



СОС ДЕЧИЈА
СЕЛА
СРБИЈА

Фондација СОС Дечија села СРБИЈА

БР. 310 / 1-23

17-11-2023 год.

ЖИВИМО НАШЕ ВРЕДНОСТИ

компетенције засноване на вредностима*

*изворни документ

Living Our Values

June 2022, SOS Children Villages International



СОС ДЕЧИЈА
СЕЛА
СРБИЈА

У Београду, новембар 2023.



Садржај

Контекст	Error! Bookmark not defined.
Увод	3
Управљање	4
Оквир компетенција заснован на вредностима	5
Наше вредности	6
Основне компетенције	7
Лидерске компетенције	10

Контекст



Овај документ се заснива на новим и обавезујућим интернационалним политикама и процедурама донетим од стране Међународне организације СОС Дечија села, односно федерације независних националних организација СОС Дечија села, чија је чланица и организација СОС Дечија села Србија.

Циљ овог документа је даље унапређење безбедности деце и младих, учесника наших програма, и препорука добијених у независном Извештају о безбедности деце (Independent Child Safeguarding Review) на интернационалном нивоу, објављеном у јуну 2021. године. Извештај је сачињен од стране организације „Безбедност за децу“ (Keeping Children Safe), која је руководила прикупљањем података и израдом извештаја, и садржи пропусте у примени процеса заштите деце на свим нивоима организације, као и детаљне препоруке за побољшање у пет кључних области – једна од њих су лидерство и организациона култура.

Налази овог извештаја посебно су важни јер је суштина нашег постојања да се деци и младима обезбеди сигурно и негујуће окружење у којем могу да развију односе поверења и израсту у јаке и стабиле личности.

Генерална скупштина Међународне организације СОС Дечија села је прихватила све препоруке овог извештаја и издала саопштење којим се организација обавезује да процесе заштите и безбедности деце стави на централно место наше организацијске културе и одобрила нови, трећи велики циљ интернационалне Стратегије 2030: „Безбедност деце је суштински процес на којем су засноване све наше активности.“

Безбедност деце и младих је један од основних постулата наше организационе културе, а организациона култура гарант безбедности деце и младих. Свако од нас има своју улогу у оквиру организације и мора да се осећа безбедно – ту се убрајају и запослени и сва друга радно ангажована лица. Стога је важно да дефинишемо понашања која се очекују од свих како бисмо створили културу заштите.

Увод



Оквир компетенција заснован на вредностима, који је представљен у овом документу, дефинише понашања која се очекују од свих, у циљу формирања и одржавања безбедног окружења за све. Сам оквир је развијен кроз консултације са руководиоцима и запосленима у свим СОС Дечија села организацијама.

Наведена понашања нису само речи на папиру; она живе кроз организационе политике, процедуре и процесе чији су саставни део; ове принципе лидери примењују у сопственом понашању и приликом доношења одлука, а сви запослени у свакодневном раду.

Мењамо КАКО радимо, оно што радимо, да бисмо што боље постигли наше ЗАШТО радимо

Оквир компетенција заснован на вредностима:

- објашњава шта значи понашање засновано на вредностима једноставним језиком оријентисаним на акцију
- подржава културу безбедности деце и младих
- обухвата сва најважнија понашања на радном месту

Сврха овако постављеног оквира компетенција је да:

- дефинише понашања која запослени треба да покажу како би живели наше вредности и испољили своје најбоље способности
- обезбеђују организацији и онима који раде са нама на свим нивоима да у сваком тренутку знамо које су очекиване компетенције, кроз које изражавамо заједничке вредности и стандарда понашања
- подржавају мисију и вредности организације и негују очување животне средине.

Управљање

Оквир компетенција заснован на вредностима примењује се на све запослене у организацији (без обзира на локацију или радни стаж) и на све позиције (за одређене позиције ће бити потребне и додатне техничке компетенције). Наши руководиоци



управљају овим оквиром, као и запослени у одељењу људских ресурса који су одговорни за примену оквира и мотивисање других да то чине.

