



**VODNIK
PO POTI ODKRIVANJA
OSEBNEGA POSLANSTVA IN VIZIJE**





VODNIK
PO POTI ODKRIVANJA
OSEBNEGA POSLANSTVA IN VIZIJE



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

159.923.2

MOJ korak naprej : vodnik po poti odkrivanja osebnega poslanstva in vizije / [avtorji Matej Cepin ... [et al.] ; urednik Matej Cepin]. - Ljubljana : Socialna akademija, 2018

ISBN 978-961-93095-4-4

1. Cepin, Matej
296392192

Moj korak naprej

VODNIK PO POTI ODKRIVANJA OSEBNEGA POSLANSTVA IN VIZIJE

Avtorji: Matej Cepin, Nina Debevec, Kristina Kosmač, Neža Repanšek,
Sašo Kronegger, Urška Slana, Špela Peterlin, Urška Simonišek,
Matija Mohar, Alenka Potočnik, Urša Svetelj

Urednik: Matej Cepin

Jezikovni pregled: Maja Đević Prah, Eva Gajšek

Oblikovanje: Simon Korenjak

Založila: Socialna akademija, odgovorni: Matej Cepin.

Tisk: Salve d.o.o., Ljubljana

Naklada: 500 izvodov

Ljubljana, 2018

AVTORSKE PRAVICE



To delo je objavljeno pod licenco

»Creative Commons Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Deljenje pod enakimi pogoji 2.5 Slovenija«.

FINANCIRANJE

Knjiga je nastala v okviru projekta »Inkubator 4.0 – družbene pobude za večjo zaposlenost in boljšo prihodnost«, ki ga sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (eu-skladi.si)

Publikacija je brezplačna.

HVALA!

Pod vsako poglavje v tej knjigi je podpisan avtor – ali dva.

Vodnik, ki ga držiš v roki, je namreč nastal iz strokovnih besedil, ki jih je enajsterica avtorjev prispevala tekom projekta Inkubator 4.0. Združevanje različnih pogledov in pristopov, pogosto pa tudi poenotenje uporabe istih konceptov v posameznih poglavjih, je bil zame velik izziv.

Na nek način bi za posamezno poglavje v tej knjigi zdaj že težko natančno zagovarjal, čigavo je. Veliko smo se prepletali, pa ne le v knjigi.

Prepletali smo se med razvijanjem ideje. Prepletali smo se pri vzajemnem komentiranju besedil. Prepletali smo se, ko smo v projektu v parih izvajali različna usposabljanja. In z večino smo se prepletali že v času pred začetkom projekta – saj drugače niti ne bi prišli skupaj.

Spoštovane soavtorice, spoštovani soavtorji, hvala vam! Prijetno in poučno je biti prepleten z vami!

Matej Cepin
urednik

KAZALO

KORAK – ZAKAJ ŽE?

Včasih smo nekoliko leni, ob tem pa nas potrošniška družba s sporočili, kot je: »Samo kupi tole, pa boš zadovoljen!«, vsakodnevno še dodatno napačno prepričuje v to, da je zadovoljstvo mogoče doseči tudi zgolj s sedenjem na kavču.

11

PREHOD IZ MLADOSTI V ODRASLOST

Na prehodih iz enega življenjskega obdobja v drugega smo še posebno zmedeni. Vsak prehod je pot v neznano, ki je posuta z nešteti spremembami in za mnoge tudi zelo težka.

23

SVET 4.0 – KO NASVETI ODRASLIH NE DELUJEJO

Četrta industrijska revolucija je, tako kot že prve tri pred njo, korenito spremenila svet, predvsem svet dela. Tudi odrasli morajo v svetu 4.0 korenito premisliti, katera od njihovih prepričanj so še veljavna in katera ne.

41

EDINSTVEN SI!

Vsakdo se v ta svet rodi edinstven. Vanj je rojen z edinstvenimi potenciali in tudi z edinstveno nalogo, ki je ne bo – če tega ne bo storil on sam – uresničil nihče drug.

