zgodi, ko je naš um v stiski</li> <li>– kaj sta operativni in eksistencialni modus</li> <li>– sedem značilnosti operativnega in eksistencialnega modusa</li> <li>– eksistencialni modus omogoča spremembe</li> <li>– kako se naučiti biti v kontaktu s sabo in z drugimi</li> <li>– kaj pomeni »biti čuječ tukaj in zdaj«</li> </ul>

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>– kako uskladiti dihanje, kontakt s telesom in meta-kognitivno zaznavanje misli in čustev</li><li>– veliko meditativnih vaj</li></ul> |
|--|---|

### Izvedba/datumi

**Usposabljanje bo potekalo v sklopu 5 srečanj; vsako bo trajalo 6 pedagoških ur po naslednjem terminskem načrtu:**

Petek, 9. marec 2017 od 8.00 do 13h  
Petek, 16. marec 2017 od 8.00 do 13h  
Petek, 30. marec 2017 od 8.00 do 13h  
Petek, 6. april 2017 od 8.00 do 13h  
Petek, 13. april 2017 od 8.00 do 13h

Usposabljanje bomo izvajali v prostorih Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije, Riharjeva ulica 38, 1000 Ljubljana.

### Število udeležencev

V skupino bo vključenih do največ 15 udeležencev.

### Cena usposabljanja

Cena 30-urnega usposabljanja znaša **350 EUR** (+ DDV) za člane Združenja.

### Prijava

**Prijave** sprejemamo do najkasneje 30. januarja 2018 oziroma do zapolnitve prostih mest. Prijavite se na naslednjem spletnem obrazcu

### Dodatne informacije

**Dodatne informacije** dobite na e-naslovu [saska.terseglav@zdrzz.si](mailto:saska.terseglav@zdrzz.si).

### Predavateljica



Tatjana Zidar Gale

- univ. dipl. dramaturginja
- certificirana integrativna relacijska psihoterapevtka
- učiteljica čuječnosti
- NLP trener in NLP coach

Diplomirala je na Akademiji za gledališče, radio, film in televizijo. Leta 2002 je pridobila najvišji mednarodni certifikat in naziv trener NLP, leta 2005 pa na univerzi v Santa Cruzu (ZDA) še mednarodno licenco in naziv »NLP-coach«. Je mednarodno certificirana psihoterapevtka integrativne relacijske psihoterapije. Študirala je na IPSI (Inštitut za integrativno psihoterapijo in svetovanje) v Ljubljani ter diplomirala na I.I.P.A. (International Integrative Psychotherapy Association). Leta 2012 je postala učiteljica čuječnosti, od takrat redno izvaja tečaje in delavnice premagovanja stresa. Je članica Slovenskega društva za integrativno psihoterapijo in transakcijsko analizo SINTA. Že 24. leto vodi seminarje in delavnice retorike, pogajanj, medosebnega komuniciranja, reševanja konfliktnih situacij ... Prav tako izvaja individualne in partnerske terapije ter coaching. Je soavtorica knjig Dialog – gibalno sprememb in učbenika Retorika, uvod v govorniško veččino ter avtorica knjig Retorika – moč besed in argumentov, Medosebno komuniciranje na delovnem mestu in Retorika – veščina prepričevanja.