Улога лидера (руководиоци/супервизори, укључујући и неформалне вође, чланове надзорних тела и друге представнике организације)

- ✓ имају водећу улогу у примени компетенција заснованих на вредностима, кроз сопствене одговорности, у доношењу одлука и, генерално, начину рада
- ✓ пружају подршку у креирању безбедне радне средине, у којој се компетенције засноване на вредностима свакодневно примењују
- ✓ обезбеђују да су сви учесници програма правовремено информисани и разумеју оквир компетенција заснован на вредностима
- ✓ заговарају и демонстрирају компетенције засноване на вредностима у својој интеракцији са партнерима.

Улога одељења људских ресурса

Оквир компетенција заснован на вредностима треба да буде интегрисан у

кључне процесе:

- ✓ безбедно регрутовање (као што је дизајн профила, претрага талената, процена кандидата, питања на интервјуу и процена капацитета за лидерске позиције)
- ✓ управљање учинком (као што је дефинисање очекивања и циљева и евалуација учинка)
- ✓ учење и развој, укључујући процесе који се односе на развој лидера и бригу о талентима

кључне политике:

- ✓ Запослени и организациона култура (у процесу усвајања)
- ✓ Кодекс понашања.

Оквир компетенција заснован на вредностима

Оквир компетенција има три компоненте.



Вредности – заједнички принципи и уверења дефинисани у документу „Ко смо ми“ који обједињују све запослене и воде нас у нашим акцијама, мисији и стратегији:

храброст посвећеност поверење одговорност

Кључне компетенције засноване на вредностима – скуп понашања заснованих на вредностима који се очекује од свакога ко ради за или у име наше организације, како би се постигао принцип безбедности:

љубазност континуирано учење инклузивност

иницијатива усмереност на резултате

Лидерске компетенције засноване на вредностима – скуп понашања заснованих на вредностима које се очекују од чланова одбора, представника организације и запослених са лидерском улогом (укључујући неформално и формално вођство) поред основних (нетехничких) компетенција:

сарадња оснаживање лидер као узор стратешко размишљање

Функционалне и техничке компетенције, које покривају различите области стручности и које су потребне за обављање датог посла, дефинисане су у другим моделима компетенција, који допуњују овај оквир.

Наше вредности

Наше вредности су компас за наше акције и дефинишу за шта се залажемо. Иако долазимо из различитих средина и култура, наше вредности су оно што нам је заједничко.



Наше основне вредности су:

Храброст – Предузимамо акцију

Преиспитујемо традиционалне методе бриге о деци и младима и настављамо да уводимо иновативне приступе. Помажемо деци која немају коме да се обрате. Самоувереним али и емпатичним приступом, одлучни смо да испитујемо, учимо и предузимамо акције за децу широм света.

Посвећеност – Држимо дата обећања

Посвећени смо помагању генерацијама деце и младих да имају бољи живот. То радимо тако што негујемо трајне односе са нашим донаторима, нашим запосленима и заједницама у којима смо укоренењени. Верујемо да дугорочним ангажовањем постижемо значајан и одржив утицај.

Поверење – верујемо једни у друге

Верујемо у сопствене способности и потенцијале. Подржавамо и поштујемо једни друге и градиме окружење у којем можемо са поверењем приступити својим одговорностима. У атмосфери поверења, инспирисани смо да поделимо своја искуства и учимо једни од других.

Одговорност – Ми смо поуздани партнери

Наша највећа одговорност је да гарантујемо добробит деце кроз обезбеђивање високих стандарда бриге. Радећи ово, ми средства и ресурсе користимо мудро, са поштовањем и одговорношћу.

Основне компетенције

Ова понашања се очекују од свих који раде за или у име организације.

Љубазност

У својим поступцима показујем поштовање и бригу за себе и друге.

Пожељно понашање

- ❖ Говорим и слушам друге са пажњом и поштовањем.
- ❖ Понашам се са емпатијом према свима са којима радим.
- ❖ Размишљам о томе како се други осећају због мојих речи или поступака.
- ❖ Показујем да ми је стало до потреба других.
- ❖ Бринем о свом менталном, физичком и емоционалном здрављу и добробити.