57

SPOZNAJ SVOJO EDINSTVENOST

77

Praktične vaje za spoznavanje svoje edinstvenosti in za poglobljanje v svoje danosti, svojo preteklost in hrepenenja.

RAZVIJAŠ SE – ČE TO HOČEŠ ALI NE

93

Osebnostni razvoj se dogaja v vsakem trenutku. Nekateri ga usmerjajo, drugim se zgodi sam od sebe. V vsakem primeru pa je za pridobivanje novih kompetenc ključno, da zapustiš svojo cono udobja in se odločiš za pot naprej.

ODKRIJ SVOJE POSLANSTVO

111

Poslanstvo in vizija sta kažipota, ki ti lahko pomagata usmerjati svoj osebni razvoj. Praktične vaje in priporočila za odkrivanje osebnega poslanstva in vizije.

TRENIRAJ

129

Za hojo po poti osebnega poslanstva in vizije potrebuješ dobro kondicijo. Kako na tej poti ostati motiviran, ustvarjalen, povezan z drugimi in kako ob vsem tem še uživati?

POVEJ TUDI DRUGIM, KDO SI

157

Velik del priročnikov za krepitev zaposljivosti se pri tem poglavju začne, mi pa ga s tem vprašanjem zaključujemo.

AVTORJI



MATEJ CEPIN je vodja projekta Inkubator 4.0 in direktor Socialne akademije. Že več kot 20 let spremlja mlade, od leta 2002 tudi profesionalno. Nekoč je bil inženir računalništva, danes pa so njegove strasti osebnostna rast posameznika, razvoj civilne družbe, mladinsko delo, gradnja skupnosti, popotništvo in njegova družina.



NINA DEBEVEC je trenerka na Socialni akademiji, kjer je tudi vodja programa Popotniško novinarstvo. V zadnjih letih jo zanimajo predvsem odnosi med ljudmi, do sveta in do sebe. Meni, da se je pomembno zavedati življenja in ne samo brzeti skozenj. Z majhnimi, a konkretnimi dejanji želi soustvarjati svet sprememb.



KRISTINA KOSMAČ je trenerka mehkih veščin, ki že od leta 2009 dela z mladimi, med drugim v skavtsvu, v mladinskem delu in na delavnicah. Navdušuje jo povezovanje karierne poti z razvijanjem sebe in iskanjem osebnega zadovoljstva v poklicu, ki ga ljudje opravljamo.



SAŠO KRONEGGER je socialni pedagog in transakcijski analitik – svetovalec. Za različne naročnike izvaja izobraževanja in moderira procese. Njegova področja so komunikacija, sistemi podpore manj izkušenim (prostovoljcem, pripravnikom, novozaposlenim in novoizvoljenim), reševanje konfliktov in timsko delo.



MATIJA MOHAR je koordinator projektov v Mladinskem centru Litija z večletnimi izkušnjami na področju mednarodnih projektov in sodelovanja. Pred tem je kot projektni vodja sodeloval z lokalnim podjetjem, ki se ukvarja s tehnično opremo prireditvev.



ŠPELA PETERLIN je diplomirana psihologinja in trenerka v neformalnem izobraževanju. Izvaja delavnice in treninge, na katerih spodbuja raziskovanje lastnih potencialov, ozaveščanje načina delovanja in prepričanj ter celostni razvoj. Je ustanoviteljica društva Moave, ki preko gibanja spodbuja avtentičnost, izraznost in celostni razvoj.



ALENKA POTOČNIK je psihologinja in trenerka mehkih veščin. Posebej blizu so ji treningi komunikacije, skupinskega dela in ustvarjalnosti. Ko ne posluša predavanj, se zabubi še med knjige vseh debelin, barv in oblik – najraje v tiste, ki odpirajo širše poglede, žgečkajo ustvarjalne ideje in hranijo nove in nove misli.



