



Sofinancira program  
Evropske unije  
Erasmus+

# UČNO GRADIVO

## MODUL: OSEBNE VEŠČINE



SoftSkills4EU:  
Promote your Soft Skills with Open Badges



# UČNO GRADIVO

## PODATKI O REZULTATU PROJEKTA

**REZULTAT:**

IO2: KURIKULUM IN UČNO GRADIVO ZA UPORABO MEHKIH VEŠIN

**AKTIVNOST:**

IO2 A3: RAZVOJ UČNEGA E-GRADIVA

**VODJA AKTIVNOSTI:**

PROMIMPRESA

## INFORMACIJE O PROJEKTU

**PROJEKT:**

SoftSkills4EU: Promote your Soft Skills with Open Badges

**NASLOV PROJEKTA:**

Promote your soft skills with open badges

**AKRONIM:**

SoftSkills4eu

**PROJEKTNA SPLETNA STRAN:**

<https://softskills4.eu/>

**E-UČILNICA:**

<https://academy-softskills4.eu/>

**ŠTEVILKA PROJEKTA:**

2018-1-SI01-KA204-047088

**KOORDINATOR PROJEKTA:**

Razvojno izobraževalni center Novo mesto, Slovenija

Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.

# KAZALO VSEBINE







Tema 1 – OBVLADOVANJE STRESA .....	9
1.1 Identificirajte stresorje .....	10
1.2 Kako obvladovati stres .....	13
1.3 Ustvarite mir v svoji karieri .....	15
1.4 Zaključek .....	19
1.5 Nadalnje branje .....	20
Slovar .....	20
Tema 2 – SAMOZAVEDANJE .....	21
2.1 Kdo sem? .....	23
2.2 Analizirajte situacijo .....	26
2.3 Ocenite lastni uspeh .....	32
2.4 Zaključek .....	34
2.5 Nadalnje branje .....	34
Slovar .....	35
Tema 3 – OSEBNI RAZVOJ .....	36
3.1 Osebni razvojni načrt .....	38
3.2 Določite svoje cilje .....	40
3.3 Merite napredek .....	44
3.4 Zaključek .....	48
3.5 Nadalnje branje .....	48
Slovar .....	48
Tema 4 – OBVLADOVANJE SEBE .....	49
4.1 Načrt obvladovanja sebe .....	50
4.2 Kako razvijati obvladovanje sebe .....	53
4.3 Kako biti produktiven na delovnem mestu .....	56
4.4 Zaključek .....	58
4.5 Nadalnje branje .....	59
Slovar .....	59
Tema 5 – ČUSTVENA INTELIGENCA .....	60
5.1 Družbena ozaveščenost .....	62



5.2 Ozavestite svoje čustvene odgovore .....	65
5.3 Razvoj čustvene inteligence .....	68
5.4 Zaključek .....	71
5.5 Nadalnje branje .....	72
Slovar .....	72
Reference .....	73



## KLJUČNI SIMBOLI

Simboli	Razlaga simbolov
	Definicija
	Scenarij
	Namig
	Vprašanje
	Aktivnost za učence/učitelje
	Vir Primer: povezave, poročila, članki

# MODUL – OSEBNE VEŠČINE

## GLAVNI CILJ MODULA

Osebnostne veščine so spretnosti, ki so povezane s pristopom do ravnanja ljudi in njihovega načina izražanja. Odražajo se v vsakdanjem odnosu in vedenju ljudi, od vedenja v službi ali šoli do vedenja pri vsakdanjih dejavnostih.

Osebnostne veščine vključujejo:

- pozitiven odnos in vedenje (npr. prevzemanje pobude in opravljanje dela);
- močan občutek odgovornosti (npr. opredelitev ciljev in prednostnih nalog, upoštevanje zavez, zanesljivost);
- prilagodljivost (npr. izvajanje več nalog ali projektov, inovativnost in iznajdljivost, odprtost in odzivnost na spremembe);
- zanimanje za vseživljenjsko učenje.

Omeniti velja, da je veliko lažje sodelovati z ljudmi z dobro razvitimi osebnimi sposobnostmi in posledično prispevati k ustvarjanju produktivnega in učinkovitega okolja. Upoštevajte naslednje:

### S kom bi raje delali?

Z nekom, ki ...	Z nekom, ki ...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Z vami ravna pošteno, pove, kaj misli ali čuti in poslušča, kaj imate povedati.</li> <li>• Se vede dosledno, lahko se zanesete na njegovo/njeno vljudnost in strokovnost.</li> <li>• Je sposoben uskladiti poklicno in zasebno življenje.</li> <li>• Je dostopen za vaše komentarje, poskrbi, da razume/sodeluje z vami in poskuša rešiti težavo.</li> <li>• Je prilagodljiv in se je pripravljen prilagoditi ali spremeniti v korist ekipe ali organizacije.</li> <li>• Je odgovoren za svoja dejanja, prizna napako.</li> <li>• Priznava vaše prispevke in prednosti tako zasebno kot znotraj skupine.</li> <li>• Vas spodbuja, poslušča, podpira in gradi na vaših idejah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vam nekaj pove v obraz, drugo pa za hrbtom.</li> <li>• Je en dan nerazpoložen in odmaknjen, naslednji dan pa vesel in prijazen.</li> <li>• Je deloholik, ne more skrbeti ali govoriti o ničemer drugem kot o delu.</li> <li>• Se vede obrambno, ko dajete povratne informacije, zavrne, kar poveste in noče priznati, da obstaja težava.</li> <li>• Noče upoštevati sprememb, dosledno upošteva ustaljene rutine, pravila in pričakovanja.</li> <li>• Drugim nalaga odgovornost za svoje napake ali jih prikrije.</li> <li>• Omenja samo vaše slabosti in probleme, tako zasebno kot v skupini.</li> </ul>

- Najde napake v vseh vaših predlogih in razloži, zakaj ne delujejo.

Da bi dosegli cilj, modul pokriva 5 tem:

1. *Obvladovanje stresa*
2. *Samozavedanje*
3. *Osebni razvoj*
4. *Upravljanje s seboj*
5. *Čustvena inteligenca*



## TEMATSKI SKLOPI MODULA

Modul	Teme	Podteme
Modul Osebne veščine	1. Obvladovanje stresa	1.1. Identificiranje stresorje
		1.2. Kako obvladovati stres
		1.3. Ustvarite mir v svoji karieri
	2. Samozavedanje	2.1. Kdo sem?
		2.2. Analizirajte situacijo
		2.3. Ocenite lastni uspeh
	3. Osebni razvoj	3.1. Osebni razvojni načrt
		3.2. Določite svoje cilje
		3.3. Merite napredek
	4. Obvladovanje sebe	4.1. Načrt obvladovanja sebe
		4.2. Kako razvijati obvladovanje sebe
		4.3. Kako biti produktiven na delovnem mestu
	5. Čustvena inteligenca	5.1. Družbena ozaveščenost
		5.2. Ozavestite svoje čustvene odgovore
		5.3. Razvoj čustvene inteligence



# TEMA 1 – OBVLADOVANJE STRESA

## KAJ JE OBVLADOVANJE STRESA?

Življenje, delo in obveznosti nam povzročajo veliko mero stresa. Stres je duševna napetost, ki jo povzročajo zahtevne, težke ali boleče okoliščine. Ne vpliva samo na naše duševno stanje in razpoloženje, ampak tudi na naše fizično zdravje. Ko smo pod velikim stresom, se v naš krvni obtok sprosti hormon, imenovan **kortizol**, ki zavira delovanje našega imunskega, prebavnega in reproduktivnega sistema. Zato je pomembno, da se ukvarjamo z obvladovanjem stresa, da ohranimo duh in telo v zdravem stanju.



### Definicija

**Obvladovanje stresa** je sestavljeno iz spreminjanja okoliščin življenja, če ste v nenehni stresni situaciji, preprečevanja stresa s skrbjo zase in s sproščanjem ter obvladovanjem vašega odziva na stresne situacije, ko se pojavijo.

Preden preidemo na tehnike obvladovanja stresa, je pomembno opozoriti, da stres nima vedno negativnega vpliva. Je pravzaprav reakcija preživetja v situaciji, ko naše telo domneva, da je v nevarnosti. Zato naš simpatični živčni sistem poveča srčni utrip in poviša adrenalinski energijski hormon, da se spoprime s kakršno koli situacijo, ki nam je predstavljena. To je znano tudi kot »pobeg ali boj« reakcija.

Težave se pojavijo, ko se znajdemo v nenehnem stresu in skrbeh ali kadar ne moremo najti ustreznega načina za soočanje s stresno situacijo. Zato je obvladovanje stresa zelo pomembno za naše zdravje, kakovost življenja in odnose.

## POSLEDICE STRESA

V tabeli so prikazane različne posledice stresa na naše zdravje:

**Tabela 1:** Posledice stresa

Stres medicinsko dokazano prispeva k			
<b>Bolezni srca</b>	Kapi	Visokemu krvnemu pritisku	Kolitisu
<b>Razdražljivosti</b>	Revmatizmu	Depresiji	Kožnim boleznim
<b>Seksualnim težavam</b>	Preveliki telesni teži	Astmi	Migrenam
<b>Ledvičnim motnjam</b>	Diabetesu	Razjedam	Težavam z dihanjem

## 1.1 IDENTIFICIRAJTE STRESORJE



### Scenarij

Otroci jokajo, računi so že zapadli in kup papirja na mizi se zaskrblijuče hitro veča. Neizpodbitno je – življenje je polno stresnih situacij. Razumevanje vrst in virov stresa – kratkoročni in dolgoročni, notranji in zunanji, je zelo pomemben del obvladovanja stresa. Ali se zavedate, kaj vas obremenjuje?

### GLAVNE VRSTE STRESA

Stres je reakcija telesa na zahteve sveta. Stresorji so dogodki ali stanja v okolju, kateri lahko sprožijo stres. Naše telo se različno odziva na stresorje, odvisno od tega, ali gre za nov ali kratkoročni stresni dejavnik – **akutni stres**, ali dolgotrajnejši stresni dejavnik – **kronični stres**.

#### Akutni stres



#### Definicija

Akutni stres, znan tudi kot **reakcija »boj ali beg«**, je takojšen odziv telesa na zaznano grožnjo, izziv ali strah. Odziv na akutni stres je takojšen in močan in je v določenih okoliščinah lahko vznemirljiv.

Posamezna epizoda akutnega stresa pri zdravih ljudeh običajno ne povzroča težav. Vendar pa lahko hud akutni stres povzroči težave z duševnim zdravjem, na primer posttravmatska stresna motnja. Lahko povzroči tudi fizične težave, kot so glavobol, želodčne težave ali resne zdravstvene težave, kot je srčni napad.

Dejavniki akutnega stresa vključujejo razgovor ali prejem kazni za prehitro vožnjo.

#### Kronični stres

Rahel akutni stres je lahko koristen – lahko nas spodbudi k akciji, motivira in daje energijo človeku. Težava se pojavi, ko se stresorji kopičijo in ostanejo. Ta vztrajni stres lahko povzroči zdravstvene težave, kot sta glavobol in nespečnost. Odziv na kronični stres je bolj subtilen kot odziv na akutni stres, vendar so lahko učinki dolgotrajni in bolj problematični.

#### Prepoznajte svoje stresorje

Učinkovito obvladovanje stresa se začne z prepoznavanjem virov stresa in razvojem strategij za spopadanje z njimi. Eden od načinov za to je naštetih situacije, pomisleke ali izzive, kateri sprožijo odziv na stres. Vzemite si trenutek in razmislite o nekaterih najpomembnejših težavah, s katerimi se trenutno soočate. Ugotovili boste, da so nekateri vaši stresorji dogodki, ki se vam zgodijo, za druge pa se zdi, da prihajajo od znotraj.

## Zunanji stresorji (mayoclinic.org)

Zunanji stresorji so dogodki in situacije, ki se vam pojavijo v življenju. Tu je nekaj primerov zunanjih stresorjev.

- **Večje življenjske spremembe.** Te spremembe so lahko pozitivne, na primer nov zakon, načrtovana nosečnost, napredovanje ali nov dom. Po drugi strani pa so lahko negativni, na primer smrt ljubljene osebe ali ločitev.
- **Okolje.** Svet okoli nas je lahko vir stresa. Pomislite, kako se odzivate na nenadne zvoke, na primer na lajajočega psa, ali na sončno ali temno sobo.
- **Nepredvidljivi dogodki.** Naenkrat pridejo nepovabljeni gosti, se vam je najemnina zvišala ali plača znižala.
- **Delovno mesto.** Najpogostejši dejavniki stresa pri delu so nemogoče obremenitve, neskončna količina e-pošte, nujni roki in zahteven šef.
- **Socialno okolje.** Spoznavanje novih ljudi je lahko stresno. Pomislite na zmenek na slepo in verjetno se boste začeli potiti. Odnosi z družino pogosto povzročajo stres. Pomislite na vaš zadnji prepri s partnerjem ali otrokom.



### Namig

Strategije za spopadanje z zunanjimi stresorji vključujejo dejavnike življenjskega sloga, kot so zdrava prehrana, telesna aktivnost in primeren spanec, kar vse pomaga povečati vašo odpornost. Drugi koristni koraki so prošnja za pomoč, humor, asertivnost pri učenju, vadba reševanja problemov in upravljanje časa. Razmislite, kako porabiti svoj čas in energijo tako, da se osredotočite na dejavnosti, ki so za vas pomembnejše, zmanjšate število dejavnosti, v katerih sodelujete, in zavrnete nove obveznosti.

Ni vsak stres posledica tega, kar se vam je že zgodilo. Velik del našega odziva na stres si povzročamo sami. Ti občutki in misli, ki se vam motajo po glavi in povzročajo jezo, se imenujejo notranji stresorji. Nekateri primeri notranjih stresorjev so v nadaljevanju.

- **Strahovi.** Najpogostejši strahovi so strah pred neuspehom, strah pred javnim nastopanjem in strah pred letenjem.
- **Negotovost in pomanjkanje nadzora.** Le malokdo rad vidi, da ne ve ali ne more nadzorovati, kaj se lahko zgodi. Pomislite, kako bi se lahko odzvali, medtem ko čakate na rezultate zdravstvenega pregleda.
- **Prepričanja, stališča, mnenja ali pričakovanja.** Morda niti ne razmišljate o tem, kako vaša prepričanja oblikujejo vaše izkušnje, a te vnaprej določene misli nas pogosto spravijo v stresno situacijo. Pomislite na svoja pričakovanja, da boste morali ustvariti popolno božično zabavo ali se povzpeti po lestvici svoje kariere.

Dobra novica je, da imamo sposobnost nadzora misli. Slaba novica je, da so naši strahovi, odnosi in pričakovanja že dolgo naši spremljevalci in da se je pogosto treba zelo potruditi, da jih spremenimo. Strategije notranjega obvladovanja stresa vključujejo preoblikovanje vaših misli in izbiro pozitivnega stanja duha, izzivanje negativnih misli, uporabo sprostitvenih tehnik in pogovor s prijateljem ali zaupanja vrednim svetovalcem.

## Moč povezave uma in telesa

Pomembno je biti pozoren na to, kar mislite. Včasih lahko en dogodek privede do negativnega razmišljanja. Če ste nagnjeni k samodejnemu negativnemu razmišljanju, bo to negativno vplivalo na vse. Poskusite prepoznati vse trende. Ko jih poznate, boste morali vaditi v njihovem spreminjanju. To se ne bo zgodilo čez noč, ker je večina našega razmišljanja samodejna. Upoštevajte negativne misli, ker se po navadi ponavljajo. Poiščite pozitivno misel, ki jih bo nadomestila, ali zgolj nevtralno misel, ki je vseeno boljša od negativne misli.

## Opozorila na stres

Včasih nam znanje o glavnih stresorjih pomaga, da se spopademo s samim stresom. Glavni stresorji v vašem življenju so verjetno nekateri od naslednjih:

- ljudje,
- denar,
- delo,
- telo,
- duh,
- rekreacijske dejavnosti,
- zaznana izguba.



### Namig

Poleg tega se je koristno zavedati misli, ki lahko povzročijo dodaten stres. Tu je nekaj primerov stresnih misli:

- Grozno je delati napake.
- Pomembno je, da me imajo vsi radi.
- Vedno moram biti kompetenten/-na.
- Vsak problem ima popolno rešitev.
- Ko me drugi kritizirajo, sem zagotovo storil/-a nekaj narobe.
- Ne morem spremeniti svojega razmišljanja.
- Redko smem pokazati slabost ali jokati.
- Močni ljudje ne prosijo za pomoč.
- Vse je pod mojim nadzorom.
- Ostali bi morali stvari videti enako kot jaz.
- Ljudje naj delajo, kar hočem, ker me imajo radi.
- Brez pomoči ne morem storiti ničesar od tega.
- Moja prihodnost je odvisna od moje preteklosti.
- Nimam nadzora nad svojo srečo.
- Če nisem popoln/-a, sploh nisem dober/-a.
- Bolje se je izogibati težavam, kot pa se z njimi soočiti.
- Prošnja za kakršno koli pomoč je znak šibkosti.
- Če bi se le dovolj trudil/-a, bi lahko nadzoroval/-a vse ljudi in dogodke v svojem življenju.

## 1.2 KAKO OBVLADOVATI STRES

Pri obvladovanju stresa je prvi korak razumeti, od kod ti občutki.

Vodite tako imenovani dnevnik stresa, da ugotovite vzroke kratkoročnega ali pogostega stresa v svojem življenju. Medtem ko pišete dogodke, razmislite o razlogih, zaradi katerih vas ta situacija moti. Poleg tega s pomočjo **Holmesove in Rahejeve lestvice za stres** določite določene dogodke, ki vas lahko dolgoročno obremenijo.

Nato navedite te stresorje po vrstnem redu vplivov. Kateri najbolj vplivajo na vaše zdravje in počutje? To vpliva na vaše delo in produktivnost? Nato razmislite o uporabi pristopov za obvladovanje stresa. Verjetno boste lahko na posameznem področju uporabili kombinacijo strategij.

### AKCIJSKO USMERJENI PRISTOPI

Z akcijsko usmerjenimi pristopi ukrepate tako, da spremenite stresne situacije.

#### Upravljanje s časom

Vaša obremenitev je lahko stresna, če ne upravljate dobro s svojim časom. To je za marsikoga lahko pomemben vir stresa.

Ugotovite možnosti za izboljšave in se prepričajte, da uporabljate orodja za upravljanje s časom, kot so sezname opravil in **Eisenhowerjev princip nujnosti**, da upravljate svoje prioritete; razmislite o najpomembnejšem vidiku svoje vloge, da boste učinkoviteje določili svoje delovne prioritete. To vam pomaga zmanjšati stres, dobite pa tudi kar najboljši učinek pri svojih prizadevanjih in zmanjšate čas, ki ga porabite za dejavnosti z majhno vrednostjo.

“**Eisenhowerjeva metoda**” izhaja iz citata, ki ga pripisuje Dwightu D. Eisenhowerju: »Imam dve vrsti težav, nujno in pomembno. Nujno ni pomembno in pomembno ni nikoli nujno.«

To je koristno orodje za upravljanje s časom, s katerim lahko delo ustrezno opravite.



#### Namig

Izogibajte se večopravnosti, e-pošto preverjajte ob določenem času in pred spanjem nekaj časa ne uporabljajte elektronskih naprav, da lahko v tem času popolnoma »izklopite«.

#### Drugi ljudje

Ljudje so lahko glavni vir stresa. Obvladovanje nasprotujočih si prednostnih nalog vam pomaga, da žonglirate z več zahtevami. Ko se naučite reči »da« osebi, vendar »ne« opravilu, to pomaga, da zagotovite, da so vaše potrebe izpolnjene.

## Delovno okolje

Stres na delovnem mestu lahko povzročijo dražilne, moteče, neprijetne ali neprijetne razmere v delovnem okolju. Zmanjšanje stresa na delovnem mestu bi lahko pomagalo izboljšati uspešnost zaposlenih.

## PRISTOPI, USMERJENI K ČUSTVOM

**Čustveno usmerjeni pristopi** so koristni, kadar stres, ki ga čutite, izvira iz načina, kako zaznavate situacijo. (Ljudem je to lahko moteče, toda zaradi preveč negativnega razmišljanja prihaja do velikega stresa.)

Če želite spremeniti način, kako vidite stresne situacije, uporabite **kognitivno prestrukturiranje**, racionalno razmišljanje in pozitivno razmišljanje, da spremenite način dojemanja stresnih situacij in kratkoročno premagate negativno razmišljanje, da se počutite bolj pozitivno glede stresnih situacij.

Končni cilj kognitivnega prestrukturiranja je omogočiti ljudem, da miselne navade, ki povzročajo stres, nadomestijo z natančnejšimi in manj togimi (in zato manj stresnimi) miselnimi navadami.

Nekateri ljudje doživljajo stres, ker so perfekcionisti, ki se težko rešijo svojih nalog, če jih ne opravljajo popolnoma. Drugi se počutijo pod stresom, ker se bojijo neuspeha ali uspeha.

## PRISTOP USMERJENI V SPREJEMANJE

Ti **pristopi usmerjeni v sprejemanje** veljajo za situacije, ko nimate moči spremeniti dogajanja in kadar so razmere slabe.