Непожељно понашање

- ❖ Своје гледиште намећем другима.



- ❖ Игноришем или одбијам друге када покушавају да разговарају са мном.
- ❖ Одбацујем друге.
- ❖ Нападам оне са којима се не слажем.
- ❖ Дајем отворено или имплицитно увредљиве личне коментаре.
- ❖ Помажем другима само када нешто добијем заузврат.

Континуирано учење

Трудим се да учим, разумем и растем као личност, признајући грешке када их правим.

Пожељно понашање

- ❖ Постављам питања да боље разумем ствари.
- ❖ Признајем грешке.
- ❖ Трудим се да се усавршавам сваки дан.
- ❖ Спреман сам да испробам нове задатке и да чујем нове перспективе.
- ❖ Трудим се да будем интелектуално радознао.

Непожељно понашање

- ❖ Већ знам све што се може знати.
- ❖ Прикривам своје грешке.
- ❖ Мислим да не вреди тражити помоћ.
- ❖ Одбијам да испробам нове задатке или нове начине обављања ствари.
- ❖ Не користим прилике за развој нових вештина.

Инклузивност

Водим рачуна о различитим перспективама и искуствима, и подједнако поштујем и ценим сваку особу.

Пожељно понашање

- ❖ Активно слушам: обраћам пажњу, постављам питања, не прекидам, и разматрам невербалне знакове.
- ❖ Штитим самопоуздање и достојанство других људи.
- ❖ Ефикасно радим, и поштујем људе различитог порекла, стилова рада или личности.
- ❖ Ценим, поштујем и третирам људе једнако без обзира на пол, расу, године, положај или друштвени статус.
- ❖ Градим и подржавам различите тимове и партнерства.
- ❖ Покушавам да препознам и исправим несвесне предрасуде које могу имати према другима.

Непожељно понашање



- ❖ Не ценим стилове рада или начине приступа ситуацијама, који се разликују од мојих.
- ❖ Узнемиравам, застрашујем или претим другима да бих добио оно што желим.
- ❖ Поштујем само оне који су на руководећим позицијама.
- ❖ Захтевам поштовање и посебан третман због своје улоге у организацији.
- ❖ Дискриминишем друге који нису у складу са мојим личним вредностима или традиционалним идејама.

Иницијатива

Говорим када видим ствари које нису у реду, не оклевавам да делујем и прилагођавам се промени када је то потребно.

Пожељно понашање

- ❖ Препознајем и говорим против било каквог облика дискриминације, узнемиравања или злостављања.
- ❖ Говорим гласно када видим да се нешто лоше ради или нешто лоше дешава.
- ❖ Благовремено саопштавам проблеме или негативне промене, без чекања да ме питају.
- ❖ Не одлажем оно што треба да се уради.
- ❖ Трудим се да се прилагодим променама када је то потребно.
- ❖ Тражим помоћ када ми је потребна.

Непожељно понашање

- ❖ Трошим време и енергију на активности које не доносе никакву вредност.
- ❖ Гледам на другу страну када видим неправду.
- ❖ Нисам самотивисан.
- ❖ Чекам да ми кажу шта да радим.

Усмереност на резултате

Дајем приоритет заштити добробити других људи, тражим решења и фокусирам се на жељене резултате.

Пожељно понашање

- ❖ У свом раду дајем приоритет очувању добробити других људи.
- ❖ Доносим најбоље одлуке на основу расположивих информација.
- ❖ Упоран сам када се суочавам са изазовима у постизању циљева.
- ❖ Бринем се о себи и одговорно управљам сопственим одговорима на притисак и неуспех.
- ❖ Увек када могу, тражим и предлажем решења и побољшања.
- ❖ Својим задацима управљам по редоследу приоритета, остајући фокусиран на главни жељени исход.



Непожељно понашање

- ❖ Не мислим да принцип безбедности деце и младих треба нужно да превлада над другим питањима.
- ❖ Не постављам себи циљеве.
- ❖ Не сматрам се одговорним за постизање циљева.
- ❖ Не изјашњавам се када други не испуњавају договорене циљеве.
- ❖ Фокусирам се на оно што желим да радим, а не на оно што је потребно организацији.