S tehnikami, kot sta meditacija in fizična sprostitiv, se lahko umirimo, ko se počutimo pod stresom, tako da okrepimo odpornost na sam stres. Mreža za podporo, in sicer prijatelji, družina, sodelavci in poklicni ponudniki, kot so svetovalci ali družinski zdravniki, nam je prav tako v veliko podporo.

Dovolj gibanja, počitka in učenja, da čim bolje izkoristite svoj prosti čas, vam bo pomagalo, da si opomorete od stresnih dogodkov.

Naučite se spoprijeti s spremembami in razviti svojo **odpornost**, da premagate težave.

## Ključne točke

V stresu smo v situaciji, ko se počutimo ogrožene in ko verjamemo ali smo prepričani, da nimamo sredstev za reševanje težkih razmer. Sčasoma lahko to privede do dolgoročnih zdravstvenih težav in vpliva tudi na kakovost našega dela in produktivnost.

Za nadzor stopnje stresa se predlaga izvedba analize na delovnem mestu, da bi ugotovili, katere so najpomembnejše prednostne naloge pri delu. Naučite se dobrih strategij upravljanja časa za učinkovitejše upravljanje prednostnih nalog. Poskusite se znebiti negativnih miselnih navad in s pozitivnimi mislimi postanite pozitiven mislec.

Zaščitite se tudi pred stresnimi situacijami, ki jih ne morete nadzorovati – uporabite svojo socialno mrežo, poskrbite za dovolj gibanja in spanja ter se naučite sproščati.

## 1.3 USTVARITE MIR V SVOJI KARIERI

Mnogi med nami v življenju doživljamo stres, lahko je kratkoročen zaradi enkratnih projektov ali dolgoročen zaradi zelo stresne kariere. Ne samo da so tovrstne izkušnje lahko močno neprijetne, ampak lahko resno vplivajo na naše zdravje in delo. Vendar pa se s stresom lahko soočite, če uporabljate prava orodja in tehnike.

V tem poglavju bomo videli, kako se lahko spoprimate s to težavo, da ne bo vplivala na vaše počutje in produktivnost.

Karierni dogodki so pomemben vir stresa. Pomislite na slab dan s šefom, redno ocenjevanje, reorganizacijo, spopadanje z izgubo službe, presežki, zapletenostjo dela, težavami z rastjo in napredovanjem, konflikti v službi, uravnoveženje doma in pisarne itd.

Stres na delovnem mestu prinaša velike človeške in organizacijske stroške, vključno z depresijo in izgorelostjo, razjedami, nizkim zadovoljstvom pri delu, odsotnostmi in nihanjem, zmanjšano produktivnostjo, sodnimi in zdravstvenimi stroški. Stres na delovnem mestu je kot vprašanje vodenja še vedno deležen pozornosti.

Sčasoma se stres v službi doda k stresu v karieri. Takšne stresne delovne izkušnje s časom prispevajo k stresni karieri.

### USTVARJANJE KARIERE IN URAVNOTEŽENJE STRESA

Grozni šefi, zahtevne stranke, nerazumen delovni čas in predvsem popolno pomanjkanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem: vsi ti elementi so imeli pomembno vlogo pri tem, da ste nezadovoljni.

Teh težav bi se lahko lotili drugače: pridobiti morate samozavest, postaviti zdrave meje pri delu, samooskrbo postaviti kot prednostno nalogo, prisluhniti svojemu pogumu in verjeti, da lahko spremenite svojo kariero, naredite velik skok v neznano in se oprete na svoje noge. Če se spopadate s stresom in nezadovoljstvom v svoji karieri, preberite, kako najti znake, da je vaša samopodoba dejavnik stresa.



**Namig**

#### 1. V službi ne postavljate zdravih meja.

Če čutite potrebo, da odgovorite pritrilno vsem projektom, ki vam padejo v naročje, ali da delate pozno in za vikende, kadar koli podnevi ali ponoči odgovarjate na e-pošto in redko prosite za nasvet, ker se bojite izpasti neumno, neustrezno ali leni, se morate zavedati, da izdajate samo sebe. Ne pozabite, da ste pametni, kompetentni in nadarjeni – in zato so vas zaposlili. Namesto da bi za dokazovanje vzeli več kot svoj delež, naj kakovost vašega dela govori sama zase. Določite omejitve za e-pošto, ni vam treba vedno biti ves čas na voljo in ne pozabite, da si zaslužite dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

## 2. Ne postavljate skrbi zase kot prednostno nalogo.

Ko svoje delo določimo za prednostno in pustimo samopomoč ob strani, sebi in svetu okoli sebe pošljemo sporočilo, da nismo sami sebi prioriteta.

Res lahko verjamete, da vam delo ne daje časa, da poskrbite zase, dejstvo pa je, da si morate vzeti čas, ker ste vredni tega. Občutek izgorelosti ni neizogiben: skrb zase je odločitev. Če boste skrb zase postavili kot prednostno nalogo, boste imeli več energije, da se boste osredotočili na svoje delo, in večjo odpornost za reševanje stresnih delovnih situacij, ko se bodo pojavile.

## 3. Ne zaupate si, da se boste lotili sprememb.

Preprosta misel na spremembe nam pogosto prebudi vprašanja: Kaj, če bo moja naslednja služba slabša od trenutne? Kaj, če zamenjam službo in sem še vedno nesrečen? Kaj, če ne uspem?

Tudi manjše spremembe, na primer določanje boljših omejitev za delo, so lahko še vedno zastrašujoče, ker motijo tisto, česar ste vajeni. In bodimo realni: navade – tudi slabe – so na določeni ravni pomirjujoče. Toda poslušanje svojih nagonov je ključnega pomena in gre z roko v roki s skrbjo zase, da bi povečali svojo samopodobo. In nikoli ni prepozno za ustvarjanje novih navad. Ko se bojimo sprememb, smo po navadi nemočni in se bojimo najhujšega. Zavedajte se, da so to samo misli in da je normalno, da se bojite. Namesto da bi vas zadrževali strahovi, ne pozabite, da ste vredni tega in da ste sposobni obvladati spremembe, ki jih potrebujete, da boste živeli srečneje.



### Scenarij

#### **Stresni cikel. Kako ga prepoznate? Kako izgleda?** (Nagoski, 2019)

Nikoli se ne ustavite. Trdo delate, morda v službi, ki ste jo imeli radi, a danes je v njej zelo malo užitka. Nikoli ni dovolj denarja, nikoli dovolj časa – nikoli časa, da se ustavimo in razmislimo o spremembah. Počutite se neprijetno, da nekaj manjka, vendar ne morete niti razmišljati, kaj bi to lahko bilo, ker ste prezaposleni, da hitite na naslednji projekt, naslednji sestanek, naslednje srečanje...

Vsak dan se cikel ponovi in vsak dan si želite nekaj več. Če se lahko povežete s tem, obstaja velika verjetnost, da ste ujeti v **stresnem ciklu**.

#### **Elementi stresnega cikla:**

1. kratkoročni fokus
2. statusno usmerjeni cilji
3. zunanje usmerjene prednostne naloge
4. reaktivno odločanje



## KAKO PRIDEMO V STRESNI CIKEL?

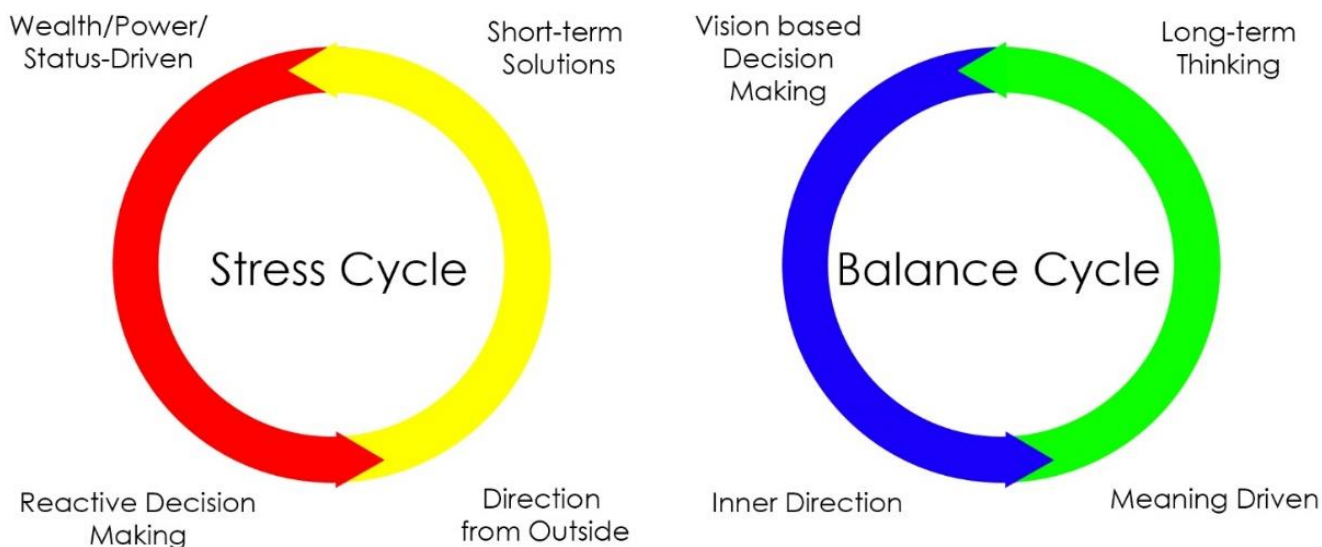
Nihče nikoli ne bi zavestno vstopil v **stresni cikel**, a zakaj je tako pogost? Zakaj je toliko ljudi ujetih?

Resnica je, da je bila večina od nas vpeta v stresni cikel, še preden smo sploh opazili, kaj se v resnici dogaja.

Začne se v šoli, običajno je to prvo mesto, kjer čutimo močno privlačnost, da preidemo na naslednjo stopnjo. Ko ste v srednji šoli, je naslednji korak fakulteta. Ko pridemo na univerzo, bo naslednji korak iskanje službe. Tako dobimo diplomo in službo in zaslužimo čim več denarja, kajti uspeh pomeni večjo hišo in več in boljše stvari. Nato še naprej zaslužimo več denarja, da izboljšamo svoj status in dobimo naslednjo promocijo. Tudi če nam ni všeč naše delo – tudi če sovražimo to, kar počnemo – nadaljujemo, ker se ne moremo ustaviti.

Toda, če se naučimo upreti privlačnosti in ne zgolj prepoznavamo, ampak tudi uporabljamo svoje najmočnejše talente, lahko bolje upravljamo svojo kariero in stresorje. Iz stresnega cikla lahko preidemo v ravnotežni cikel.

Z odmikom od stresnega cikla in vstopom v ravnotežni cikel lahko človek svojo kariero gradi z manj stresa in večjo pozornostjo do tistih delov življenja, ki se mu zdijo najpomembnejši.



Slika 1: Stresni in ravnotežni cikel

## KAJ JE RAVNOTEŽNI CIKEL?

**Ravnotežni cikel** je takrat, ko skozi pozitivno lečo osebne vizije gledate v prihodnost. Namesto reaktivnega ravnanja ste proaktivni. Namesto da bi vas spremembe vznemirjale, jih pričakujete in celo sprejmete.

Elementi ravnotežnega cikla:

1. dolgoročni fokus
2. cilji, ki jih vodijo pomen
3. notranje usmerjene prioritete
4. odločanje na podlagi vizije

V ravnotežnem ciklu ste bolj ustvarjalni in tudi manj ogroženi. Dobro veste, kaj bo v vašem življenju privedlo do največje sreče in zadovoljstva, in temu sledite. Odpornejši ste do vplivov sistema, ker vas okrepi notranja navigacija.



### Vprašanje

---

1. Kako se iz stresnega cikla premaknem v ravnotežni cikel?

## 1.4 ZAKLJUČEK

Pri kratkoročnem ali dolgoročnem reševanju stresne situacije morate najprej upoštevati naslednja vprašanja: »Ali lahko situacijo spremenim tako, da mi ne povzroča več stresa? Če je v vašem življenju oseba, ki je nenehno negativna in kritična do vas, ali se lahko distancirate od te osebe? Če imate službo, ki je ne marate, ali lahko poiščete novo službo ali se zaposlite na drugem mestu?« Obstaja citat slavnega duhovnega vodje Eckharta Tolleja, ki pravi: »Če se *pritožiš, postaneš žrtev. Pustite, spremenite ali sprejmite situacijo. Vse ostalo je noro.*«

Obvladovanje stresa je koristno tudi pri zniževanju krvnega tlaka, boleznih srca, prebavnih motnjah in številnih drugih telesnih stanjih. Prav tako pomaga izboljšati spanec, duševno zdravje, kognicijo in libido. Preveč je prednosti, da bi jih lahko vse našteali. Jasno je, zakaj je obvladovanje stresa tako pomembno. Zdaj pa si oglejmo nekaj nasvetov za obvladovanje stresa.

Obstaja veliko načinov za zmanjšanje stresa v vašem življenju, od vadbe do dnevnika in do meditacije. Oglejmo si nekaj najpogostejših oblik obvladovanja stresa, vključno s fizičnimi, duševnimi, socialnimi, intelektualnimi in okoljskimi tehnikami.

Obstajajo različne fizične tehnike, ki jih lahko uporabite. Ena izmed njih je joga. Obstajajo videoposnetki, ki vključujejo raztezanje in krepitev telesa. Dan lahko začnete s 15 minutami joge, da razbremenite telo in osvobodite svoj um. Jutranji tek ali druge oblike kardiovaskularne vadbe vam lahko pomagajo sprostiti srečne hormone, imenovane endorfini, v vaš sistem in s tem se izognete stresu čez dan.

Progresivna mišična sprostitve je še ena možnost fizične tehnike, ki se ukvarja z razbremenitvijo stresa. Začnete s prsti in se povzpnete do čela; pet do deset sekund napnite del telesa in se nato sprostite ali sprostite.

Prav tako lahko izboljšate svojo prehrano, da boste stres bolje obvladali. Kortizol, hormon, ki se sprošča med stresom, vzbuja apetit po hrani bogati s sladkorjem in ogljikovimi hidrati. Po evforiji lahko visoka vsebnost sladkorja v telesu povzroči nihanje razpoloženja in energijske napade.

Stres lahko povzroči resne zdravstvene težave in v skrajnih primerih celo smrt. Čeprav imajo te tehnike obvladovanja stresa dokazano pozitiven učinek na zmanjšanje stresa, so le okvirne in ljudje se morajo posvetovati s kvalificiranimi zdravstvenimi delavci, če imajo pomisleke glede bolezni, povezanih s stresom, ali če stres povzroča večje ali trajno nelagodje. Pred velikimi spremembami v prehrani ali pri stopnjah usposabljanja se je treba posvetovati tudi z zdravstvenimi delavci.



## 1.5 NADALNJE BRANJE



- Kognitivno prestrukturiranje  
<https://www.mentalhelp.net/stress/cognitive-restructuring/>
- Kaj je cikel uravnoteženosti?  
<https://www.highlandsco.com/create-fulfillment-life-career/moving-from-stress-to-balance/>
- Obvladovanje stresa za življenje: izkustveni pristop, ki temelji na raziskavah - M. Olpin and M. Hesson, 2015
- Izgorelost: skrivnost reševanja stresnega cikla – E. Nagoski and A. Nagoski, 2019
- Obvladovanje stresa: prepoznajte svoje sprožilce.  
<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-management/art-20044151>
- Burnout: The secret to solving the stress cycle

## SLOVAR

**Kortizol:** steroidni hormon iz skupine hormonov glukokortikoidov.

Pri mnogih živalih ga proizvaja predvsem zona fasciculata nadledvične skorje znotraj nadledvične žleze. Proizvaja se v drugih tkivih v manjših količinah. [2] Sprošča se z dnevnim ciklusom, njegovo sproščanje pa se poveča kot odziv na stres in nizko koncentracijo glukoze v krvi. Deluje tako, da z glukoneogenezo zvišuje krvni sladkor, zavira imunski sistem in pomaga pri presnovi maščob, beljakovin in ogljikovih hidratov. Zmanjša tudi tvorbo kosti (healthdirect.gov.au).

**Psihološka odpornost:** sposobnost duševnega ali čustvenega spopadanja s krizo ali hitre vrnitve v stanje pred krizo.

Odpornost obstaja, ko oseba uporablja »duševne procese in vedenja pri promociji osebnih dobrin in zaščiti sebe pred morebitnimi negativnimi učinki stresorjev«. Preprosteje povedano, psihološka odpornost obstaja pri ljudeh, ki razvijejo psihološke in vedenjske sposobnosti, ki jim omogočajo, da med krizami/kaosom ostanejo mirni in se od dogodka premaknejo brez dolgoročnih negativnih posledic (healthdirect.gov.au).

**Boj ali beg:** osnovni, kratkoročni odziv na preživetje, ki se sproži, ko doživimo šok ali ko vidimo nekaj, kar dojemamo kot grožnjo.

Naši možgani nato sprostijo stresne hormone, ki pripravijo telo, da bodisi »zbeži« od grožnje bodisi se z njo »bori«. To nam da energijo, hkrati pa nas naredi razburljive, tesnobne in razdražljive. Težava pri odzivu na boj ali beg je v tem, da ga, čeprav nam pomaga pri soočanju z življenjsko nevarnimi dogodki, lahko srečamo tudi v vsakdanjih situacijah – na primer, ko moramo delati pod pritiskom krajših rokov, ko govorimo v javnosti ali ko doživljamo konflikt z drugimi. Walter Cannon je odziv »boj ali beg« opredelil že leta 1932.

## TEMA 2 – SAMOZAVEDANJE

### KAJ JE SAMOZAVEDANJE?

Izhaja iz starogrškega frazema »spoznaj samega sebe« in po prenosu v zahodno psihologijo so predmet samozavedanja/samozaznavanja v zadnjem stoletju proučevali filozofi in psihologi.

Samozaznavanje je preprosto povedano zaznavanje bistva sebe, tega, zaradi česar je naša identiteta edinstvena. Ti edinstveni elementi vključujejo misli, izkušnje in sposobnosti.

Psihološke raziskave samozavedanja segajo v leto 1972, ko sta psihologa **Shelley Duval** in **Robert Wicklund** razvila teorijo samozaznavanja. Predlagala sta: »Ko se osredotočimo nase, ovrednotimo in primerjamo svoje trenutno vedenje z našimi notranjimi normami in vrednotami. Zavedamo se kot objektivni ocenjevalci sebe.«

V bistvu je samozavedanje pomemben mehanizem samokontrole. Pomembno je razumeti, da to ni le obvestilo o nas samih, temveč tudi način zaznavanja in spremljanja našega notranjega sveta.



#### Scenarij

Ste se kdaj obsojali, ko ste razmišljali o svojih mislih ali izkušnjah? Če je tako, potem niste sami in čas je, da si prizadevate za razmislek o sebi, brez obsojanja.



#### Namig

Mogoče je to lažje reči kot storiti.

Ko boste naslednjič nagnjeni k obsojajoči presoji nečesa, kar ste povedali ali storili, se spomnite vprašanja: »Ali je to, kar sem doživel, tudi priložnost, da se učim in rastem? Ali so morda drugi ljudje storili podobno napako in se iz nje kaj naučili?«

Samospoznavanje presega kopičenje znanja o sebi: gre tudi za pozornost na notranje stanje z optimističnim duhom in odprtim srcem.

Naš um je izjemno spreten pri shranjevanju informacij o tem, kako se odzovemo na določen dogodek, da bi si ustvarili načrt čustvenega življenja. Takšne informacije pogosto pogojujejo naš um, da se odzove na določen način, ko bomo v prihodnosti naleteli na podoben dogodek.

Samozaznavanje nam omogoča, da se zavedamo te pogojenosti in vnaprej zasnovanih idej uma, ki so lahko osnova za osvoboditev uma.

## ALI JE SAMOZAVEDANJE POMEMBNO?

Samozavedanje je sposobnost občasnega spremljanja svojih čustev in misli ter nam pomaga, da se bolje razumemo, da smo pomirjeni s tem, kar dejansko smo, in proaktivno nadzorujemo svoje misli, čustva in vedenje.

»Samozavedni« ljudje so ponavadi aktivni (in ne pasivni), psihološko bolj zdravi in imajo pozitiven odnos do življenja. Imajo tudi globlje življenjske izkušnje in so bolj sočutni. Vidiki samorefleksije, samoopazovanja in samozavedanja lahko privedejo do številnih koristi, kot so na primer sprejemanje sebe, medtem ko premlevanje o sebi in pretirana pozornost lahko povzročita čustveni stres.



V študiji Green Peak Partners in Univerze Cornell so proučevali 72 direktorjev v javnih in zasebnih podjetjih. Vsi so imeli prihodke od 50 milijonov do 5 milijard dolarjev in ugotovili so, da je bila »visoka ocena pri samozavedanju najmočnejši napovednik splošnega uspeha«.

V omenjeni študiji je bilo samozavedanje najmočnejši napovednik splošnega uspeha. Številne druge raziskave so to pokazale kot ključno lastnost uspešnih poslovnih voditeljev.

Samozavedanje je ključnega pomena tudi za psihoterapevte.

*»Terapevti se morajo zavedati lastnih predsodkov, vrednot, stereotipnih prepričanj in predpostavk, da lahko ustrezno služijo kulturno raznolikim strankam«. (Oden idr., 2009)*

Opisali so ga tudi kot »predhodnika večkulturne kompetence« (Buckley & Foldy, 2010). Z drugimi besedami, samozavedanje svetovalcem omogoča, da razumejo razlike med lastnimi izkušnjami in izkušnjami svojih strank. To jim lahko pomaga, da se izognejo presojam o svojih strankah in jih bolje razumejo.

## 2.1 KDO SEM?

»Poznavanje drugih je modrost, poznavanje sebe je razsvetljenje.« - Lao Tzu

### ZAKAJ JE SAMOZAVEDANJE TAKO TEŽKO?

Če je samozavedanje tako pomembno, zakaj nismo bolj samozavestni? Najbolj očitien odgovor bi bil, da večino časa preprosto nismo prisotni, da bi se opazovali. Z drugimi besedami, nismo tu, da bi bili pozorni na dogajanje znotraj ali zunaj nas, to je okoli nas.

Psihologa **Matthew Killingsworth** in **Daniel T. Gilbert** sta ugotovila, da smo skoraj polovico časa na »avtopilotu« oziroma se ne zavedamo, kaj počnemo ali čutimo, ko se naš um izgubi drugje kot tu in zdaj. Poleg nenehnega »tavanja« našega uma na našo sposobnost natančnega razumevanja sebe vplivajo tudi različni kognitivni predsodki; ponavadi verjamemo zgodbam, ki podpirajo našo že obstoječo samopodobo.



#### Scenarij

Če trdno verjamemo, da smo dober in zvest prijatelj, bomo verjetno dogodke - tudi tiste, pri katerih smo se morda zmotili - interpretirali kot anomalijo naše identitete kot tega »zvestega prijatelja«. To že obstoječe prepričanje o sebi bi lahko vplivalo na to, kako se spoprijemamo s posledicami, ko, recimo, pozabimo na datum kosila s prijateljem.

Poleg tega predpostavljamo in lahko iščemo ali interpretiramo nove informacije le na način, ki potrjuje našo vnaprejšnjo predstavo o nečem. Ste že kdaj imeli tak občutek, ko ste sprejeli ponudbo za službo, vendar ste še vedno iskali dodatno zagotovilo, da je to resnično popolno delo za vas? To je dober primer predsodka in predpostavljanja o nekem dogodku.

Poleg tega nam lahko pomanjkanje pripravljenosti za iskanje povratnih informacij škoduje tudi, če želimo imeti bolj celovit pogled na sebe skozi oči drugih.

Če želimo gojiti lastno samozavedanje, kako naj to uskladimo s temi psihološkimi težnjami, kjer priznavamo samo določene različice sebe? Ni lahko, vendar obstaja nekaj možnosti.

**Daniel Kahneman** v svojem predavanju iz leta 2010 »**Uganka izkušnje in spomina**« razlaga: » ... kar še bolj zaplete sliko, so različni vidiki jaza, s katerimi smo povezani v vsakdanjem življenju.«

Pojasnjuje, da je to, kako trenutno razmišljamo o izkušnji in kako se je spomnimo, lahko zelo drugačno od dejstev in ima le 50 % korelacijo. Ta razlika lahko pomembno vpliva na zgodbo, ki si jo povemo sami, na naš odnos do sebe in drugih ter na odločitve, ki jih sprejmemo, četudi razlike večino časa ne opazimo.

Zdi se, da je prebivalstvo nori. Ljudje so vedno bolj nezadovoljni, izgoreli, bolni, zaskrbljeni, manično aktivni, kot bi delovali na spreminjajočih se frekvencah omrežja, katere se pospešujejo.

To nas pripelje do samozavedanja. Kdo sem? Kdo postajam? Kakšna je moja samopodoba? Pomembni vprašanji samopodobe se glasita: »Na čem temelji moja samopodoba – na mojih lastnih predsodkih ali na vrednotenju drugih? Kaj je resnična podlaga moje samopodobe?«

Če izgledate dobro, se počutite dobro. Če delate na sebi, se vaše energije povečajo in zavest se poveča.

Zavedanje samega sebe, pomeni točno to – da se zavedate sebe: svojih čustvenih in fizičnih omejitev ter svojih naučenih izzivov. Vse, kar vam prepreči, da bi ugotovili svoj namen, bomo v nadaljevanju obravnavali in odgovorili na ta vprašanja. Oglejte si vzorce DNK (genetske krvne linije), svojo starost, zdravila, ki jih jemljete, zlorabo substanc, prehrano, količino spanja, nerešena vprašanja, ki vas že leta ganejo, vplive tistih, s katerimi živite v bližini, ljudje, s katerimi ste prisiljeni delati, zaradi česa se počutite v neravnovesju, svoj fizični videz (npr. prekomerno težo) itd.

Ozaveščenost je prvi korak v procesu ustvarjanja. Ko rastete v samozavedanju, boste bolje razumeli razloge svojih občutkov in razloge svojega vedenja. To razumevanje vam potem daje priložnost in svobodo, da spremenite tiste stvari, ki bi jih radi spremenili na sebi, in si ustvarite življenje, ki si ga želite. Brez popolnega vedenja, kdo ste, in samosprejemanja spremembe postanejo nemogoče. Če je jasno, kdo ste in kaj želite (in razlogi, zakaj to želite), vam to omogoča, da se te želje zavestno in aktivno manifestirajo v fizični resničnosti. V nasprotnem primeru boste še naprej ujeti v lastne notranje drame in neznana prepričanja, ko neznani miselni procesi določajo vaše občutke in dejanja. Če dobro premislite, pogosto ne razumete, zakaj počnete to, kar dejansko počnete, in čutite, kar dejansko čutite, kot bi šli skozi življenje s tujim umom. Kako bi lahko sprejemali modre odločitve in izbire, če vam je nemogoče razumeti, zakaj želite to, kar želite? Nikoli ne vedeti, kakao bo ta »neznanec« nadaljeval težaven in kaotičen način življenja.



### Namig

Na internetu lahko najdete knjige, CD-je in programe, kateri vam pomagajo priti do samozavedanja. Priporočljivo je, da vsaj za oceno zaprosite za strokovno pomoč. Delo s svetovalci je pomembno, če lahko najdemo pravo osebo. Ne dovolite, da vas ta oseba zadržuje v »deželi sanj«, čeprav z metafizičnimi mislimi, žargonom in drugimi sorodnimi teorijami, ki so zastarele. Hitro se premikajte.

**Ustvarite si nekaj prostora.** Precej težko je biti v temni sobi brez oken in stvari jasno videti. Prostor, ki si ga ustvarite zase, predstavlja to vrzel na steni, kamor prepustite svetlobo, zato je ključnega pomena, da si vsak dan dovolite nekaj časa in prostora - morda je to prva stvar, ki jo lahko naredite zjutraj ali pol ure pred spanjem. Izogibajte se kakršnim koli digitalnim motečim dejavnostim in nekaj časa preživite sami, berite, pišite, meditirajte, povežite se s seboj.

**Vadite pozornost.** Čuječnost je ključ do samozavedanja. **Jon Kabat-Zinn** opredeljuje čuječnost kot »posebno pozornost, prostovoljnost, v tem trenutku, brez presoje«. Skozi vajo pozornosti boste bolj prisotni sami s seboj, tako da boste lahko dejansko »tam« in opazovali, kaj se dogaja znotraj in zunaj vas. Ne gre za prekrivanje nog ali zatiranje misli. Gre za pogled na svoje notranje stanje, kot se kaže v tistem trenutku. Čuječnost lahko kadar koli vadite tako, da zavestno poslušate, jeste ali hodite.



**Vodite dnevnik.** Pisanje nam pomaga, da se ne ukvarjamo samo z mislimi, ampak tudi da se počutimo povezane s seboj in v miru. Če pustite, da misli tečejo na papirju, lahko pisanje ustvari več prostora. Različne raziskave kažejo, da pisanje stvari, za katere smo hvaležni, ali celo stvari, s katerimi se borimo, pomaga povečati raven sreče in zadovoljstva. (Rambhad, 2019)

Dnevnik lahko uporabite tudi za beleženje vašega notranjega stanja. Preizkusite doma: med vikendom izberite pol dneva, posebno pozornost posvetite svojemu notranjemu svetu – svojim občutkom, temu, kar si rečete, in si vsako uro zapisujte svoja opažanja. Morda boste presenečeni nad tem, kar ste zapisali!

**Vadite biti dober poslušalec.** Poslušati ni isto kot biti dober poslušalec. Poslušati pomeni biti prisoten in paziti na čustva, gibe telesa in jezik drugih. Gre za izkazovanje empatije in razumevanja brez nenehnega ocenjevanja ali obsojanja. Če postanete dober poslušalec, boste več pozornosti posvetili tudi lastnemu notranjemu glasu in postali svoj najboljši prijatelj.

**Pridobite različne perspektive.** Prosite za povratne informacije. Včasih se morda preveč bojimo vprašati, kaj si drugi mislijo o nas – da, včasih so povratne informacije lahko pristranske ali celo nepošteno, vendar jih boste lahko ločili od resničnih, verodostojnih in uravnoveženih povratnih informacij, če boste izvedeli več o sebi in drugih. Raziskave so pokazale, da so 360-stopinjske povratne informacije na delovnem mestu koristno orodje za izboljšanje samozavesti menedžerjev (ACTPS Performance Framework). Vsi imamo slepe točke, zato je koristno imeti drugačno perspektivo, da dobimo popolnejšo sliko o sebi.

Samozavedanje kot »verjetno najbolj temeljno vprašanje v psihologiji, tako z razvojnega kot evolucijskega vidika« je bogata in zapletena tema. (Rochat, 2003)



### Vprašanje

Ljudje se morda med seboj nikoli ne razumemo popolnoma, čeprav obstaja tak cilj. Morda pa je življenje vredno raziskovanja, razumevanja in postajanja. Ne glede na to, ali želite bolje sprejeti sebe ali druge, je negovanje samopodobe dobro izhodišče.

1. Bi rekli, da ste "samozavedna" oseba? Kako vidite vlogo samozavedanja v svojem poklicnem in osebnem življenju?

## 2.2 ANALIZIRAJTE SITUACIJO

Samozavedanje je znanje o vaših sprožilcih. Pomeni razumevanje lastnih potreb in želja, poznavanje svojih prednosti in slabosti ter zmožnost natančnega ocenjevanja svojih čustev. Samozavedni ljudje se se poznajo "do obisti".

Raziskovalci (Brooks-Gunn, Lewis in Jaskir) raziskujejo samozavedanje živali in dojenčkov tako, da jim med spanjem ali v anesteziji na čelo nanesejo rdečo piko. Nato žival ali otroka položijo pred ogledalo in počakajo, da vidijo, kaj se zgodi, ko se preiskovanec prebudi in pogleda v ogledalo.



### Vprašanje

Kazalnik, da se oseba samozaveda, je, ko se dotaknejo mesta na čelu – namesto da bi se dotaknili mesta v ogledalu. To pa zato, ker dotikanje pike na obrazu kaže na to, da subjekti razumejo, da gledajo svojo podobo.

Očitno je, da bi ob pogledu v ogledalo takoj spoznali sebe. Toda, kako dobro v resnici poznate osebo, o kateri razmišljate – sebe? Lahko na primer odgovorite na vsa naslednja vprašanja:

1. Kako ta oseba razmišlja?
2. Kaj se tej osebi zdi pomembno?
3. Katera je strast te osebe?
4. Kakšni so interesi te osebe? Kaj najraje počne ta oseba?
5. Kakšni so talenti te osebe?
6. Kdaj ta oseba uživa?
7. Kakšna so prepričanja te osebe (aktiviranje in omejevanje prepričanj)?
8. Kakšne so vrednote te osebe?
9. Kaj naj počne v življenju?
10. Katera čustva ta oseba občuti večino časa?
11. Kaj trenutno občuti?
12. Kaj to osebo jezi?
13. Zakaj je ta oseba v stresu?
14. Zakaj ta oseba deluje tako, kot deluje?
15. Kdo je ta oseba med družbenim jazom in kako se prilagaja?
16. Kakšen vtis naredi ta oseba na druge?
17. Katere vrednote to osebo navdihujejo?
18. Ali ta oseba kaže sposobnost vzpostavljanja močnih odnosov z družino, prijatelji in mentorji?
19. Ali je ta oseba zadovoljna s svojim življenjem, kakršno je?
20. Kako izmerim svojo lastno vrednost?
21. Kateri je najpomembnejši dosežek te osebe?
22. Ali ima ta oseba cilj?
23. Kaj ta oseba najbolj občuduje pri sebi?
24. Kaj bi ta oseba uničila, če bi se nekaj zgodilo?



## Vprašanje

25. Kaj ta oseba obžaluje, da je storila?
26. Kako ta oseba preživlja svoj prosti čas?
27. Kako se ta oseba spopada s spremembo?
28. Ali je ta oseba dobra pri postavljanju meja?
29. Kateri je najboljši nasvet, ki ga je ta oseba kdaj dobila?
30. Kakšen je idealen življenjski slog te osebe?
31. Ali ta oseba verjame, da se lahko ljudje spremenijo?
32. Kakšen je odnos te osebe do samega sebe?
33. Ali je ta oseba prilagodljiva?
34. Ali se ta oseba dobro prepušča dogodkom v življenju?
35. Ali je ta oseba mislec ali izvajalec?
36. Kako velik je ego te osebe?
37. Kaj to osebo skrbi glede njene prihodnosti?
38. Kaj je skrivnost te osebe?
39. Kaj je tisto, česar ta oseba nikoli ne bo storila?
40. Ali ta oseba daje toliko, kolikor vzame?
41. Kaj bi trenutno ta oseba rada imela?

Na večino teh vprašanj morda ne boste mogli odgovoriti. Navsezadnje večina ljudi ne more. Če želite pridobiti več samozavesti, je dober način to, da vadite samozavedanje.



## Aktivnost

V nadaljevanju boste našli 11 vaj samozavedanja, s katerimi boste lažje spoznali sebe.

### 1. Uporabite analizo povratnih informacij.

Jezuiti so verski red v katoliški cerkvi. Kadar se jezuit odloči pomembno, si zapiše in zabeleži, kako se je odločil in kakšna so njegova pričakovanja. Devet mesecev kasneje dejanske rezultate primerja s tistimi, ki jih je načrtoval (Di Biase, 2015).

Ta metoda jezuitu in vam omogoča:

- opazite, kaj je delovalo in kaj ne;
- ocenite postopek odločanja;
- upoštevate pomanjkljivosti v analizi vzrokov in posledic ter v načinu, kako človek prihaja do zaključkov;
- uporabite povratne informacije in sprejemajte boljše odločitve v prihodnosti;
- analiza povratnih informacij lahko tudi poudari veččine, ki jih potrebujete za nadaljnji razvoj.

**Warren Buffet** prav tako uporablja analizo povratnih informacij. Po poročanju Harvard Business Review natančno razloži, zakaj vlaga, vsakič ko sprejme naložbeno odločitev. Vpisi predstavljajo zgodovinski zapis, ki omogoča oceno natančnosti naložbenih odločitev.

Začnete lahko z analizo povratnih informacij v svojem življenju, da boste bolje razumeli postopek sprejemanja odločitev in kako izboljšati postopek odločanja. Začnite z vsakodnevno pomembno odločitvijo, tako da kodificirate svojo racionalnost in motivacijo, približno devet mesecev pozneje, odražajte in ocenjujte rezultate.

## 2. Opravite psihometrične teste.

Psihometrični testi lahko pomagajo izmeriti človekove zmožnosti, številčne ali besedne sposobnosti ali tip osebnosti. Čeprav rezultatov teh testov ne smemo šteti za vsemogočne, so dober način, da se naučite več o sebi in povečate svojo samozavest.

## 3. Ugotovite svoje prednosti in slabosti.

Ena najpomembnejših stvari pri poznavanju samega sebe je, kakšne so vaše prednosti in slabosti. Tako se boste lahko osredotočili na prvo in obvladali drugo. Vzemite si trenutek in zapišite odgovor na vprašanje: »Kakšne so vaše prednosti?»

Obstaja veliko nasvetov za prepoznavanje področij slabosti, ki jih je treba okrepiti.

- Vprašajte se, katerim nalogam se nenehno izogibate.
- Pomislite na svoje napake. Ali obstaja skupen vzorec za te napake? Kaj je slabost teh napak?
- Pomislite na vsako oceno, ki ste jo prejeli, bodisi v šoli bodisi v službi. Vam ljudje kar naprej govorijo, da bi morali nadaljevati?
- Pomislite, v čem ste dobri?
- Za kaj so vas drugi pohvalili?
- Kdaj so drugi pritožili nad vami?
- Pri čem so vam morali drugi pomagati več kot enkrat?
- Kdaj morate prositi za pomoč?
- Kateri projekti in naloge vam zmanjšajo energijo?
- Za katere projekte ste porabili ure, ne da bi se utrudili?
- Katere naloge do zadnjega puščate na seznamu opravkov?
- Kaj vas izčrpava?
- Kateri so vaši hobiji in zakaj jih najraje opravljate?

## 4. Prosite ljudi, ki jim zaupate, za povratne informacije.

V priljubljeni šali smo v šoli majhen listek z napisom položili na hrbet drugega učenca. Trik je bil v tem, da smo to naredili na subtilen način, da drugi otrok ne bi opazil, da mu nekaj polagamo na hrbet. Napisano je bilo običajno nekaj takega, kot »Neumen sem« ali »Udari me«. Smejali smo se sošolcu, ki se ni zavedal, da ima ta stavek na hrbtu, a vsi ostali vedo zanj. Naše osebnosti so si v tem podobne. **Vsi imamo slepo pego:** stvari o sebi, ki jih ne moremo videti, drugi pa jih lahko.

Poleg tega nikoli ne morete biti prepričani, kako ustvariti vtis, da ste v stiku z drugimi, preden jim postavite vprašanje. Torej, če želite postati bolj samozavestni, prosite nekaj ljudi, ki jim zaupate, da vam podajo svoje mnenje o vaši osebnosti. Prosite za pozitivne in negativne komentarje ter nasvete, kako se lahko izboljšate.

## 5. Poslušajte svoj samogovor.

Mislite na svoje misli kot na reko, kjer plavate. Občasno pojdite iz reke in sedite na obali. Potem opazujte reko in jo poslušajte.

Zapišite, kaj slišite iz reke. Poskusite kopirati besedo za besedo tistega, kar slišite. Če to počnete dvakrat na dan nekaj dni zapored, ustvarite zapis, kako vaš govor v resnici izgleda. Nato preberite zapiske in spoznali boste, kaj si ves dan govorite.

## 6. Pišite jutranje strani.

Če se želite bolj zavedati sebe, dodajte **jutranje strani** v svojo jutranjo rutino. Jutranje strani je vaja, ki jo **Julia Cameron** predstavi v svoji knjigi »Umetnikova pot«.

To so tri strani dolgotrajnega zavestnega pisanja, ki poteka v prvi uri zjutraj. Petnajst do dvajset minut samo pišite o svojih težavah.

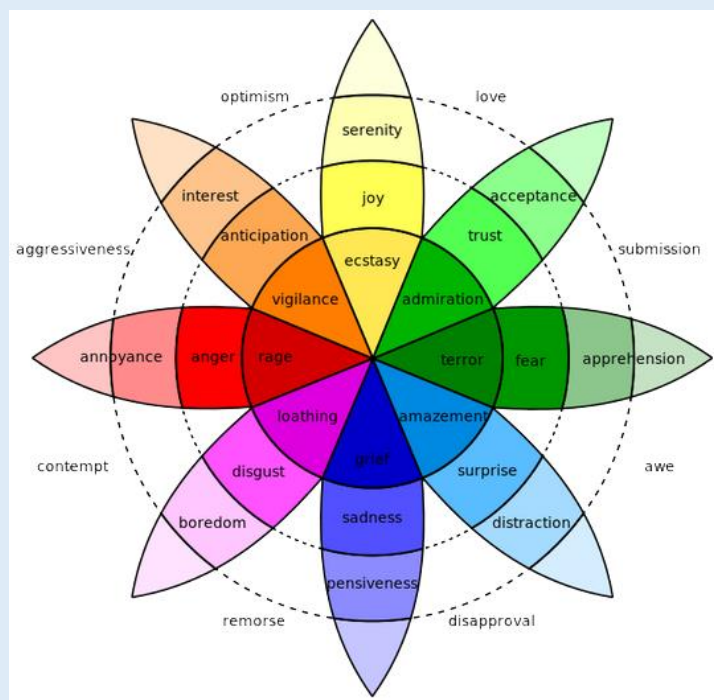
Poleg tega dnevnik dobro dokumentira psihološke koristi zunanjega izvajanja misli. S skrbjo za jutranje strani boste bolje spoznali sebe in okrepili svoj imunski sistem.

## 7. Označite svoja čustva.

Del samozavedanja je razumevanje svojih čustev. Kako se počutite zdaj? Koliko čustev ste doživeli v zadnjih 24 urah? Kakšen je najpogostejši občutek v vašem življenju?