Лидерске компетенције

Поред основних компетенција, од лидера се очекује да испоље следећа додатна понашања.

Лидер као узор

Ја се понашам као узор за организацију, живећи наше вредности и инспиришући и учећи од других.

Пожељно понашање

- ❖ Инспиришем и мотивишем друге да раде најбоље што могу.
- ❖ Демонстрирам узорно понашање, усклађено са вредностима и мисијом организације.
- ❖ Трудим се да учим од људи, чијим радом управљам, колико и они од мене.
- ❖ Искрен сам када на нешто не знам одговор.
- ❖ Чувам поверљивост.

Непожељно понашање

- ❖ Не осећам потребу да се стално усавршавам и не подстичем друге на самоусавршавање.
- ❖ Понашам се на начин који није у складу са мисијом и вредностима организације.
- ❖ Мојим акцијама рукови мој его.
- ❖ Стало ми је само до тога како моје понашање и поступци утичу на мене.

Стратешко размишљање

Живим вредности и мисију, постављајући реалне циљеве, претварајући их у планове који се могу применити.

Пожељно понашање

ФОНДАЦИЈА СОС ДЕЧИЈА СЕЛА СРБИЈА
ЖИВИМО НАШЕ ВРЕДНОСТИ



- ❖ Саопштавам вредности и мисију организације свом тиму.
- ❖ Доносим одлуке које су у складу са циљевима организације.
- ❖ Превођим мисију и циљеве организације у планове који се могу применити.
- ❖ Постављам краткорочне и дугорочне циљеве.
- ❖ Предлажем иновативне идеје или побољшања.

Непожељно понашање

- ❖ У спровођењу активности водим се искључиво сопственим планом.
- ❖ Не размишљам о томе како се активности мог тима уклапају у стратегију организације.
- ❖ Нисам у стању да објасним стратегију организације.
- ❖ Нисам у стању да саопштим вредности и мисију организације.

Сарадња

Уклањам препреке и омогућујем и другима да учествују у активностима и процесу доношења одлука, и градим партнерства.

Пожељно понашање

- ❖ Укључујем друге у доношење одлука.
- ❖ Сарађујем са својим колегама у различитим функционалним областима како бих постигао заједничке циљеве.
- ❖ Уклањам препреке за решавање проблема са другима.
- ❖ Активно подржавам и доприносим напорима других, када је то потребно.
- ❖ Омогућавам изградњу јаких партнерских односа и градим савезе са заинтересованим странама.

Непожељно понашање

- ❖ Радим са другима само када немам другог избора.
- ❖ Нисам заинтересован за неговање односа сарадње са колегама или партнерима.
- ❖ Имам потешкоћа у изградњи јаких, обострано корисних радних односа.
- ❖ Избегавам или нисам у стању да решим или конструктивно управљам сукобима са другима.
- ❖ Ометам тимске процесе или угрожавам напредак ка заједничким циљевима.

Оснаживање

Промовишем инклузију и праведну поделу власти.

Пожељно понашање



- ❖ Проактивно питам људе шта им је потребно од мене да би расли и развили свој потенцијал.
- ❖ Делегирам задатке другима, ради њиховог развоја, и показујем поверење у њихове способности.
- ❖ Изражавам поверење у способност других да буду успешни и постигну резултате.
- ❖ Показујем лидерство у промовисању инклузије и правичне поделе моћи у доношењу одлука.

Непожељно понашање

- ❖ Радим ствари за друге уместо да их учим како да то раде.
- ❖ Не верујем да други могу да раде ствари тако добро као ја.
- ❖ Контролишем поступке других људи.
- ❖ Дајем повлашћени третман одређеним људима.
- ❖ Диктирам другима шта треба да се уради.

За Управни одбор



СОС ДЕЧИЈА
СЕЛА
СРБИЈА

Фондација СОС Дечија села СРБИЈА

Невена Чаловска,
Председница Управног одбора

.....
Службена белешка:

Објављено на огласној табли
Фондације, дана 22.11.2023. године