Številni ljudje imajo zelo omejen besedni zaklad, ko gre za izražanje čustev, ki jih čutijo, kar omejuje njihovo sposobnost popolne zavesti in razumevanja svojih občutkov. Če izboljšate svoje čustveno označevanje, ne boste živeli le bogatejšega čustvenega življenja, temveč se boste lahko tudi bolj primerno odzvali na dogajanje okoli vas.

Eden od načinov za boljše označevanje svojih čustev je seznanitev s **Plutchikovim kolesom čustev**.



Slika 2: Plutchikovo kolo čustev

## 8. Imejte življenjsko vizijo in poslanstvo.

Ali po navadi preprosto preživite življenje ali živite namerno in si prizadevate ustvariti takšno življenje, kot si želite? Ljudje, ki se ne zavedajo sebe, običajno spadajo v prvo skupino, medtem ko ljudje, ki se zavedajo sebe, običajno spadajo v drugo skupino. Odličen način za začetek zavestnega življenja je ustvariti vizijo in model.

Izjava o viziji odgovarja na naslednja vprašanja:

- Kakšna bo vaša zapuščina?
- Kako bo videti vaše življenje čez 20, 15, 10 in 5 let?
- Kakšna je vaša Severnica? Kakšni so vaši dolgoročni cilji?
- Kakšne so vaše sanje?
- Kako bi bile stvari drugačne, če bi se vaše sanje uresničile?
- Kako boste videti čez 3 do 5 let?
- Na koga ali na kakšen vzrok se osredotočate?

Izjava o poslanstvu odgovori na naslednja vprašanja:

- Kaj počnem?
- Za koga želim, da to storim?
- Kako naj to storim?
- Kakšno vlogo igram?
- S kakšnimi izzivi se spopadam?
- Česa sem sposoben?

Povečajte svojo samozavest z ustvarjanjem izjave o poslanstvu.

## 9. Ustvarite osebni manifest.

»Osebni manifest je izjava o vaših temeljnih vrednotah in prepričanjih, za kaj se zavzimate in kako nameravate živeti svoje življenje.« (M. Fabrega)

Ugotovite ali ozavestite svoje temeljne vrednote in prepričanja, nato pa opišite, kako nameravate živeti naprej s spoštovanjem teh vrednot in teh prepričanj. To je vaš osebni manifest.

## 10. Izprašujte svoje samodejne misli.

Pogosto so naše samodejne misli negativne in iracionalne. Nezavedni ljudje bodo te misli pogosto sprejeli kot resnične in izkrivljali svoje dožemanje resničnosti.

Po drugi strani pa se samozavestne osebe zavedajo kognitivnih izkrivljanj, ki jih navadno doživljajo. To jim omogoča, da izzovejo iracionalne misli in jih nadomestijo z boljšimi mislimi, ki natančneje odražajo resničnost.

Tu je treba paziti na tri kognitivna izkrivljanja (Marchi, 2016).

- **Razmišljanje o vsem ali nič:** na stvari gledate črno-belo. Če vaša uspešnost ni popolna, se počutite kot popoln neuspeh.
- **Mentalni filter:** izberete en negativni rezultat in se osredotočite izključno nanj, tako da je vaš pogled na resničnost izkrivljen.
- **Diskvalificirajte pozitivno:** pozitivne izkušnje zavračate z vztrajanjem, da iz enega ali drugega razloga niso »pomembne«.

### **11. Ustvarite seznam.**

Kaj ima seznam s samozavedanjem? Ustvarjanje seznama vam lahko pomaga prepoznati, kaj želite biti, početi, doživeti in imeti v življenju. In če poznate vse to, boste bolj samozavedni.

Vzemite svoj seznam in ga spremenite v dolgoročne, srednjeročne in kratkoročne cilje.



## 2.3 OCENITE LASTNI USPEH

Izboljšanje vaše učinkovitosti ali uspešnosti je odvisno od tega, kako prepoznate in ocenite uspeh. Tu in tam je lahko zmagati, toda večkratne uspehe v daljšem časovnem obdobju lahko dosežemo le s trdim delom, analizo in okrepitevijo. V nadaljevanju je pet načinov, kako oceniti svoj uspeh, kako ste prišli do njega in kaj morate storiti, da bo posodobljen.

### 1. Vzpostavite jasno izhodišče.

Sprva morate določiti spodnjo mejo. Tu pričakujete, da boste delali, tudi če se nič ne bo spremenilo. To je nekakšna kontrolna skupina v znanstvenem eksperimentu – ne ponarejen vzorec, ki mu lahko sledite poleg dejanske uspešnosti. Če za primerjavo navedete podskupino, lahko določite stopnjo uspeha. Želimo pa veliko več kot le ceniti uspeh. To nas pripelje do drugega koraka.

### 2. Kvantificirajte, kaj uspeh pomeni za vas.

Zdaj, ko smo ugotovili, kako bi bil videti običajni nastop, si lahko zastavimo cilj določiti raven uspešnosti, ki jo bomo šteli za uspešno. Brez predvidevanja, kaj pomeni biti uspešen, boste težko spremljali svoj napredek, ne da bi vedeli, ali ste na pravi poti glede na notranja pričakovanja. Opredelitev merljivega cilja omogoča natančnejšo analizo. Omogoča vam tudi, da ste odgovorni, ker vas čaka nekaj posebnega.

Drug način za merjenje in izziv vašega uspeha je, da določite izjemno stopnjo uspešnosti, ki jo želite aktivno doseči. Ne gre le za kliše »streljanja na luno« ali »pristanke med zvezdami«. Ta metoda vam daje svobodo, da vedno iščete več. Ko dosežete začetni uspeh, lahko počasi pritisnete na pedal za plin, medtem ko se vzpenjate po hribu, zato bo prilagoditev tega dodatnega nivoja motivirala vas in vašo ekipo, da nadaljujete z izboljševanjem.

### 3. Ne prezrite konkurence.

Medtem ko je vedno pomembno meriti uspeh po predhodni uspešnosti, bi bilo narobe, če ne bi spremljali tudi gibanja in uspešnosti drugih. Ta koncept velja tako za poklicni kot športni sektor. Ko moški plavalci tekmujejo, spremenijo dihanje iz več razlogov - eden od njih je, da pazijo na dogajanje na progah okoli njih. Spremljanje napredka tekmecev jim omogoča, da ocenijo svojo hitrost, pridobijo motivacijo in razvijejo strategije, s katerimi bodo ostali korak naprej.

Če dovolite sebi in ekipi, da navzven usmerja svoj tekmovalni duh, to ne bo le dobro vodilo do uspeha, temveč tudi dodatna motivacija pri prizadevanjih za doseganje ciljev.

### 4. Upoštevajte morebitno pozitivno ali negativno odstopanje.

Vsi smo že slišali rek, da je ekipa tako močna kot njen najšibkejši člen. To je univerzalna resnica, ki velja tudi za svet služb in dela. Celotno ekipo lahko strmoglavijo z dejanja posameznika. Nasprotno pa lahko ekipo sestavi posebno močan sodelavec.

Vzemite si čas, da ugotovite, ali določena oseba pada ali dviguje ekipo. Ko določite osebo, lahko ugotovite, ali njen nivo uspešnosti močno vpliva na splošno produktivnost in uspeh ekipe. Ko zavirajo ekipo, pogledajte, ali je njihov način mogoče obrniti. Če je to pozitiven dodatek, pogledajte, ali lahko drugim članom svoje ekipe pomagate pri sprejemanju enakih navad in stališč.



## 5. Ocenite svojo stopnjo vključenosti.

V prejšnjih štirih korakih je bilo opredeljenih veliko različnih meril za spremljanje in vrednotenje. A ne pozabite presoditi sebe kot vodjo.

Prednost vodje mora biti, da zagotovi, da vse deluje dobro za njegovo ekipo in da je ekipa opremljena z orodji in veščinami, potrebnimi za uspeh. Če se preveč vključite v vsakdanje življenje svoje ekipe, stopite korak nazaj in zagotovite, da v celoti izpolnjujete svojo vlogo vodje. Če ste popolnoma predani svoji vodstveni vlogi in imate še vedno čas za sodelovanje pri delu, je to v redu. Če pa se kot vodja malo omejujete in obvladujete tako, da se preveč vmešavate v podrobnejša opravila, upočasnjujete tako dinamiko svoje ekipe kot tudi svojo rast kot vodja.

Običajno je enostavno ugotoviti, ali je ekipa uspešna, toda kako lahko te uspehe ponovite? Z določitvijo izhodišča, pojasnitvijo definicije uspeha, spremljanjem tekmecev, analizo igralcev ekipe in oceno uspešnosti vodenja lahko bolje ocenite in ocenite uspeh in potencial svoje ekipe.

Kaj je najpomembnejša značilnost managerja? Lahko bi rekli njegova celovitost. Drugi bodo rekli, da je to dober motivator. Toda psihologinja in avtorica **Sherrie Campbell** meni, da je samozavedanje – sposobnost spremljanja lastnih čustev in reakcij – ključni dejavnik uspeha vodenja. »Samozavest nam omogoča, da stojimo na trdnih tleh, poslušamo in ostanemo zbrani. Ko so voditelji prizemljeni, so lahko učinkoviti in zavestni, tako da ostanejo pri delu in poslušajo ljudi okoli sebe. Voditelji, ki imajo sposobnost, da nadzor nad svojimi umi in čustvi pomagajo ljudem okoli njih, da razvijejo lastno samozavest in postanejo uspešni.«

Učenje samozavedanja ni vedno lahko, toda obvladovanje te sposobnosti vam lahko pomaga postati veliko bolj učinkovit vodja. Campbellova je delila teh sedem nasvetov za izboljšanje samozavesti.

- **Bodite odprti.** Če imate sposobnost uravnavanja lastnega čustvenega sveta, ste lahko v sozvočju s čustvi drugih. Če želite biti uspešen vodja, morate biti radovedni odkrivati nove ljudi in vse, kar ponujajo. To kaže, da ste lahko ekipni igralec in da vam ni treba biti številka ena. Bolj ko ste odprti za druge, bolj kreativni lahko postanete.
- **Zavedajte se svojih prednosti in slabosti.** Samozavestni ljudje poznajo svoje prednosti in slabosti in lahko delajo naprej. Zavedanje tega pomeni vedeti, kdaj prositi za pomoč in kdaj je bolje biti sam.
- **Ostani zbran.** Kot vodja je pomembno, da se povežete z ljudmi okoli sebe. Ko pa ste moteni, teh povezav ne morete vzpostaviti. Vadite s koncentracijo, ne da bi bili vpleteni v družabna omrežja, e-pošto in druge manjše motnje.
- **Nastavite omejitve.** Vodja mora imeti trdne meje. Bodite topli do drugih, vendar recite ne, če morate reči ne. Bodite resni pri svojem delu in straste in držite svoje meje, da ohranite integriteto svojih ciljev in dela, ki ga opravljate.
- **Spoznajte svoje čustvene sprožilce.** Samozavestni ljudje so sposobni prepoznati svoja čustva takoj, ko se pojavijo. Ne zatirajte svojih čustev in ne zanikajte njihovih vzrokov, temveč se z njimi lahko sprijaznite ter jih v celoti obravnavajte, preden komunicirate z drugimi.
- **Sprejmite svojo intuicijo.** Uspešni ljudje zaupajo svojim instinktom in s tem prevzamejo tveganja. Vaši instinkti temeljijo na preživetju najsposobnejših in potrebi po uspehu. Govorijo nam, kaj naj storimo naprej. Naučite se jim zaupati in jih uporabljati.
- **Bodite samodisciplinirani.** Dobri voditelji so po navadi disciplinirani pri delu in na vseh področjih svojega življenja. To je značilnost, ki jim daje trajnostno usmeritev, potrebno za močno vodstvo.

## 2.4 ZAKLJUČEK

Samozavedanje pomeni, da se močno zavedate svoje osebnosti, vključno z močmi področji in slabostmi, mislimi in prepričanji, čustvi in motivacijo. Če se zavedate sebe, lažje razumete druge in kako vas v zameno dojemajo.

Mnogi ljudje domnevajo, da imajo zdravo samozavest, vendar je bolje, da si ogledate relativno lestvico, da vidite, kje se srečujete v primerjavi z drugimi. Zavedanje ustvarja možnost, da spremenimo vedenje in prepričanja. Ljudje, ki se zavedajo sebe, se poznajo. Vedo, kdo so, kaj hočejo in zakaj se obnašajo tako. To jim omogoča, da zavestno oblikujejo življenje, ki jim najbolj ustreza. Živite svoje najboljše življenje s povečevanjem samozavesti.

Ko razvijete samopodobo, se bodo vaše misli in osebne interpretacije začele spreminjati. Ta sprememba duševnega stanja bo spremenila tudi vaša čustva in povečala čustveno inteligenco, kar je pomemben dejavnik za splošni uspeh. Naučiti se razvijati večje samozavedanje je prvi korak k ustvarjanju življenja, ki si ga želite. Pomaga vam prepoznati svoje strasti in čustva ter kako vam osebnost lahko pomaga v življenju.

Lahko prepoznate, kam vas vodijo vaše misli in čustva, in naredite potrebne spremembe. Ko se boste zavedali svojih misli, besed, čustev in vedenja, boste lahko spremenili svojo prihodnost.

## 2.5 NADALNJE BRANJE



- Daniel Kahneman - The riddle of experience vs. memory, 2010.
- Sherrie Campbell - Loving Yourself: The Master of Being Your Own Person, 2012.
- R. Rambhad - THE 20 POWERFUL KEYS TO A BETTER LIFE, 2019.
- S. A. Di Biase - Advancing Your Tech Career: A Handbook, Volume 1, 2015.
- M. Reading - Patterns of Cognitive Distortion in *Managing the Impact of Traumatic Stress on the Child Welfare Professional*, 2016.
- M. Fabrega - How to Write a Personal Manifesto  
<https://daringtolivefully.com/personal-manifesto>
- E. B. McNeil - International relations and the Psychologist: The Scientific Gulf in *Bulletin of the Atomic Scientists*, 1963
- ACTPS Performance Framework - The Art of Feedback: Giving, Seeking and Receiving Feedback  
[https://www.cmtedd.act.gov.au/data/assets/pdf\\_file/0003/463728/art\\_feedback.pdf](https://www.cmtedd.act.gov.au/data/assets/pdf_file/0003/463728/art_feedback.pdf)

# SLOVAR

**Potrditvena pristranskost:** težnja k iskanju ali interpretaciji informacij na način, ki potrjujejo človekove predsodke in vodijo do statističnih napak ([sciencedaily.com](http://sciencedaily.com)).

**Kolo čustev:** psiholog **Robert Plutchik** navaja, da obstaja 8 osnovnih čustev: veselje, zaupanje, strah, presenečenje, žalost, pričakovanje, jeza in gnus. Plutčikovo kolo čustev ponazarja teh 8 osnovnih čustev in različne načine, kako so med seboj povezana, vključno s tem, katera so nasprotna in katera se zlahka spremenijo v druga. Ta okvir pomaga pri jasnosti čustev, ki so včasih lahko skrivnostna in osupljiva. Za boljše razumevanje čustev je Plutchikovo kolo čustev odličen kraj za začetek ([6seconds.com](http://6seconds.com)).



## TEMA 3 – OSEBNI RAZVOJ

Osebnostni razvoj vključuje različne dejavnosti, namenjene izboljšanju zavedanja in prepoznavanja posameznika, razvoju njegovih talentov in potencialov, razvoju človeškega kapitala in povečanju zaposljivosti, izboljšanju kakovosti življenja in prispevka k uresničevanju sanj in ambicij. Osebnostni razvoj poteka skozi vse človekovo življenje.

**Maslow** predlaga hierarhijo potreb, tako da samorealizacijo posameznika postavi na vrh piramide, opredeljena pa je kot »želja, da postajamo vedno bolj to, kar smo, da postanemo vse, kar lahko postanemo«.

Maslow je sam verjel, da je bila uspešna le majhna manjšina (približno 1 %) prebivalstva in da njegova hierarhija potreb pomeni, da je samoorganizacija ali osebni razvoj za organizacije mogoča le na vrhu korporativne piramide, medtem ko sta varnost in dobri delovni pogoji zadovoljevali potrebe zaposlenih v spodnjih slojih sistema.

Ko so bile delovne organizacije in trgi strukturirani na svetovni ravni, se je odgovornost za razvoj preusmerila s podjetja na posameznika. V Harvard Business Review leta 1999 je Printer zapisal: »Živimo v dobi izjemnih priložnosti: če imate ambicije in inteligenco, lahko dosežete vrh izbranega poklica, ne glede na to, kje ste začeli. A s priložnostjo prihaja tudi odgovornost. Danes podjetja ne vodijo več kariere svojih zaposlenih; delavci morajo, kar se znanja tiče, dejansko biti lastni izvršni direktorji. Posameznik mora najti svoje mesto, vedoč, kdaj mora spremeniti smer, in ostati angažiran in produktiven za aktivno življenje, ki lahko traja približno 50 let.«

Podjetja morajo voditi ljudi individualno in skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, v kateri bodo prepoznali, da osebni razvoj ustvarja ekonomsko vrednost: tržne uspešnosti ne ustvarjajo vseprisotne modrosti menedžerjev, temveč pobuda, kreativnost in spretnosti vseh zaposlenih.

Po drugi strani pa bi morali zaposleni spoznati, da njihovo delo vključuje osebni razvoj, in »sprejeti« spodbudno moč nenehnega učenja in osebnega razvoja. Od sistema kariernih načrtov, ki jih določijo podjetja, je treba preiti na strategijo, ki jo določi posameznik in je prilagojena potrebam podjetij v odprti pokrajini priložnosti.

Ankete med zaposlenimi lahko podjetjem pomagajo prepoznati njihove potrebe po osebnem razvoju, želje in težave ter uporabiti rezultate za oblikovanje programov uspešnosti. Tipični programi v tej kategoriji vključujejo:

- ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem,
- upravljanje s časom,
- obvladovanje stresa,
- zdravstvene programe,
- terapije.

Namen teh programov razvoja človeških virov je okrepiti človeški kapital ali izboljšati njegovo produktivnost, inovativnost in kakovost. Takšni programi ne bi bili stroški, temveč naložba, katere rezultati bi bili povezani s strateškimi razvojnimi cilji podjetja. Zaposleni dostopajo do teh programov z izbiro, ki temelji na vrednosti zaposlenega in njegovem prihodnjem potencialu: zaposleni z visoko zaznamim potencialom, ključni posamezniki, prodajno osebje, raziskovalno osebje in bodoči vodstveni delavci.

Osebni razvoj je tudi orodje upravljanja, tako kot načrtovanje osebnega razvoja, ocenjevanje ravni kompetenc z uporabo mreže kompetenc ali povratne informacije iz vprašalnika, ki so ga izpolnili zaposleni na različnih ravneh organizacije.



## 3.1 OSEBNI RAZVOJNI NAČRT

### ZAKAJ GA POTREBUJEMO?

Ste že kdaj odšli na dopust, ne da bi ga načrtovali vnaprej ali z zelo malo načrtovanja?

Mnogi ljudje so to storili in namesto da bi se odpravili na pustolovsko in spontano potovanje, so bili razočarani, ker so morali med potjo vse načrtovati. Zelo težko je v celoti uživati v potovanju, kjer morate neprestano razmišljati, kje spati, kaj jesti in kam iti. Precej lažje je potovati, če imate vsaj pregled in idejo, kam želite iti, in osnovni načrt stvari, ki jih želite početi. Še lažje je, če imate natančnejši načrt.

Enako velja za življenjsko pot. Mnogi živijo svoje življenje brez načrtovanja ali z malo načrtovanja, zato ni presenetljivo, da so na koncu razočarani ali se sprašujejo: »Kako sem končal tukaj?«. Zato je pomembno, da načrt sestavite vnaprej.

**Jim Rohn** je rekel: *»Fascinantno se mi zdi, da večina ljudi svoje počitnice načrtuje z večjo skrbnostjo kot pa to počne s svojim življenjem. Morda je to zato, ker je pobeg lažji od sprememb.«*

Če ne razmišljate in načrtujete vnaprej, se zlahka znajdete jezni, razočarani in nezadovoljni s svojim življenjem.

**Načrt osebnega razvoja** ima še druge prednosti. Če se v življenju kdaj počutite izgubljene, morate samo pogledati svoj načrt in se spomniti, kam želite iti. Načrt osebnega razvoja je vaše vodilo v življenju! Če »načrtujete« svojo prihodnost, imate boljši občutek nadzora nad svojim življenjem in lahko na tej poti sprejemate boljše odločitve. Če ste voznik in želite potovanje narediti bolj prijetno, morate vedeti, kam greste in kako do tam pridete. Dobra priprava zmanjša tveganje, da se med potovanjem kaj zalomi.

Enako je z osebnim načrtom razvoja – povečuje možnosti, da gre vaše življenje v pravo smer. Če vam je ideja o osebnem razvojnem načrtu všeč, se verjetno sprašujete: »Kje začeti?«

### KJE ZAČETI?

**Načrt osebnega razvoja** vam pomaga strukturirati razmišljanje. Neprestano načrtujemo in razmišljamo v svoji glavi, vendar zelo pogosto pozabimo na pomembne podrobnosti in ne ustvarimo realne strategije za doseg tega načrta. Zato veliko »načrtov« ostane v naših sanjah.

**Načrt osebnega razvoja** je postopek določanja, kaj je za vas pomembno, kaj želite doseči, kakšne moči že imate, kaj vam pomaga doseči cilje in kaj morate sčasoma izboljšati in razviti.

Ko razvijete ali oblikujete nekaj novega, to običajno ni končano čez noč. Zato morate biti pripravljeni na vsak pomemben načrt, ki vam bo vzel čas.

Da bi stvari olajšali, je dobro imeti **vzorčen načrt osebnega razvoja**.



## Model za osebni razvojni načrt

Načrt osebnega razvoja vam pomaga strukturirati vaše misli in oblikovati strateški načrt za dosego vaših ciljev.

Če želite narediti nekaj pomembnega, si morate vzeti čas za izdelavo podrobnega načrta.

Pri razvoju osebnega razvojnega načrta je treba upoštevati pomembne elemente. V nadaljevanju je 9 korakov, ki vam lahko pomagajo ustvariti dober načrt osebnega razvoja.

1. Določite svoje cilje
2. Določite prioritete
3. Določite rok
4. Poznate svoje prednosti
5. Identifikacija priložnosti in tveganj
6. Razvijte nove veščine
7. Ukrepajte
8. Zahtevajte pomoč
9. Merite napredek



## 3.2 DOLOČITE SVOJE CILJE

Kaj je za vas pomembno? Katere nove veščine želite pridobiti? Kateri dosežki bi bili bolj srečni? Imate neizpolnjene sanje, ki jih lahko uresničite zdaj? Bi radi naredili naslednji korak v svoji karieri? Bi radi dobili boljšo službo?

Prvi korak je določiti cilje, ki so za vas zelo pomembni. Lahko je nekaj, kar je povezano s vašo kariero, lahko pa je tudi nekaj, kar obogati ali izboljša vaše osebno življenje (npr. Hujšanje, začetek novega hobija ali dejavnosti ali učenje novega jezika).



### Aktivnost

**Korak 1:** Zapišite 5 do 10 ciljev, ki so za vas pomembni in jih želite uresničiti.

#### Predloga za vaš osebni razvojni načrt

1. korak

Cilji, ki jih želim uresničiti:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

### PRIORITETE

Kateri od ciljev, ki ste jih omenili, je najpomembnejši? Vaš glavni cilj bo **v središču vaših skrbi**. Morda bi radi spremenili svojo kariero, dosegli dobro telesno pripravljenost ali pridobili nove veščine. Ali obstajajo kakšne **prenosljive veščine** (veščine, ki jih lahko prenesete na različna področja življenja), ki so pomembne za vaš uspeh? Izboljšanje vaših komunikacijskih veščin lahko na primer privede do večje samozavesti, boljših odnosov in komunikacije z drugimi in celo do komercialnega uspeha (npr. uspešnejša pogajanja in več prodaje).

Namen načrta osebnega razvoja je, da vam pomaga razširiti znanje, razviti nove veščine ali izboljšati pomembna področja življenja.





### Aktivnost

**Korak 2:** Oglejte si svoj seznam in izberite cilj, ki je za vas najpomembnejši in bo prvi, na katerem boste delali.

### DOLOČITE ROK

Če imate cilj, vendar ne veste, kdaj ga želite doseči, je velika verjetnost, da se to ne bo nikoli zgodilo. Če načrtujete dokončanje večjega projekta v zelo kratkem času, obstaja velika verjetnost, da se tudi to ne bo zgodilo. Pri načrtovanju morate biti realni in natančni, večinoma morate dobro predvidevati čas. Namesto da bi rekli: »Želim nekoč postati milijonar,« je bolje, da si letos načrtujete podvojitev dohodka. Kako dolgo boste potrebovali, da dosežete svoj cilj?

Ko imate za svoj cilj realističen urnik, se morate zavezati, da ga boste dosegli. Bodite resni glede tega. Če svojega načrta ne boste vzeli resno, ga ne bo nihče drug. Namesto da se osredotočate na težave in ovire, ki se lahko pojavijo, pomislite, kako dobro se boste počutili, ko bo to storjeno. Določite lahko tudi, kako se nagrajujete, ko dosežete svoj cilj.



### Aktivnost

**Korak 3:** Določite rok.

### ALI POZNATE SVOJE PREDNOSTI?

Vsak človek na svetu je v nečem dober in ima na nekaterih področjih nadpovprečne sposobnosti/moči. Tudi če niste nadarjen pevec, igralec ali umetnik, ste lahko še vedno dober starš, odličen poslušalec ali skrbna oseba.

Katere so vaše glavne prednosti? Če niste prepričani v odgovor, vprašajte svoje prijatelje in družino. Vprašajte: »Kaj mislite, da so moje največje prednosti?« Presenečeni boste nad odgovori. Vaše glavne prednosti so tiste, zaradi katerih ste edinstveni in posebni. Tega vam nihče ne more nikoli vzeti. Zelo pomembno je, da se vaše zaupanje zaveda vaših prednosti. Ste dobro organizirani, potrpežljivi, vztrajni, družabni, odprtega duha, inteligentni, pogumni, hitro učeči se, nadarjeni, odprtega duha...?



### Aktivnost

**Korak 4:** Ko ste razumeli svoje prednosti, upoštevajte, katere od teh prednosti vam lahko pomagajo doseči cilj.

## IDENTIFIKACIJA PRILOŽNOSTI IN TVEGANJ

Vaše trenutno vedenje in navade vam lahko pomagajo ali vas ovirajo pri doseganju cilja. Katere navade ali dejanja ogrožajo doseganje vašega cilja? To so stvari, ki jih morate ustaviti. Na primer, če je vaš cilj živeti 100 let, morate nehati kaditi, nehati kupovati nezdravo hrano, skrbeti za stvari itd. Po drugi strani pa obstajajo ukrepi, ki vam olajšajo doseganje ciljev.

Katere ukrepe lahko izberete, da boste lažje dosegli svoj cilj? Če želite prihraniti več denarja, lahko začnete upravljati svoj denar, pazite na svoje stroške, porabite manj denarja itd.



### Aktivnost

Napišite 5 stvari, za katere se zavežete, da jih boste začeli in nehali početi.

**Korak 5:** Oblikujte seznam, kaj boste in česa ne boste počeli!

START DOING	STOP DOING
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

## RAZVIJANJE NOVIH VEŠČIN

Načrt osebnega razvoja je načrt, kako priti od mesta, kjer ste zdaj, do mesta, kjer želite biti v prihodnosti.

Če je na primer vaš cilj prehod v naslednjo fazo vaše kariere, morate razviti nove veščine. Če želite ustanoviti svoje podjetje, se morate naučiti trženja, prodaje, podjetništva, financ itd.

Za vse, kar želite doseči in imeti v življenju, morate plačati ceno vnaprej. Odločite se, kaj v resnici želite, in nato določite ceno, ki jo morate plačati, da jo dosežete. Ne pozabite, da če želite doseči nekaj, česar še niste storili, morate storiti tudi nekaj, česar še niste storili. Morate postati nekdo, ki še niste bili. Karkoli želite, boste morali plačati ceno v smislu žrtvovanja, časa, truda in samodiscipline.

Z drugimi besedami, da bi dosegli nekaj, česar še nikoli niste dosegli, morate razviti veščine, ki jih še niste imeli, in čim prej začeti delati na teh veščinah. Katere veščine ali znanja vam bodo pomagale doseči svoj cilj?



### Aktivnost

**Korak 6:** Naštejte veščine, ki jih morate razviti za dosego svojega cilja.

## DELUJTE, DELUJTE, DELUJTE

Če želite doseči visok cilj, boste morali sprejeti številne ukrepe.



### Aktivnost

---

**Korak 7:** Zapišite si vsaj 3 do 5 najpomembnejših dejanj, ki jih morate izvesti v določenem obdobju.

## PRIDOBITE PODPORO

Kdo vam lahko pomaga, da boste hitreje dosegli svoje cilje

Če želite spremeniti svojo kariero, lahko razmislite o pogovoru s kariernim svetovalcem; če želite shujšati, lahko dobite kondicijskega trenerja; če želite izboljšati svoje finance, se lahko pogovorite s finančnim svetovalcem.



### Aktivnost

---

**Korak 8:** Ustvarite seznam vseh ljudi, ki bi vam lahko pomagali doseči cilj.

## 3.3 MERITE NAPREDEK

Ko poskušate osebnostno rasti, je spremljanje vašega napredka nujno. Ker so osebni cilji in vrednote vsakega posameznika različni, je pomembno, da najprej določite koncept merjenja tega, na čemer delate. Ocenite področja svojega življenja, na katerih želite rasti in se izboljšati, in nato na teh področjih določite konkretne cilje za rast. Ko si prizadevate za doseg svojih ciljev, redno preverjajte in ocenite svoj napredek.

**Ustvarite seznam svojih osebnih vrednot.** Preden si izmerite rast ali si celo zastavite cilje, razmislite, kaj je za vas najpomembnejše. To vam pomaga določiti specifična področja, na katerih se želite razvijati in rasti. Zapišite si vse, kar se vam kot posamezniku zdi pomembno.

- Vaš seznam lahko na primer vključuje stvari, kot so ustvarjanje družine, nadaljevanje sanjske kariere ali pomoč ljudem v stiski.
- Da boste lažje prepoznali svoje vrednote, si oglejte seznam temeljnih vrednot in razmislite, katere so za vas najpomembnejše.
- Lahko si omislite tudi ljudi, ki jih občudujete, in prepoznate lastnosti, ki so za vas najpomembnejše. Na primer, morda cenite pogum svoje matere in želite to lastnost razviti v sebi.

**Določite, kaj želite spremeniti.** Ko enkrat razumete, kaj je za vas pomembno v življenju, pomislite, kje želite videti izboljšave. Vzemite si čas in iskreno premislite, kaj počnete in kaj se vam zdi nezadovoljivo.

- Če je na primer ena izmed vaših ključnih vrednot izboljšanje okolja, pomislite, kaj ste že storili, da ste kaj spremenili. Reciklirate? Ali sodelujete v neprofitnih programih, ki se osredotočajo na okolje? Kaj še mislite, da lahko storite?
- Ko razmišljate o stvareh, ki jih želite spremeniti ali izboljšati, jih zapišite.



### Namig

Morda se vam bo zdelo koristno, če boste prisledili k zaupanju vrednemu prijatelju ali ljubljeni osebi in premislili o svojih prednostih, slabostih in prednostnih nalogah.

**Zastavite si SMART cilje.** Ko se odločite, da se boste osredotočili na določena področja osebne rasti, je čas, da si postavite nekaj ciljev. Da vas ne bo preveč, postavite si specifične, merljive, dosegljive, ustrezne in časovno omejene cilje (SMART).

Izberite 1-2 določena področja svojega življenja, ki bi jih radi izboljšali naenkrat.

- Če je na primer vaš glavni cilj postati arheolog, lahko najprej določite SMART cilj, da se prijavite na pet univerz, ki bodo v prihodnjem letu ponujale močne arheološke programe.
- Ni nujno, da so vsi vaši cilji veliki ali dramatični. Lahko si postavite tudi majhne in preproste cilje, na primer navado, da hodite 15 minut na dan.

Najboljša **motivacija** za vztrajanje pri doseganju ciljev je vaš lasten napredek. Tudi če gre za majhen napredek, je to vredno omeniti. Pomembno je, da se zavedate, da napredujete, in si zapišite, kaj dobro delate.

**Kaj še lahko storite, če kaj ne gre tako dobro?** Če vam nekaj ne gre, pomeni, da morate spremeniti (ali izboljšati) strategije, ki jih uporabljate. Če večkrat zapored počnete iste stvari, dobite vedno enake rezultate. Če želite boljše rezultate, morate nekaj spremeniti.



### Aktivnost

**Korak 9:** Zapišite si stvari, ki jih potrebujete za izboljšanje, in določite nove strategije, ki jih boste preizkusili. Vaša odgovornost je, da stvari delujejo.

What's working well (my accomplishments)	What do I need to change (improve)

Ta predloga za osebni razvojni načrt v 9 korakih vam pomaga ustvariti podroben načrt za cilj, ki je za vas najpomembnejši. Z isto predlogo lahko delate pri drugih pomembnih ciljih ali pa s to kratko različico predloge hitro načrtujete cilje z nižjo prioriteto.

Načrt osebnega razvoja je zelo učinkovit način, da ocenite svoje življenje, določite, kaj je resnično pomembno za vas, in začnete delati na stvareh, ki so najbolj pomembne. Pogosto smo v življenju tako zaposleni s svojimi vsakodnevnimi aktivnostmi, da imamo le redko čas za razmišljanje in načrtovanje.

Takšne vaje vam lahko pomagajo razjasniti vaše najpomembnejše cilje in razviti realistične strategije za njihovo doseganje.

**Nagradite se za svoje dosežke.** Praznovanje uspehov vam bo pomagalo prepoznati napredek in vas spodbudilo, da še naprej delate v smeri svojih ciljev osebne rasti. Čestitajte si za majhne korake in se ob velikih korakih nagradite z nečim posebnim.

- Če si na primer prizadevate izboljšati svoje učne navade, se lahko z ogledom zabavnega videoposnetka nagradite za 30 minut učenja.
- Če opravite izpit, lahko odidete na večerjo s prijatelji na praznovanje.

**Bodite pripravljeni na zastoje.** Če delate na rasti na katerem koli področju, so neuspehi in napake neizogibni. Če se pojavijo, ne bodite pretirano strogi do sebe - ne pozabite, da je to normalen in neizogiben del napredka. Če se zmotite, si vzemite čas za počitek in premislite, če je treba, poskusite znova.

- Če ste malodušni, vam bo morda koristilo, da preverite svoj splošni napredek. Če na primer delate na fitnes cilju, preverite zdravstveni dnevnik, da vidite, kje ste bili od začetka.

**Redno preverjajte svoj seznam ciljev in vrednot.** Ko delate na svoji osebni rasti, si vzemite čas, da občasno preglejte svoje cilje in preverite, ali še vedno odražajo vaše osebne vrednote. Ugotovili boste, da se vaše potrebe in prioritete sčasoma spreminjajo. Če niste zadovoljni s trenutnimi cilji, ki jim zasledujete, jih razmislite o njihovi reviziji.

- Na primer, morda ste začeli s ciljem ustvariti družino, zdaj pa se počutite bolj osredotočeni na gradnjo svoje kariere.
- Ne pozabite, da ni nič narobe, če si premislite in svoje prioritete prilagodite novim. Če niste zadovoljni s smerjo, ki ste jo ubrali, lahko poskusite kaj novega.

**Preverite napredek, ki ste ga dosegli pri določenih ciljih.** Medtem ko si prizadevate za dosego svojih individualnih ciljev, redno preverjajte, kaj ste že dosegli. Vprašajte se, ali ste zadovoljni z napredkom, ki ste ga dosegli, in presodite, ali ste na točki, na kateri ste želeli, ali ste pričakovali, da boste na tej stopnji procesa.

- Če niste zadovoljni z določenim ciljem, poskusite najti razloge, zakaj. Ali bi lahko kaj naredili drugače? Ali morate svoj cilj prilagoditi, da bo bolj natančen ali realističen?
- Ne osredotočajte se samo na najnovejši napredek ali zastoje. Poskusite dobiti pregled, ko ocenjujete svoje delo glede na cilj.

**Uporabite meritve, da izmerite svojo rast, ko le lahko.** Vseh vrst osebne rasti ni mogoče izmeriti s števkami. Če pa lahko vodite statistiko o svojem napredku, je to odličen način za oceno vašega zdravja. Izberite 1 ali 2 jasna in enostavna ukrepa, s pomočjo katerih boste sčasoma zlahka predstavili svojo rast.

- Če na primer poskušate biti bolj telesno aktivni, vsak dan uporabljajte pedometer. Upoštevajte število korakov, ki jih opravite vsak dan, in ustvarite grafikon ali graf, ki prikazuje, kako se vaša stopnja aktivnosti spreminja skozi čas.
- Če poskušate postati finančno stabilnejši, lahko sledite svoji rasti tako, da beležite svoje prihodke in odhodke skozi čas.

**Ustvarite seznam področij za izboljšave.** Potem ko ste nekaj časa delali na svoji osebni rasti, ocenite področja, kjer je še treba spremeniti ali rasti. Ne pozabite, da so se nekateri od njih morda spremenili, odkar ste začeli svojo rast. Če je potrebno, si postavite nove cilje ali prilagodite svoj pristop trenutnim ciljem.

- Na primer, morda ste zelo napredovali v smeri finančne neodvisnosti, hkrati pa obstaja občutek, da ne skrbite za svoje zdravje. To bi lahko pomenilo, da je pravi čas, da si postavite nove cilje samopomoči.

**Če je mogoče, si zagotovite zunanjo perspektivo.** Nekatere vrste osebne rasti je lažje objektivno meriti kot druge. Če imate težave s prepoznavanjem svojih prednosti, slabosti in napredka, se pogovorite s prijateljem ali ljubljeno osebo, ki ji najbolj zaupate. Morda vam bodo lahko dali pregled nad postopkom rasti, ki ga sami ne vidite.

- Če je mogoče, že od samega začetka v svojo osebno pot rasti vključite nekoga, ki mu zaupate. Sporočite, kaj poskušate doseči, in prosite za podporo in zaupanje. Ponudite, da storite enako zanje.



### **Namig**

---

Pri nekaterih vrstah rasti je morda koristno sodelovati s strokovnjakom, ki vam bo pomagal oceniti vaš napredek. Na primer, svetovalec vam lahko pomaga pri spremljanju vaše čustvene rasti, nutricionist pa pri doseganju vaših fitnes ciljev.

## 3.4 ZAKLJUČEK

Osebni razvoj je življenjski proces. To je način, da ljudje ocenijo svoje sposobnosti in lastnosti, si ogledajo svoje življenjske cilje in si zastavijo cilje, s katerimi bodo dosegli in maksimirali svoj potencial. Čeprav nam lahko zgodnji otroški razvoj in zgodnje formativne izkušnje v družini, šoli itd. pomagajo odrasti, se osebni razvoj pozneje v življenju ne sme ustaviti.

Ljudje se lahko razvijajo na področju osebnega razvoja samo iz zabave, vendar pa se večina med nami lažje motivira za učenje in izboljšanje, če imamo v mislih določen cilj. Razvoj osebne vizije – jasna ideja, kje želite biti v nekaj mesecih ali letih in zakaj – je ključni del razvoja tega posebnega cilja.

Ko veste, kje želite biti, lahko začnete načrtovati, kako do tja. Razvoj osebnega razvojnega načrta ni potreben, vendar je postopek načrtovanja bolj realen. Obstaja več različnih načinov, kako se ga naučiti in razviti.

Pogosto je dobro zabeležiti svoj osebni razvoj, in sicer z dokumentiranjem pomembnih dogodkov v vašem procesu učenja in razvoja ter o tem, kako potekajo, lahko razmišljate o svojih uspehih v kasnejši življenjski fazi.

Ta razmislek ima lahko velik motivacijski učinek za pridobivanje drugih veščin v nadaljnjem življenju. Poskusite voditi učni dnevnik, ko razvijate svoje spretnosti in znanja.

Redni pregled vaših osebnih razvojnih načrtov in dejavnosti vam omogoča, da se učite iz tega, kar ste storili. Zagotavlja tudi, da vaše dejavnosti dosegajo vaše cilje in da vaši cilji ali vizije ostajajo pomembni za vas.

## 3.5 NADALNJE BRANJE



- How to Craft a Personal Development Plan That Inspires Meaningful Results - <https://scottjeffrey.com/personal-development-plan/>
- What is personal development? <https://www.skillsyouneed.com/ps/personal-development.html>

## SLOVAR

**SMART cilji:** *Prevladujoč postopek določanja ciljev uporablja kratico SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Timely).*

*SMART cilj se uporablja za pomoč pri usmerjanju postavljanja ciljev. Cilj SMART zato vključuje merila, da pomaga osredotočiti vaša prizadevanja in poveča možnosti za doseg cilja (corporatefinanceinstitute.com).*



## TEMA 4 – OBVLADOVANJE SEBE

Obvladovanje sebe je postopek, s katerim se vodimo in uspešno izvajamo ali usklajujemo svoje vsakodnevne naloge. Nanaša se tudi na dolgoročni načrt in kako sami vodimo ali delamo za dosego cilja. Razvoj omenjene kompetence je zelo pomemben, saj naše področje odgovornosti še naprej raste skozi naše življenje. Če se sami ne moremo voditi, nam je nemogoče, da bi karkoli naredili.

Spretnost samostojnega vodenja se bo odrazila v našem poklicnem življenju, saj bomo lahko bolje delali na svojem delovnem mestu. Spretnosti obvladovanja sebe so lastnosti, ki zaposlenemu pomagajo, da se v službi počuti dobro in je bolj produktiven. Te veščine pomagajo zaposlenemu pri komunikaciji in učinkoviti interakciji s kolegi, nadzorniki in strankami. Prav tako pomagajo zaposlenim pri dobrih odločitvah in izboljšajo upravljanje s časom.

Morda je videti, da si sam svoj šef, vendar to ne pomeni, da bi ustanovil svoje podjetje. Pravzaprav to pomeni prevzemanje odgovornosti za lastna dejanja in čim boljše ravnanje. To kaže, da ste se sposobni samoorganizirati in predlagati svoje ideje za projekt. Gre za to, da si sam svoj šef, ne šef ekipe ali podjetja! Dobre spretnosti obvladovanja sebe zahtevajo, da ste dober odločevalec, kar pomeni, da ste sposobni in pripravljeni razčleniti zapleteno vprašanje ali projekt, da bi našli rešitev.

### ZAKAJ JE TO POMEMBNO?

Obstajajo dokazi o tem, kaj povečuje in izboljšuje dobro obvladovanje sebe:

- odločanje,
- komunikacijo,
- usklajevanje,
- kakovost življenja.



## 4.1 NAČRT OBVLADOVANJA SEBE

Nesporno je, da pripravništvo pomaga v začetku delovnega življenja. Ker pa vam podjetja ponujajo možnost učenja na delovnem mestu, nekaj pričakujejo tudi v zameno.

Tudi če v praksi niste preveč dobri, delodajalec pričakuje, da imate določene prirojene ali »naučene« lastnosti. Ena izmed njih, ki velja za zelo pomemben vidik vašega profila pripravnika, je znanje o obvladovanju sebe.

V nasprotju s splošnim prepričanjem pri tem ne gre le za upravljanje s časom, temveč za veliko več kot to. Poskusimo to razumeti od začetka.

### KAJ JE OBVLADOVANJE SEBE?

To je pomembna veščina zaposljivosti, ki pomaga ne samo pripravnikom, ampak tudi v celotni karieri in življenju. Gre za učinkovito upravljanje časa, vendar s širše perspektive, saj je treba upoštevati veliko vidikov.

### KAKO RAZVITI TE VEŠČINE?

Če želite resnično razviti te veščine, morate delati na nekaterih pomembnih točkah. Tu je kratek vodnik:

#### 1. Postavljanje ciljev

Ustvarite seznam in ga preverite dvakrat – tako si zastavite cilje.

Le tisti, ki natančno vedo, kakšna je njihova naloga, lahko dobro vodijo svoje delo. Zastavljanje ciljev ni namenjeno le desetletju, temveč celotnemu življenju. Cilje si lahko nastavite za konec tedna ali celo za dan. Pripravite se s seznamom ciljev ali stvari, ki jih morate narediti v enem dnevu, tednu ali mesecu. Pomaga pri učinkovitem upravljanju nalog.

#### 2. Prioritete

Določite svoje prioritete – prepričajte se, kaj želite početi najprej, kot drugo in tretje.

Poleg določanja ciljev je treba tem ciljem zastaviti tudi prednostno nalogo. Obstaja veliko stvari, ki jih morate storiti hkrati, vendar je to skoraj nemogoče. Torej dajte prednost prednostnim nalogam in tako naprej. Ne samo, da vam to pomaga, da naloge opravljate na zdrav način, ampak tudi ohranja um osredotočen na eno nalogo za drugo.

#### 3. Razvijanje navad poslušanja

Kako pogosto ste na testu odgovorili na napačno vprašanje, ker ga niste prvič natančno prebrali ali poskušali pravilno razumeti? Ali kolikokrat ste storili napačno stvar, ker niste razumeli naloge?

Prav to morate spremeniti. Razvijte navade poslušanja, da izboljšate svoj delovni potencial. To vam pomaga, da opravilo opravite prvič, tako da vam ga ni treba ves čas popravljati. Za razumevanje naloge lahko porabite dodatni dve minuti, vendar boste prihranili ure, ko morate ponoviti ali popraviti opravljeno delo.

#### 4. Ne odlašajte

Odlaganje vam lahko ubije veliko priložnosti.

Navada prokrastinacije se med študijem močneje razvije, vendar ravno ta navada požre naš delovni potencial. Z odlaganjem je vaše jutro bolj živčno in zato težje. Opravljanje pravega dela ob pravem času je bistveno. Pridobite si navado, da svoje naloge opravite čim prej.

#### 5. Odpravite svoj stres

Eden od ključev, kako stvari urediti pravočasno, je sposobnost obvladovanja stresa. Eden glavnih razlogov, zakaj delodajalci iščejo kandidata s sposobnostmi obvladovanja sebe, je naslednji: včasih boste morali v določenem časovnem obdobju ogromno narediti in stres ga lahko še bolj uniči. Zato se skušajte spoprijeti s stresom tudi v težkih situacijah.

#### 6. Naučite se nadzorovati svoja čustva

Ne dovolite, da vaša čustva prevladajo nad vašim vedenjem do drugih ljudi ali situacij. Toda to ne pomeni, da se morate pretvarjati. Kjer je to primerno, iskreno in natančno izrazite svoja čustva. Vendar ne dovolite, da čustva, kot so jeza in odpor do določenih ljudi v vašem delovnem okolju, vplivajo na vašo uspešnost.

Poleg zgornjih značilnosti morate delati še na svojih medosebnih in komunikacijskih veščinah, saj kažejo, kako lahko delujete kot ekipa.

Zato so **veščine obvladovanja sebe zelo pomembne**, da lahko vodimo boljše poklicno in osebno življenje. V nadaljevanju je nekaj dejstev o njihovi pomembnosti.

- Spretnosti obvladovanja sebe so pomembne, saj vam olajšajo organizacijo in delo.
- S temi veščinami imate priložnost bolje delati in imate večje možnosti za uspeh v življenju.
- To bo vodilo k karierni rasti in večjim možnostim za uspeh v tem, kar počnete, bodisi na profesionalni ali osebni ravni.
- V življenju je zelo pomembno, da si postavimo cilje, kar je ključni dejavnik pri razvoju veščin. Cilji so povezani med seboj in so odvisni drug od drugega.
- Moč nam daje cilji, ki jih želimo doseči; motivirajo nas in motivirajo, da iz sebe izvlečemo najboljše. To je najboljša oblika obvladovanja sebe, ker lahko svoj čas uporabimo konstruktivno.
- V našem življenju je veliko pomembnih stvari, zato bi se morali naučiti postavljati prednostne naloge. Spretnosti samonadzora so zato zelo pomembne, saj nam pomagajo razumeti, kaj najbolj potrebujemo in kako naj svoj čas in energijo uporabimo za doseganje najboljših možnih rezultatov.
- To vam daje tudi zagotovilo, da lahko uspete, ker nadzorujete svojo situacijo; uspeh ali neuspeh vaših nalog je odvisen samo od vas in od tega, kako upravljate svoj čas.
- Zaradi tega tudi prevzimate odgovornost in ste na splošno boljši človek. Ljudje se lahko zanesejo na vas, in če zastavite prava vprašanja, boste bolje poskrbeli za svoje odgovornosti.
- Poskusite tudi ponovno ovrednotiti svoje cilje, lahko se spremenijo dejavniki v vašem življenju in tudi vaše prioritete. Zato bi morale biti vaše sposobnosti obvladovanja sebe takšne, da bi upoštevale vsako novo situacijo.

V nadaljevanju je kratek kontrolni seznam, ki vam bo pomagal razviti vaše sposobnosti upravljanja in sposobnosti.



**Naredite seznam stvari, ki jih morate storiti.** Ne morete učinkovito načrtovati nečesa, česar ne morete uvrstiti na seznam opravkov. Najprej morate ustvariti seznam nalog in določiti ključne naloge za razvoj veščin obvladovanja sebe. Za ustvarjanje in upravljanje nalog uporabljajte programsko opremo za upravljanje opravil.

**Določite prednost nalogam.** Seznam opravil ima lahko veliko nalog. Katere naloge pa je treba najprej opraviti? Če želite odgovoriti na to vprašanje, morate preučiti vse naloge na seznamu opravil in nato določiti prave prioritete. S prednostnimi nalogami se lahko odločite, katere primere veščin samoupravljanja bi morali najprej razviti (glede na vaše trenutne potrebe in delovne zahteve).

**Načrtujte naloge.** Razporejanje vam omogoča nastavitve datumov in rokov za vaše naloge. Uporabite programsko opremo za upravljanje nalog, da razvijete urnike in določite roke za naloge, povezane s pridobivanjem veščin samoupravljanja.

**Bodite prilagodljivi.** Ne glede na vaše namene in želje bodo dnevi in situacije (bolezen, počitnice, počitnice itd.), ko svojih sposobnosti upravljanja ne boste mogli razviti. Zato morate biti prilagodljivi, da vse naredite tako, da zadržite svoje naloge in se nato vrnete na prednostne postavke na seznamu opravil. Če naloge ne morete opraviti zaradi zunanjega dejavnika (npr. bolezn), ne smete biti razočarani in izpostavljeni stresu – vse postavite na pavzo in nadaljujte s svojimi nalogami takoj, ko boste spet imeli svoje sposobnosti upravljanja.



## 4.2 KAKO RAZVIJATI OBVLADOVANJE SEBE

Obvladovanje je ključno orodje na delovnem mestu, ampak ponavadi se osredotočamo le na sposobnost vodenja drugih. Kljub temu, a enako pomembno, so samoobvladovalne sposobnosti zelo pomembne, a spregledane kot paket veščin, ki so potrebne na delovnem mestu. Sposobnost samovodenja je ključna in pogosto indikator sposobnosti vodenja drugih.

Zakaj je obvladovanje sebe pomembno? Je sposobnost prevzemanja odgovornosti za svoje delo.



### Vprašanje

Brez dobrega obvladovanja te veščine mnogi od nas izgubijo svoje cilje ali pa si v delovnem procesu ne morejo postaviti učinkovitih prioritet.

1. Niste prepričani, kako zavestno uporabiti to veščino?

V nadaljevanju je pet orodij za izboljšave.

#### 1. Uporabljajte pravilo »dveh minut« (J. Clear, 2018)

Pravilo »dveh minut« je odličen način za začetek obvladovanja sebe tako doma kot v službi. Pravilo je preprosto: "Ko začnete z novo navado, naj to traja manj kot dve minuti. Ugotovili boste, da je skoraj vsako navado mogoče zmanjšati na dvominutno različico - »Branje pred spanjem vsako noč« postane »Preberi eno stran«.

Seveda je to preprosto pravilo, ki pa je bistvenega pomena za učenje. Nauči vas, kako čim boljše izkoristiti svoj čas in se izogniti vsakodnevnim navadam oklevanja. Čeprav se dvominutna naloga morda zdi nepomembna, preverjanje stvari na seznamu opravil je eden od načinov, da si povečate samozavest. Učinkovitost sčasoma, tudi pri najbolj nepomembnih nalogah, lahko privede do pomembnejših dosežkov.

Pogosta uporaba dvominutnega pravila vam lahko pomaga tudi, da se izognete »pasti zaposlitve« ali nerazumevanju prezaposlenosti, da bi kar koli storili. Namesto tega naredite kratko nalogo in začnite odstranjevati stvari s seznama.

#### 2. Pozabite na mit o večopravilnosti

Težko je zavrniti privlačnost večopravilnosti v današnjem svetu. Študije kažejo, da le 2,5 % prebivalstva učinkovito opravlja večopravilnost, zato se moramo večina nehati zavajati, da večopravilnost deluje (Strever, 2010).

Vendar je lažje verjeti v mit o večopravilnosti, ko nam ta preprečuje razmišljanje in določanje prioritet. Če hkrati prejmemo več nalog, obstaja skušnjava, da jih skušamo izpolniti hkrati, namesto da bi upoštevali vrstni red pomembnosti posamezne naloge. Ko opravimo več nalog hkrati in si "razdelimo" možgane, pogosto izgubimo sposobnost, da naredimo celo eno samo stvar pravilno.



## Namig

Razumljivo je, da želimo narediti več stvari hkrati. Na delovnem mestu imamo v spletnem brskalniku hkrati več odprtih e-poštnih sporočil, namiznih klepetalnic in več zavihkov. Veliko je dela. Začnite se torej boriti z večopravnostjo. Da bi jo odpravili, eni stvari posvetite deset minut svoje popolne pozornosti. Potrudite se, da omejite moteče dejavnike. Začasno ustavite mapo »Prejeto«, zaprite večino spletnih zavihkov in po potrebi skrijte telefon. Sprva se vam morda zdi, da je vaše delo počasnejše, v resnici pa je veliko manj verjetnosti, da boste na tak način naredili napake.

### 3. Priznajte svoje napake

Kot vodje smo pogosto odgovorni za prijavo drugih napak. Pri obvladovanju sebe je pomembno priznati lastne napake. Mnogi se bojimo priznati, da delamo kaj narobe, a ko to ignoriramo, oviramo svoje poti do rasti.

Namesto da bi se izogibali priznanju napake, jo čim prej potrdite. Potem nadaljujte. Večkrat kot boste uporabili ta postopek, manj ga boste potrebovali. Priznavanje neuspeha – tudi lastnega – ustvarja čas učenja in rasti. To je tudi ena najbolj zdravih stvari, ki jih lahko naredite kot izvršni direktor ali vodja.

Priznavanje neuspeha je lahko najtežja naloga pri izboljšanju svojih veščin. Sodelovanje s trenerjem je lahko dober način za zmanjšanje preobremenjenosti, kar je tudi del priznanja naših napak.

### 4. Obnašajte se kot v vrtcu

Prve lekcije, ki se jih naučimo kot otroci, so pogosto pozabljene, ko odrastemo. Priznanje »zlatega pravila« na delovnem mestu pa lahko bistveno spremeni način, kako ravnamo s kolegi iz ekipe. Zelo preprosto je: ravnajte z drugimi tako, kot želite, da ravnajo z vami. Dobimo točno tisto, kar dajemo.

Osredotočite se na to, da s kolegi in menedžerji (tudi s tistimi najbolj zahtevnimi) ravnate tako, kot želite, da v zameno ravnajo z vami. Če zavestno razmislite, kako ravnati z drugimi, bo to pozitivno vplivalo na vaše vsakodnevno delovanje. Namesto da bi hiteli ali bili hudobni, poskusite do vseh pristopiti bolj potrpežljivo. V zameno lahko to spremeni vaš način odnosov. Vadba sočutja do drugih vam bo vrnila sočutje.

Po drugi strani pa nas pogosto skrbi, ali smo na splošno preveč prijazni ali samo preveč prijazni do ljudi v službi. Bojimo se, da se ne bodo učili ali rasli. Namesto tega razmislite, kako lahko prijaznost spremeni vaše odnose v službi. Kako lahko vsakodnevno sočutje vodi do boljših odnosov in rezultatov?

### 5. Dovolite si čas za samorefleksijo

Obvladovanje sebe ne seže dlje, kot dopuščajo vaši osebni cilji. S pogledom na svoje prihodnje cilje načrtujete vsakdanje življenje. Medtem ko se prepustimo vsakodnevnim dramam ali projektom, si vzemite čas, da »popravite smer«: Kako pripravite svoja dejanja na uspeh v prihodnosti? »Vedno delam sam s seboj, zakaj bi torej potreboval preverjanje?« boste morda vprašali. Toda pomislite – redno se sestajate z nadzorniki ali člani ekipe, da preverite napredek projekta, zakaj torej ne bi uporabili istega pravila zase?

Samorefleksija je lahko čas za razmislek o napakah ali priložnostih za izboljšave, vendar jo je treba uporabiti tudi za priznanje osebnih dosežkov in praznovanje napredka. Ne pozabite, da boste, če niste razmišljali o tem, kje ste bili, imeli več težav z razumevanjem, kam greste.

Večina od nas ima napačno prepričanje, da moraš biti lastnik podjetja ali delati izključno zase, če želiš biti sam svoj šef. Vendar smo že sami sebi šefi in osredotočanje na obvladovanje sebe je odličen način za krepitev te sposobnosti. Z malo prijaznosti, potrpljenja in navad lahko vsi postanemo menedžerji, četudi je to samo za nas.



## 4.3 KAKO BITI PRODUKTIVEN NA DELOVNEM MESTU

Obvladovanje sebe je eno najboljših orodij za produktivnost in vodenje, na katero se lahko zanesete. Vedeti, kako upravljati delovno obremenitev in usmeriti potencialni stres, ki bi se lahko pojavil za zaposlene in nenazadnje za organizacijo, je odgovornost in zavezanost voditeljev vsake organizacije.

Višje kot je oseba postavljena v organizacijsko shemo podjetja, bolj se mora zavedati svojih vodstvenih lastnosti in znanja o sebi. Izboljšanje naše učinkovitosti bo jasen način za merjenje naših zmožnosti. Brez panike: sposobnost dobrega upravljanja s časom in orodji lahko pridobite s ciljno usmerjenim usposabljanjem.

Pomen usposabljanja in vlaganja v upravljanje s časom in produktivnost.

Kaj je skupnega samoupravnim instrumentom? Tu je seznam koristnih priporočil, ki vam bodo pomagala biti bolj produktivni v svojem poslu.

**Začnite analizo.** Ko gre za upravljanje produktivnosti v vašem podjetju, se morate najprej ustaviti in razmisliti, kje ste. Kot predlaga **David Allen** v svoji matrici GTD, je analiza prva. Začeti bi morali s celovitim pregledom, ki nam omogoča prepoznavanje neproduktivnih praks, ki jih uporabljamo v vsakdanjem življenju. V primeru GTD ta analiza temelji na dveh glavnih področjih: perspektiva in nadzor. »Idealno« stanje bi bila visoka stopnja nadzora in perspektive; in nasprotno, najbolj zaskrbljujoče stanje bi bila šibek nadzor in perspektiva, ki bi zahtevala nujno spremembo.

**Zaupajte novim metodam.** Pozorni bi morali biti na neučinkovitosti podjetja, da bi to lahko odpravili in uporabili učinkovite tehnike s trajnostnim vplivom. Upravljanje v podjetju mora biti odprto za nove metode. Tehnološki napredek je v zadnjih letih omogočil znatno izboljšanje produktivnosti, tako v zasebnem življenju kot pri delu.

**Določanje omejitev.** Preprečevanje slabega upravljanja, ki vodi do navad, ki škodijo naši produktivnosti, ni samo problem organizacij, temveč tudi nas samih. Vendar mora podjetje usmeriti pot in opredeliti strukture, ki mu bodo omogočile uvajanje novih in učinkovitih rutin. Skrivnost produktivnosti in izvajanja učinkovitega upravljanja je v veliki meri odvisna od naše sposobnosti obvladovanja prekinitvev in ovir, ki vsak dan blokirajo našo produktivnost. Določite meje za ljudi in tehnologije – naučite se reči ne.

**Določite ovire.** Včasih se počutimo preobremenjeni s številom nalog, ki jih moramo opraviti, in vse se zdi težaven boj. Poskus opredelitve in razlage zapletov pri vsaki nalogi nam bo pomagal jasneje videti svoj cilj in se premakniti k hitrejši in bolj utemeljeni odločitvi. Razmislite o naslednjem koraku.

Eden najpogostejših razlogov, zakaj se ne lotimo načrtovane naloge, je to dvom o naslednjem koraku, ki ga moramo narediti. Če natančno vemo, kaj moramo storiti, nam bo pomagalo priti do cilja. Pošljite e-pošto, pokličite, prosite za pomoč, napišite poročilo itd. Navaditi se moramo na določanje najnujnejših ukrepov za svojo nalogo.

**Počasi, počasi.** Občasno je treba zmanjšati pritisk, ga olajšati in ekipi dati mir in tišino. Občutek zavzetosti ni vprašanje oslabelosti, temveč pobeg iz občutka bremena, ki nas včasih blokira. Dobro vodstvo lahko zlahka prepozna, kdaj mora član ekipe narediti »strateški« odmor, da pridobi zagon.

**Naloge razdelite.** Večina orodij za samoupravljanje temelji na »razdelitvi« nalog na manjša opravila, da se omogoči in olajša njihovo izvajanje. Enako pomembno kot že omenjeni »naslednji korak« je razdelitev projektov na smiselne naloge, ki jih lahko opravi skupina več ljudi.





**Izogibajte se večopravnosti.** Organizacije, ki dajejo prednost nalogam, lahko znatno zmanjšajo stroške, povezane z izgubljeno produktivnostjo. Največja nevarnost večopravnosti je, da se lahko navadite živeti z njo, kar je zelo enostavno (veliko odprtih zavihkov v brskalniku, odgovarjanje na e-pošto s telefonskim klicem, preverjanje poročila ob udeležbi na sestanku, ki mu niste prisostvovali še nikoli) Podjetje mora spodbujati ukrepe, ki spodbujajo enopravnost, da bi izboljšali procese.

**Uporabite orodja za spodbujanje obvladovanja sebe.** Dobra novica je, da obstaja veliko orodij za produktivnost, ki poenostavljajo težko nalogo izpolnjevanja naših vsakodnevnih nalog. Poleg orodij za spletno optimizacijo časa, kot je Evernote in njegove alternative (One Note, Springpad, Simplenote, Google Keep), lahko vsakdo pomisli na najboljše sisteme za svojo produktivnost.

Skratka, obstaja veliko orodij in strategij za obvladovanje sebe, s katerimi lahko vsakdo izboljša produktivnost podjetja. Izboljšanje učinkovitosti je cilj, ki ga lahko doseže vsako podjetje, naloga njegovih menedžerjev pa je olajšati izvajanje metod za spodbujanje učinkovitosti in uspešnosti.



## 4.4 ZAKLJUČEK

Verjetno imamo vsi vsaj en trenutek v življenju, ki bi ga radi posnemali. Obvladovanje sebe pomeni, da oseba izkaže samokontrolo in sposobnost upravljanja časa, prednostnih nalog in spretnosti odločanja, s čimer ustvarja učinkovitejši slog vodenja. Uspešno izvajanje samoupravljanja ima več elementov.

Ena najpomembnejših komponent je **samokontrola**. Oseba nadzoruje svoja čustva v stresnih situacijah, da bi našla kratkoročne in dolgoročne rešitve. Poosebljanje samokontrole pomeni »preseganje samospoznanja, da bi vedeli, kako se obnašati« in »preseganje mentalitete žrtve, da dosežemo lastnost duše«.

Druga dimenzija temelji na **produktivnosti**. Če želite biti produktivni, morate upravljati naloge, ki jih želite izvesti, in učinkovito razvrstiti svoje delovne obremenitve za dosego svojih ciljev. Pomembno je ohraniti smer za izvajanje pobud, hkrati pa ostati odprt za možnost spreminjanja prednostnih nalog. Če produktivno vodite svojo osebo, lahko v svoji organizaciji »poseđujete« lastno sfero vpliva in odgovornosti.

**Pristnost** je pripravljenost biti iskreni s seboj in z drugimi glede svojih občutkov, vrednot in dejanj. V bistvu je pristna oseba tista, ki kaže integriteto. Pogosto gre za to, da si priznamo napako in imamo osebno voljo, da ohranimo močno delovno etiko, hkrati pa živimo osebne in organizacijske vrednote. Spoznajte sebe, kajti vaše prednosti in slabosti so ključne za ohranjanje pristnosti.

**Sposobnost prilagajanja** spremembam je prav tako pomemben element obvladovanja sebe, saj spremembe pogosto predstavljajo čustveno breme, kot so npr. odpor, tesnoba ali negotovost ob določeni spremembi. Z zmožnostjo, da ostanemo v načinu reševanja problemov z umirjenim in racionalnim pristopom, bo posameznik lahko razmišljal o prihodnosti sredi izzivov, ne pa da bi se držal preteklosti ali napak.

Konec koncev je **pobuda**, da naredimo vse, da optimiziramo prihodnost podjetja, prepričljiva razsežnost samoobvladovanja. Z aktivnim prizadevanjem za premagovanje strahov in preudarnim tveganjem v dobro podjetja se ustvarjajo priložnosti in nadzoruje usoda podjetja. Dober pobudnik se učinkovito poveže in sprostí pravila ali strukture, da zagotovi uspeh podjetja, premaga napetost med stabilnostjo in inovacijami ter zazna svojo lastno intuicijo, da najde rešitev, ki najbolj ustreza potrebam in priložnostim podjetja.

Če želite uspešno voditi podjetje, morate biti pripravljeni sprejeti samoobvladovanje v vseh vidikih upravljanja z drugimi, razumeti svoje prednosti in slabosti ter ostati odgovorni za svoja dejanja. Mnogi ljudje se v nekaterih situacijah počutijo preobremenjeni, toda za voditelje je bistvenega pomena, da ohranijo samokontrolo in se zavedajo pomena dobrega zgleda. Še pomembneje pa je, da lahko voditelji, ki znajo obvladovati svoja čustva, vplivajo na druge in sprejemajo boljše odločitve.

Z modeliranjem sposobnosti integritete in samoobvladovanja bodo ljudje okoli vas sledili vašemu zgledu na svoj način. Ne pričakujte, da bodo drugi vodili enako kot vi. Namesto tega jih opolnomočite, da bodo lastni verodostojni voditelji, ki poosebljajo samoobvladovanje v njihovem vsakdanjem življenju. Bodite tista oseba, ki se učinkovito ukvarja s čustvi, ko druge pritiskata adrenalin ali panika, da se izognete čustvenim odločitvam proti utemeljenemu sklepanju.



## 4.5 NADALNJE BRANJE



- B. Ball - Career management competences – the individual perspective
- UK Youth Employment Agency – What are self-management skills?  
<https://www.youthemployment.org.uk/young-professional-training/self-management-skills-young-professional/>
- M. H. Bazerman & D. A. Moore - Judgment in managerial decision making - Seventh Edition, 2009
- J. Clear - Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones, 2018
- D. Goleman - Leadership That Gets Results in *Harvard Business Review*, March - April 2000
- D. L. Streyer - Supertaskers: Profiles in extraordinary multitasking ability in *Psychonomic Bulletin & Review*, 2010

## SLOVAR

**Večopravilnost:** Je praksa, da se hkrati počne več stvari, na primer urejanje dokumenta ali odzivanje na e-pošto med udeležbo na telekonferenci.

Koncept večopravilnosti se je začel v računalniškem okolju. Računalniška večopravilnost se podobno kot človeška večopravilnost nanaša na izvajanje več nalog hkrati. V računalniku se večopravilnost nanaša na stvari, kot je zagon več kot aplikacije hkrati ([whatis.techtarget.com](http://whatis.techtarget.com)).

## TEMA 5 – ČUSTVENA INTELIGENCA

Čustvena inteligenca (imenovana tudi čustveni količnik) je sposobnost pozitivnega razumevanja, uporabe in upravljanja čustev za zmanjšanje stresa, učinkovito komuniciranje, identifikacija z drugimi, premagovanje izzivov in razreševanje konfliktov (Goleman, 2006). Čustvena inteligenca vam pomaga vzpostaviti močnejše odnose, uspeti v šoli in na delovnem mestu ter doseči svoje poklicne in osebne cilje. Pomaga vam lahko tudi, da se počutite povezani s svojimi občutki, svoje namere prevedete v dejanja in se informirano odločite o tem, kaj je za vas najpomembnejše.

Čustveno inteligenco na splošno opredeljujejo **štirje atributi**.

- Biti sposoben nadzorovati svoje impulzivne občutke in vedenja, zdravo obvladovati svoja čustva, prevzemati pobude, izpolnjevati svoje obveznosti in se prilagajati spreminjajočim se okoliščinam.
- Prepoznavanje lastnih čustev in njihovega vpliva na vaše misli in vedenje. Gre za poznavanje svojih prednosti in slabosti ter zaupanje.
- Biti sočuten; razumevanje čustev, potreb in skrbi drugih, zajemanje čustvenih signalov, občutek socialne ugodnosti in prepoznavanje dinamike moči v skupini ali organizaciji.
- Sposobnost gradnje in vzdrževanja dobrih odnosov, sposobnost jasne komunikacije, navdihovanja in vplivanja na druge, dobro delo v skupini in obvladovanje konfliktov.

### ZAKAJ JE ČUSTVENA INTELIGENCA TAKO POMEMBNA?

Kot vemo, najbolj inteligentni ljudje niso nujno najbolj uspešni ali zadovoljni v življenju. Verjetno poznate ljudi, ki so akademsko briljantni, a socialno nesposobni in niso uspešni v službi niti v osebnih odnosih. Samo intelektualne sposobnosti ali IQ niso dovolj za uspeh v življenju. Da, vaš IQ vam lahko pomaga do univerze, toda vaš EQ vam bo pomagal obvladati stres in čustva pri zaključnih izpitih. IQ in EQ obstajata vzporedno in sta najučinkovitejša, če gradita drug na drugem.

### NA KAJ VPLIVA ČUSTVENA INTELIGENCA?

**Vaša uspešnost v službi.** Visoka čustvena inteligenca vam lahko pomaga pri krmarjenju skozi družbene zapletenosti na delovnem mestu, usmerjanju in motiviranju drugih ter odličnosti v karieri. V resnici je danes veliko podjetij, ki pri ocenjevanju ključnih kandidatov pred zaposlitvijo z uporabo testov EQ dajejo toliko poudarka čustveni inteligenci kot tehnični usposobljenosti.

**Vaše fizično zdravje.** Če svojih čustev ne morete obvladati, verjetno tudi stresa ne obvladujete. To lahko povzroči resne zdravstvene težave. Nekontroliran stres zviša krvni tlak, zavira imunski sistem, poveča tveganje za srčni infarkt in možgansko kap, prispeva k neplodnosti in pospeši proces staranja. Prvi korak pri izboljšanju čustvene inteligence je, naučiti se spoprijeti s stresom (Gandelman, Cunningham & Snyder).

**Vaše duševno zdravje.** Nekontrolirana čustva in stres lahko vplivajo tudi na vaše duševno zdravje; postanete ranljivi za tesnobo in depresijo. Če ne boste mogli razumeti, se počutiti prijetno ali se spoprijeti s svojimi čustvi, boste imeli težave tudi pri vzpostavljanju močnih odnosov. To bi vas posledično lahko pripeljalo do osamljenosti, še več, poslabšalo bi vaše psihološke težave.



**Vaša razmerja.** Z razumevanjem svojih čustev in njihovega obvladovanja lahko bolje izrazite svoja čustva in razumete občutke drugih. To vam omogoča učinkovitejšo komunikacijo in vzpostavljanje močnejših odnosov tako v službi kot v osebnem življenju.

**Vaša socialna inteligenca.** Poslušanje čustev ima družbeni namen povezati se z drugimi in svetom, ki vas obdaja. S socialno inteligenco se lahko poistovetite s sovražnikom in prijateljem, izmerite zanimanje druge osebe za vas, zmanjšate stres, uravnotežite živčni sistem s pomočjo socialne komunikacije in se počutite ljubljene in srečne.

Specifični kompetenčni modeli se ukvarjajo s tem, kako čustva olajšajo razmišljanje in razumevanje. Na primer, čustva lahko vplivajo na proces razmišljanja in ljudem omogočajo boljše sprejemanje odločitev. Oseba, ki je čustveno bolj občutljiva na kritična vprašanja, se bo ukvarjala z najpomembnejšimi vidiki svojega življenja. Aspekti čustvene zmernosti vključujejo tudi, kako vključiti ali izključiti čustva, odvisno od konteksta in situacije. Nanašajo se tudi na čustveno razmišljanje in razumevanje kot odziv na ljudi, okolje in okoliščine, s katerimi se srečujemo v vsakdanjem življenju.



## 5.1 DRUŽBENA OZAVEŠČENOST

Družbena zavest vam omogoča, da prepoznate in razlagate predvsem neverbalne signale, ki jih drugi nenehno uporabljajo za komunikacijo z vami. Ti namigi vam omogočajo, da veste, kako se drugi v resnici počutijo, kako se njihovo čustveno stanje občasno spremeni in kaj je zanje resnično pomembno. Ko skupine ljudi pošljejo podobne neverbalne signale, boste lahko brali in razumeli dinamiko moči in si delili čustvene izkušnje skupine. Skratka, omogoča vam biti občutljivi in družbeno odgovorni (Stangor & Walinga, 2014).

### Čuječnost je zaveznik čustvene in družbene zavesti

Če želite razviti socialno zavest, morate prepoznati pomen pozornosti v družbenem procesu. Konec koncev ne morete prejemati subtilnih neverbalnih signalov, če razmišljate o nepomembnih stvareh ali brskate po mobilnem telefonu. Družbena zavest zahteva vašo absolutno prisotnost v trenutku. Čeprav smo mnogi od nas ponosni na svojo sposobnost izvajanja več nalog hkrati, to pomeni, da boste pogrešali prefinjene čustvene spremembe, ki se pojavijo pri drugih ljudeh, in jim ne boste pomagali, da jih popolnoma razumete.

- Verjetneje boste dosegli svoje socialne cilje tako, da boste odstranili druge misli in se osredotočili na samo interakcijo.
- Sledenje toku čustvenih odzivov druge osebe je postopek izmenjave, ki zahteva, da poiščete tudi spremembe v lastni čustveni izkušnji.
- Pozornost na druge ne zmanjšuje samopodobe. Z vlaganjem časa in truda, potrebnega za resnično skrb za druge, boste boljše razumeli svoje čustveno stanje, svoje vrednote in prepričanja. Če se na primer počutite neprijetno, ko drugi izrazijo določena mnenja, ste se naučili nekaj pomembnega o sebi.
- Sledenje toku čustvenih odzivov druge osebe je postopek dajanja in sprejemanja, ki zahteva, da ste pozorni tudi na spremembe v lastni čustveni izkušnji.
- Pozornost na druge ne zmanjša vaše lastne samozavesti. Z vlaganjem časa in truda, da boste resnično pozorni na druge, boste dejansko dobili vpogled tako v svoje čustveno stanje kot v svoje vrednote in prepričanja.

### Ključna spretnost: upravljanje odnosov



#### Namig

Dobro sodelovanje z drugimi je proces, ki se začne s čustvenim zavedanjem in sposobnostjo prepoznati in razumeti, kaj drugi preživljajo. Ko je ogroženo čustveno zavedanje, lahko učinkovito razvijete druge socialne/čustvene veščine, ki bodo vaše odnose naredile bolj učinkovite, plodne in zadovoljive.

**Bodite pozorni na to, kako učinkovito uporabljate neverbalno komunikacijo.** Nemogoče se je izogniti pošiljanju neverbalnih sporočil o svojih mislih in občutkih. Imamo številne obrazne mišice, zlasti okoli oči, nosu, ust in čela, ki nam pomagajo, da brez besed prenašamo svoja čustva in beremo čustvene namene drugih ljudi. Čustveni del vaših možganov je vedno aktiven – in tudi če prezrete njegova sporočila, jih drugi ne. Prepoznavanje neverbalnih sporočil, ki jih pošljete drugim, ima lahko pomembno vlogo pri izboljšanju vaših odnosov.

**Za lajšanje stresa uporabite humor in igro.** Humor, smeh in igra so naravni protistrupi za boj proti stresu, saj vas po navadi razbremenijo in pomagajo spremljati stvari. Smeh uravnava živčni sistem, zmanjšuje stres, pomirja, izostri um in vas naredi bolj občutljive.

**Naučite se videti konflikt kot priložnost za povezovanje z drugimi.** Konflikti in nesoglasja so v človeških odnosih neizogibni, saj dve osebi nikoli ne moreta imeti enakih potreb, mnenj in pričakovanj. Vendar to ni nujno slabo. Zdravo in konstruktivno reševanje konfliktov lahko ustvari zaupanje med ljudmi. Kadar konfliktov ne razumemo kot grožnje ali kazni, spodbujajo svobodo, ustvarjalnost in varnost v odnosih.

## UPRAVLJANJE Z ODNOSI

Odnosi so ključnega pomena za rast in osebni razvoj. V zadnjih desetih letih organizacijskega prestrukturiranja so se odnosi med delodajalci in zaposlenimi nepreklicno spremenili.

Medtem ko je v preteklosti psihološka pogodba temeljila na pričakovanjih, kot je stalna služba, so danes zanjo značilni transakcijski odnosi (koncerti/projekti), ki so v večini primerov le začasni. Zaradi ravnih organizacijskih struktur in potrebe po upravljanju lastne kariere je bistvenega pomena izgradnja učinkovite notranje in zunanje mreže odnosov.

### Kaj pomeni upravljanje odnosov?

Upravljanje odnosov pomeni biti učinkovit pri upravljanju odnosov in gradnji učinkovitih mrež (Moller in Aino, 1999).

### Kaj naredi razmerje učinkovito?

Upravljanje odnosov pomeni biti učinkovit v odnosih in graditi učinkovite mreže. Najpomembnejša elementa, ki sta osnova za dobro upravljanje odnosov, sta vzajemnost in medsebojno sodelovanje:

#### 1. Vzajemnost

Gre za zadovoljevanje potreb drug drugega: podpirate me – podpiram vas. Če boste člane ekipe prosili za pomoč, nasvet ali informacije, vendar ne boste našli časa, da bi odgovorili na njihova vprašanja ali zahteve, bodo sčasoma zavrnili ponudbo svojega strokovnega znanja in podpore.

Predstavljajte si, kako uničujoče bi lahko bilo to na organizacijski ravni! Pogosto lahko le s ponavljajočimi se interakcijami začnemo prepoznavati resnične potrebe posameznika. Preverite svoje zaznave.

#### 2. Medsebojno sodelovanje

Večina ljudi, ki delajo, morajo delati z drugimi ljudmi. Tudi če je prijetna služba, lahko ta postane stresno in nezadovoljliva ali celo nesrečna, ko človeški odnosi propadejo. Prva stvar, ki jo moramo prepoznati in sprejeti je ta, da drugih ne moremo spreminjati. Vse kar lahko storimo je, da spremenimo sebe.

Ko nekdo nekaj reče ali stori, kar nas jezi, nelagodje ni v stvari, ki se dela, ampak v vašem odzivu na to stvar. Stvari in aktivnosti same po sebi niso dolgočasne – dolgočasje je v nas, v odgovoru. Če nadaljujemo s tistim, kar smo vedno počeli, bomo še naprej prejeli isti rezultat.





## 5.2 OZAVESTITE SVOJE ČUSTVENE ODGOVORE

Kako lahko začnete prepoznavati sprožilce vaših čustev in te informacije pozitivno uporabljati za spreminjanje dogodkov in doseganje pozitivnejšega rezultata?

V nadaljevanju so našteje možnosti, skozi katere vidite svoje čustvene reakcije.

### Prilagajanje čutom (Starbuck in Miliken, 1988)

Pomeni biti pozoren na to, kar vidiš in slišiš, ne na svojo idejo, kaj naj bi videl in slišal. Prepričanja, vrednote, gonila in pravila delujejo kot filtri, izkrivljajo in zatirajo tisto, kar bi sicer lahko bila pomembna informacija. Vidimo tisto, kar želimo videti, ostalo pa zavračamo. Na primer, če se vrnemo na scenarij s šefom, je res opazil majhno napako ali je šlo zgolj za naše zaznavanje? Katere podatke ste uporabili za to oceno? Kako je bil videti ali kaj je storil ali rekel, da ste si lahko napačno razlagali? Ali ste morda pritisnili tipko, ki se je sprožila? **Goleman** to imenuje čustveno motenje – prenos informacij iz zgornjih možganov neposredno v naše čustvene možgane (starejše in manj razvite), katerih evolucijski cilj je preživetje.

Naši filtri prepogosto posegajo v informacije, ki pridejo do naših čutov. Višje kot je vaše samozavedanje, večja je vaša sposobnost prepoznavanja in razlikovanja, kaj je resnično in kaj je rezultat filtra.

### Občutki spodbujajo vedenje

V psihologiji se je veliko razpravljalo o natančni naravi čustev. Čustvo lahko zaznamo kot sestavljena iz štirih elementov (Starbuck in Miliken, 1988).

- **Kaj mislimo.** Naša interpretacija dogodkov, ki vzbudijo določen čustveni odziv ali misel.
- **Kako se počutimo.** Oznaka, ki jo uporabljamo za opis določenega stanja.
- **Kako reagira naše telo.** Močan srčni utripi, občutek napetosti.
- **Kako se obnašamo.** Bežanje, udarjanje ali poljubljanje?

Splošno sprejeto je, da čustvo ni zgolj samodejni fizični odziv na situacijo, temveč naša interpretacija.

### Stik s svojimi občutki

Čeprav so vaši občutki notranji, jih pogosto spremljajo zunanje (pogosto fizične) manifestacije. Če ste pozorni na te zunanje signale, lahko začnete razumeti, kaj ti občutki pomenijo od trenutka do trenutka.

### Spoznajte svoje cilje

Naši cilji so tisti, ki nas spodbujajo k delovanju. To so lahko kratkoročni ali dolgoročni ukrepi. Tako kot pri vaših občutkih tudi druge tudi želje in namere niso vedno očitne. Pomembnost ozaveščanja o vaših ciljih je v tem, da si lahko s temi informacijami pomagata razviti strategije, ki jih potrebujete, da dobite tisto, kar si resnično in resnično želite.

### NA KAJ MORAMO BITI POZORNI

**Verjemite v svoje vedenje.** Če smo nad nečim navdušeni, je to zato, ker to želimo narediti. Če odlašate z nalogo ali se ji izogibate, se vprašajte, ali to res želite početi. Prisluhnite odgovoru in opazujte svoje vedenje. To lahko razkrije vaše resnične namene.



## Vprašanje

Na primer, dogovor da ste zamenjava za člana ekipe lahko daje vtis, da ste zanesljivi in zaupanja vredni, toda za kakšno ceno?

**Zaupajte svojim občutkom.** Če se v določeni situaciji počutite srečni ali zadovoljni, je verjetno, da ste v harmoniji s svojim notranjim in zunanjim jazom, počnete to, kar želite (= biti v harmoniji). Če pa ste se strinjali, da boste nekaj storili, in boste začutili zamero, bo vaš prvotni namen morda trčil v osnovni cilj.

Na primer, v scenariju s članom vaše ekipe ste se morda strinjali, da boste pomagali, vendar vas začnejo motiti povečane zahteve. V tem primeru je bil vaš resnični namen reči ne in se osredotočiti na to, kar ste v resnici želeli početi.

Na primer, pridobitev tako zaželenega doktorata morda ni tisto, kar si resnično želite, ampak preprosto priložnost, da naredite vtis na svoje kolege in prijatelje. Če odkrijete, kdo ste, od kod prihajate in zakaj ste tukaj, lahko dobite zemljevid za »pot s srcem«; to je vaše potovanje, ki kar najbolje izkoristi vašo strast in energijo ter se ob tem počutite dobro. Ne pozabite, če ne vemo, kam gremo, bomo morda končali kje drugje!

## UPRAVLJANJE ČUSTEV

Učinkovito obvladovanje čustev pomeni nadzor nad neproduktivnim vedenjem, ki ne vodi nikamor. Morda se boste počutili zelo dobro, ko boste v igri kričanja zmagali proti kolegu ali težki stranki, vendar je to kratkoročna zmaga. Morda ste izgubili potencialni ključni trenutek in niste storili ničesar za izgradnjo učinkovitih odnosov. Poleg tega zvišanje adrenalina ni dobro za vaše zdravje!

### Pomembne funkcije čustvene inteligence

Z razumevanjem povezave med vašo interpretacijo dogodka in vašimi reakcijami nanj lahko izberete drugačen občutek. To je ključna funkcija zavarovanja.

### Zemljevid resničnosti (Moller in Aino, 1999)

Ne pozabite na svoja prepričanja, vrednote, gonilnike in pravila, ki določajo vaše življenje - ustvarite svoj resnični zemljevid. Ko lahko začnemo opazovati, kako izbrišemo, izkrivljamo in ignoriramo pomembne informacije ter se odločamo na podlagi malo resničnih dokazov (samo vaših lastnih zaznav), lahko začnemo videti, kako naš zemljevid sveta vpliva na naše čustveno življenje. Spremenite zemljevid in spremenite način, kako vidite, slišite, čutite in se obnašate v svetu.



## Aktivnost

Lahko spremenite svojo razlago tega, kar vidite, in odgovor na to. Če postanete zaskrbljeni ali jezni ali vas skrbi zaposlitev, sprejmite to tehniko.

Zastavite si naslednja vprašanja:

- Kje so dokazi za moj način razmišljanja?
- Kakšna je logika moje interpretacije?
- Kaj izgubim, če to rečem/storim?
- Kaj dobim, če to rečem/naredim?
- Kaj bi lahko bilo hujše, če tega ne bi storil ali rekel?
- Kaj se lahko naučim, če to rečem ali storim?
- Kako bi opisal svoj komunikacijski slog? Kako bi drugi opisali moj komunikacijski slog?
- Kakšen učinek ima moja komunikacija na druge?
- Kako bi opisal svoj način odločanja? Ali se po navadi odločam počasi ali hitro?
- Kako moje trenutno razpoloženje vpliva na moje misli in odločanje?
- Kako bi ocenil svojo samozavest? Kako te lastnosti vplivajo na moje odločitve?

## SAMO-MOTIVACIJA

Kot ljudje smo usmerjeni v cilje, motiviranost pa pomeni uresničevanje ciljev z zavzetostjo, strastjo, energijo in vztrajnostjo.

Motiviranost zahteva štiri bistvene ukrepe:

25%

- Sprejmite pozitiven dialog sami s seboj.

50%

- Vzpostavite učinkovit sistem podpore.

75%

- Vizualizirajte mentorja za inspiracijo.

90%

- Oblikujte spodbudno okolje.

Slika 3: Motiviranost

Da bi dosegli visoko motivacijo, premagali neuspehe in iz sebe izvlekli najboljše, moramo biti sposobni nadzorovati lastna notranja stanja, nadzorovati svoja čustva in jih usmerjati v smer, ki nam omogoča, da dosežemo svoje cilje.

## 5.3 RAZVOJ ČUSTVENE INTELIGENCE

Dobra novica je, da se čustvene inteligence ali EQ lahko naučimo. Vse ključne kompetence, ki tvorijo čustveno inteligenco, od zavedanja in obvladovanja lastnih čustev do empatije in drugih medosebnih veščin, je mogoče izboljšati s prakso.

Že nekaj časa poznamo različne funkcije leve poloble (logika, razum, matematika, branje, jezik in analiza) in desne poloble naših možganov (prepoznavanje, ritem, vizualni jezik, ustvarjalnost, sinteza, sanje, simboli in čustva). Razvoj programa zaposlitvene podpore pomeni dostop do vseh virov, ki jih imate.

Osrednja ideja je, da možgani ustvarijo čustvena stanja, ki povzročajo vedenje, ko ustvarijo podobo (resnično ali namišljeno). Sprememba vašega razmišljanja bo spremenila vaš občutek in s tem tudi vaše vedenje.

### Medosebna inteligenca

Upravljanje odnosov je ključ do vaše medosebne inteligence, ko berete, čutite, razumete in upravljate svoje odnose z drugimi.

Medtem ko mnogi od nas mislijo, da nismo čustvena bitja, natančnejši pogled razkrije, da živimo v stalnem čustvenem stanju – včasih jezni, včasih žalostni, včasih veseli, včasih razočarani, a vedno na določeni ravni v čustvenem stanju.

Tu pride do izraza samopodoba. Vodenje ljudi ni vprašanje pametnosti ali največ znanja ali najboljših idej. Gre za to, kako se spoprijeti s pritiskom in kako dobro ste povezani s čustvi, ki motivirajo vedenje ljudi.

### Kaj lahko storim za povečanje prejemkov iz delovne podpore?

Čustvena inteligenca zaposlenega je na preizkušnji pri vsakodnevnem delu. Način, kako se zaposleni odzove na situacijo, običajno spodbuja dobro voljo in sodelovanje s strankami in zaposlenimi ali prispeva k napetostim v šibkih odnosih. Če lahko zaposleni nadzoruje ustrezne notranje čustvene reakcije na situacije, pa tudi zunanjo reakcijo, dela z visoko stopnjo čustvene inteligence.

Prepogosto dvomi, frustracije ali jeza prevzamejo nadzor nad zunanjim izrazom osebe v določeni situaciji. Kolikokrat ste že slišali nekoga, ki je rekel:

Nisem si mogel pomagati, bil sem tako jezen, da sem se moral odzvati tako, kot sem se?



#### Scenarij

Kot delodajalec/zaposleni je pomembno, da prepoznate možnost, da te reakcije ohromijo vaše delo. Temeljne napetosti in čustva lahko najdemo pri vsakem osebnem ali poklicnem osebju.

V resnici je to neizogibno – čustva so vseprisotna.

Ker ste svoje poslovanje izboljšali z uporabo intelektualnih virov, je čas, da se zavedate, da vam bodo dramatične izboljšave pomagale doseči poslovne cilje z izboljšanjem čustvenih veščin zaposlenih. Za razliko od IQ, ki ponavadi ostane enak celo življenje, je čustveno inteligenco sčasoma mogoče izboljšati!

### **Prepoznajte svoj zemljevid**

Ljudje delujejo v skladu s svojimi zemljevidi in ne v skladu z resničnostjo. Različni zemljevidi iste resničnosti imajo enako vrednost [=], odvisno od konteksta. Prepoznajte svoj zemljevid in odprli boste neskončne možnosti za ogled sveta v novi perspektivi!

**V nadaljevanju je 6-stopenjska pot za zaznavanje vašega zemljevida** (Segal in drugi 2019):

- Prvi korak je prepoznati lastna čustva.
- Prevzemite odgovornost za to.
- Izvedite več o sočutju in empatiji.
- Sodelujte v učnem procesu.
- Poiščite miren kraj in čas, da izrazite svoja čustva.
- Izogibajte se ljudem, ki vas ovirajo!

### **VADITE ČUJEČNOST, DA BI RAZVIJALI SAMOZAVEDANJE.**

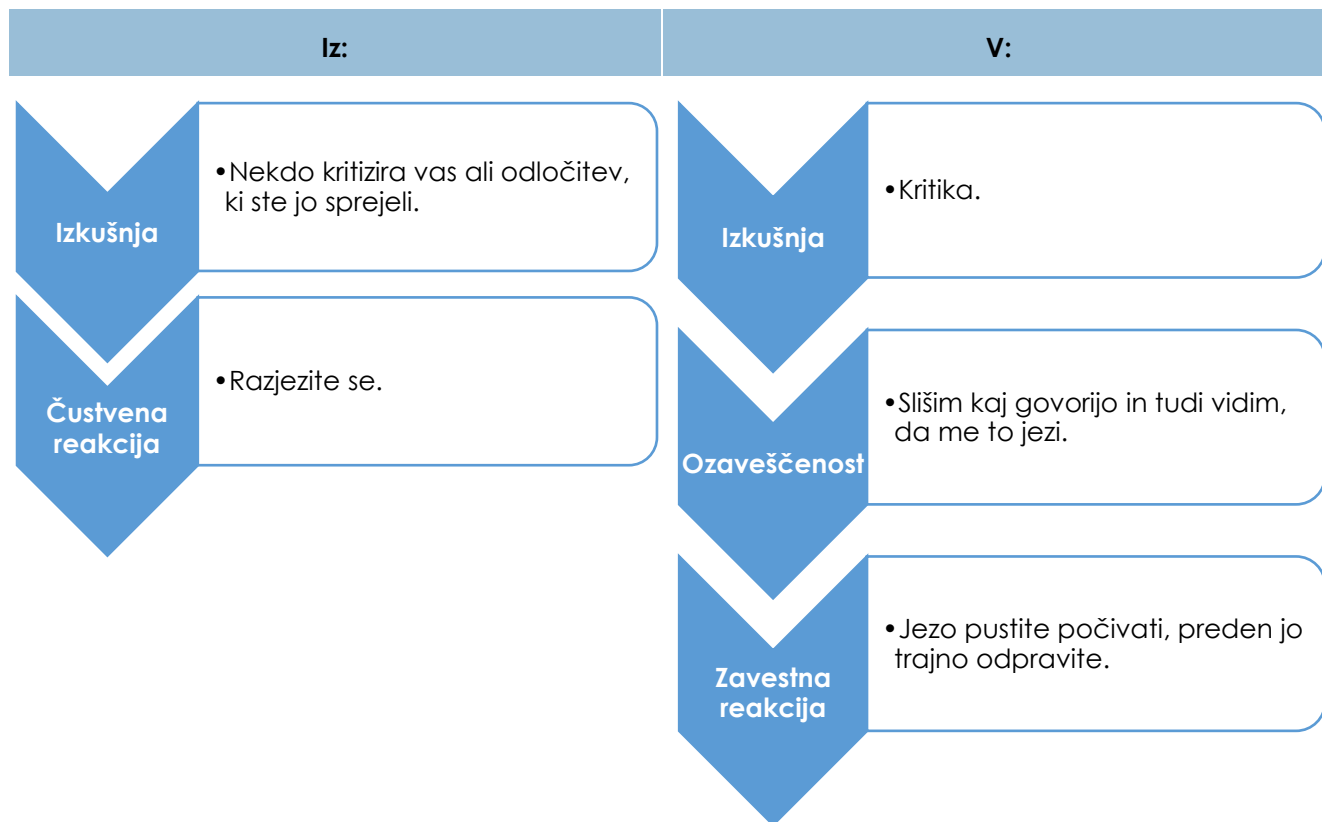
Sposobnost upravljanja s pomočjo samozavedanja in samoregulacije je bistvenega pomena za vodenje drugih; zgled, ki ga postavite, vpliva na vse okoli vas.

Če lastnih dejanj ne morete izboljšati – tako da preprečite, da bi eksplodirali ali razpadli, ne boste mogli opraviti z ljudmi, s katerimi imate opravka.

Čuječnost je eden najučinkovitejših načinov za razvijanje samozavedanja in samoregulacije (sposobnost obvladovanja lastnih čustev in odzivanja nanje). Ko se zavedate svojega duševnega in čustvenega dogajanja, lahko zaznate spremembe in razumete vpliv zunanjih vplivov na vas.



Čuječnost vam nato da »prostor«, da se distancirate od običajnega odziva na določeno situacijo, in sicer:



Obstaja vrsta različnih sposobnosti, ki spadajo na področje »čustvene inteligence«. Na srečo so te veščine med seboj povezane, zato se jih lahko pogosto naučite skupaj.

Tudi podjetja, kot je maloprodajni velikan Tesco, so prepoznala vrednost vlaganja v čustveno inteligenco. Podjetje je imelo prvo donosno četrletje v skoraj štirih letih po uvedbi programa usposabljanja za empatijo in prijaznost do svojih zaposlenih.

Kaj še čakate?



### Namig

Od vodje zaposleni pričakujejo, da bo vzpostavil pomembne elemente timske kulture: od komunikacijskih navad do pripravljenosti, da se spoprimate z napakami. Skoraj vsi ti dejavniki so povezani z vašo čustveno inteligenco.

Ne glede na to, kaj delate za razvoj svoje čustvene inteligence, si prizadevajte prepoznati svoje slabosti. Zavedajte se, kako razvijate ta področja za napredovanje, tako da lahko kar najbolje izkoristite svojo ekipo.

## 5.4 ZAKLJUČEK

Dejanja, ki jih počnemo v svojem življenju, temeljijo predvsem na naših čustvih in čustveni inteligenci. Logično je, da imajo posamezniki močan občutek za komunikacijo in dobro razvite organizacijske sposobnosti, da so sposobni pravilnega odločanja in interakcije z drugimi. Kar se naučimo iz lastnih čustev, nam bo omogočilo nadaljevanje življenjskega sloga, ki ga želimo živeti, in ustvariti več tistega, kar želimo v svojem življenju, kot tistega, česar nočemo. Čustvena inteligenca je značilnost, ki jo je vedno mogoče negovati in krepiti v vsakem izmed nas, toda brez razvitega občutka za to posamezniku primanjkuje ljubečih prijateljstev, notranje sreče in na splošno velja, da živi življenje v revnem družbenem okolju. Ko se zavedamo učinkov in razlik med EQ in IQ, pogosto verjamemo, da je EQ pomembnejši od splošne inteligence, saj je samo-zvestoba najlažji način za polno življenje. V času globalizacije je treba razviti močno čustveno zavest. Kajti kdo želi živeti nesrečno življenje, ne da bi lahko vse delil s tistim, ki ga imaš rad?

Čustvena inteligenca govori o tem, kako ljudje in odnosi medsebojno delujejo in se nanašajo na človekovo interakcijo (zaposleni, organizacija, stranke, zainteresirane strani, dobavitelji itd.). Po poročanju **SmartTalanta** »ima 90 % visoko uspešnih ljudi na delovnem mestu visok EQ (čustveni količnik), medtem ko ima 80 % ljudi z nizkim izkoristkom nizek EQ«.

Zaposleni, ki prejemajo storitve čustvene inteligence, so srečni, učinkoviti, produktivni, motivirani, nagrajeni, predani in v harmoniji s podjetjem. Zaposlitveno zavarovanje vam zato pomaga povečati osebno učinkovitost in se dobro obvladati.

Poleg tega vam izboljšanje čustvene inteligence omogoča učinkovitejšo interakcijo in komuniciranje z drugimi. **Colin D. Ellis** je v oddaji »Zavestni vodja projekta« dejal: *»Vzpostavljanje odnosov je v središču vsega, toda ko jih vzpostavite, ne smete pričakovati, da bodo poskrbeli sami zase. Vzeti si morate čas in si nenehno prizadevati, da bi ostali učinkoviti in poštene, zato da vam jih ni treba obnavljati v stresnem okolju, ko se pojavijo izzivi.«*



## 5.5 NADALNJE BRANJE



- D. Goleman – Emotional Intelligence, 2006.
- Psychology Today - What is emotional intelligence - <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/emotional-intelligence>
- D. H. Barlow - Clinical Handbook of Psychological Disorders, Fifth Edition, 2014.
- C. Stangor and J. Walinga - Introduction to Psychology – 1st Canadian Edition, 2014.
- W. H. Starbuck and F. J. Miliken - Executives"Perceptual Filters: What They Notice and How They Make Sense, 1988.
- K. Moller and H. Aino - Business Relationships and Networks: Managerial Challenge of Network Era in Industrial Marketing, September 1999.
- J. Segal, M. Smith, L. Robinson and G. Boose - Improving Emotional Intelligence (EQ), 2019.
- J. Segal, M. Smith, L. Robinson and G. Boose - Nonverbal Communication, 2019.
- G. Gandelman, L. Cunningham and M. Snyder - Stress Can Increase Your Risk for Heart Disease in University of Rochester Medical Center Health Encyclopedia

## SLOVAR

**IQ vs EQ:** IQ je tisto, kar določa kompetence in individualne sposobnosti, EQ pa določa, kako se medsebojno sporazumevamo in obravnavamo, kaže, kako se bomo spopadli s pritiski ali krizo. Razlika med njima je, da nihče ne more spremeniti svoje inteligence ali sposobnosti razmišljanja, vendar se lahko vsakdo nauči obvladovati čustva.



# REFERENCE

## **Tema 1 – Obvladovanje stresa**

- Mayo Clinic Staff (2019). Stress management: Know your triggers. Dostopno na: <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/stress-management/art-20044151> [Accessed 23.9.2019]
- Oppong, T. (2017). The Eisenhower Method for Taking Action (How to Distinguish Between Urgent and Important Tasks). Dostopno na: <https://medium.com/the-mission/the-eisenhower-method-for-taking-action-how-to-distinguish-between-urgent-and-important-tasks-895339a13dea> [Accessed 26.9.2019]
- Nagoski, E. and Nagoski, A. (2019). Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle. London: Vermilion London.
- Healthdirect Australia (2019). The role of cortisol in the body. Dostopno na: <https://www.healthdirect.gov.au/the-role-of-cortisol-in-the-body> [Accessed 23.9.2019]
- Healthdirect Australia (2019). Stress. Dostopno na: (<https://www.healthdirect.gov.au/stress>) [Accessed 23.9.2019]

## **Tema 2 – Samozavedanje**

- Oden, K., A., Miner-Holden, J., & Balkin, R. (2009). Required counseling for mental health Professional trainees: Its perceived effect on selfawareness and other potential benefits. Journal of Mental Health, 18(5): 441–448.
- Buckley, T. R. and Foldy, E. G. (2010). A pedagogical model for increasing race-related multicultural counseling competency. The Counseling Psychologist, 38(5), 691–713.
- Kahneman, R. (2010). - The riddle of experience vs. Memory. TED conference.
- Rambhad R. (2019). The 20 Powerful Keys to a Better Life. Evincepub.
- ACT Government (n.d.). ACTPS Performance Framework - The Art of Feedback: Giving, Seeking and Receiving Feedback. Dostopno na: [https://www.cmtedd.act.gov.au/data/assets/pdf\\_file/0003/463728/art\\_feedback.pdf](https://www.cmtedd.act.gov.au/data/assets/pdf_file/0003/463728/art_feedback.pdf) [Accessed 23.9.2019]
- Rochat, P. (2003). Five levels of self-awareness as they unfold early in life. Consciousness and Cognition, 12, 717–731.
- Lewis, M., & Brooks-Gunn, J. (1979). Social cognition and the acquisition of self. New York: Plenum Press.
- Lewis, M. (1994). Myself and Me. In S. T. Parker, R. W. Mitchell, & M. L. Boccia (Eds.), Self-awareness in animals and humans: Developmental perspectives (pp. 20–34). New York: Cambridge University Press.
- Di Biase, S. A. (2015). Advancing Your Tech Career: A Handbook, Volume 1.

- The Emotional Intelligence Network Six Seconds, (n.d.). Plutchik's Wheel of Emotions: Exploring the Emotion Wheel. <https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/> [Accessed 26.9.2019]
- Marchi, F. (2016). Attention and cognitive penetrability: The epistemic consequences of attention as a form of metacognitive regulation. *Consciousness and cognition*, 47: 48-62
- Campbell, S. (2012). *Loving Yourself: The Master of Being Your Own Person*. AuthorHouse.
- Cell Press (2018). People show confirmation bias even about which way dots are moving. *ScienceDaily*. Dostopno na: (<https://www.sciencedaily.com/releases/2018/09/180913113937.htm>) [Accessed 30.9.2019]

### **Tema 3 – Osebni razvoj**

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.

### **Tema 4 – Obvladovanje sebe**

- Clear, J. (2018). *Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones*. Random House.
- Streyer, D. L. (2010). Supertaskers: Profiles in extraordinary multitasking ability. *Psychonomic Bulletin & Review*, 17, 479-485.

### **Tema 5 – Čustvena inteligenca**

- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Gandelman, G., Cunningham, L. and Snyder, M.(n.d.). Stress Can Increase Your Risk for Heart Disease. University of Rochester Medical Center Health Encyclopedia
- Stangor, C. and Walinga, J. (2014). *Introduction to Psychology – 1st Canadian Edition*. Dostopno na: <https://opentextbc.ca/introductiontopsychology/> [Accessed: 23.9.2019]
- Moller, K. and Aino, H. (1999). Business Relationships and Networks: Managerial Challenge of Network Era. *Industrial Marketing*, September 1999.
- Starbuck, W. H. and Miliken, F. J. (1988). Executives"Perceptual Filters: What They Notice and How They Make Sense. *Research Gate*. Dostopno na: [https://www.researchgate.net/publication/239060615\\_Executives"Perceptual\\_Filters\\_What\\_They\\_Notice\\_and\\_How\\_They\\_Make\\_Sense](https://www.researchgate.net/publication/239060615_Executives) [Accessed 26.9.2019]
- Segal, J., Smith, M., Robinson, L. and Shubin, J. (2019). Improving Emotional Intelligence (EQ). Dostopno na: <https://www.helpguide.org/articles/mental-health/emotional-intelligence-eq.htm> [Accessed 23.9.2019]
- Segal, J., Smith, M., Robinson, L. and Boose, G. (2019). Nonverbal Communication. Dostopno na: <https://www.helpguide.org/articles/relationships-communication/nonverbal-communication.htm> [Accessed 23.9.2019]