NEŽA REPANŠEK je mladinska delavka in trenerka ter dolgoletna skavtska voditeljica. Zaključila je študij mednarodnih odnosov in je tudi nacionalna trenerka učenja človekovih pravic ter velika zagovornica učenja z delom. Prizadeva si za intenzivno povezovanje akademskih znanj z neformalnim izobraževanjem.



URŠKA SIMONIŠEK je specializantka pediatrije ter trenerka mehkih veščin. Najbolj uživa v delavnicah in v izobraževanjih, ki mladim pomagajo pri osebnem napredku, bolj kakovostnem in zdravem življenju ter samozavestnejšem nastopu. Med drugim je bila tudi vodja programa TEDxUniversityofLjubljana.



URŠA SLANA si je po študiju socialne pedagogike in delu na osnovni šoli želela poglobiti znanje o učinkovitih izobraževalnih pristopih za mlade s težavami v socialni integraciji, zato se je vpisala na Harvard. Zdaj se ukvarja z izobraževanjem in svetovanjem, zanimajo pa jo predvsem doživljajsko učenje, razvoj domišljije ter delo z različnimi skupinami in timi.



URŠA SVETELJ je trenerka mehkih veščin in NLP praktik. Njene strasti so izvajanje izobraževalnih treningov, gradnja mehkih veščin, priprava navdihujočih nastopov in spodbujanje aktivne družbe. S tem posameznike premika izven cone njihovega udobja. Najbolj uživa ob tem, ko drugi rastejo.

Stvari smo
izumljali z dobrimi
nameni! Želeli smo
si le poenostaviti
življenje! Nismo
želeli, da bi ljudje
prenehali hoditi,
da bi se prenehali
družiti v živo, da
bi bili predebeli
ali da bi se
gibalni rezultati
osnovnošolcev
poslabšali za 20 %.

Korak – zakaj že?

Matej Cepin

V TEM POGLAVJU

14 // Življenje je pot

14 // Pozor – posebej težki odseki življenja

15 // V rokah držiš popotniški vodnik

15 // Zakaj sploh hoditi?

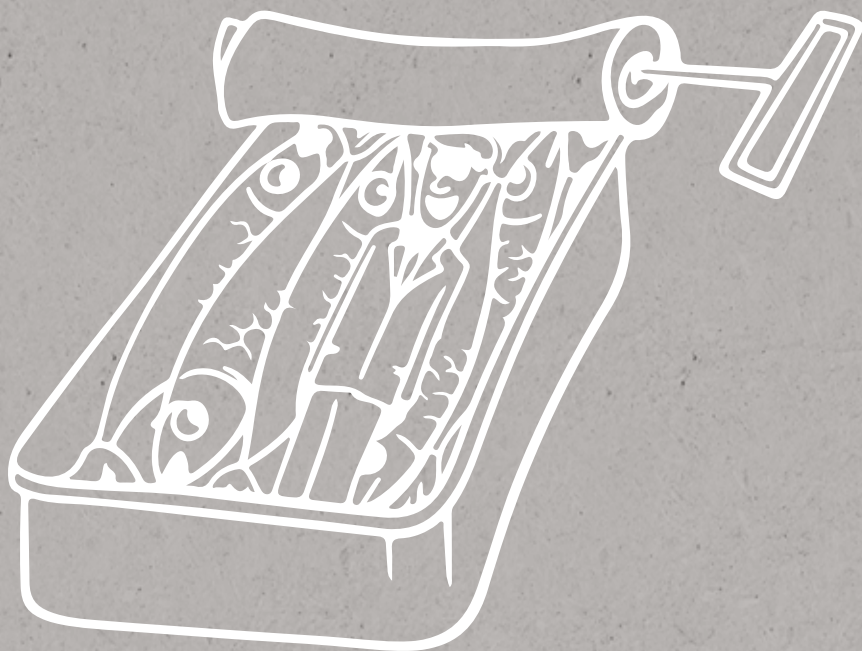
16 // Včasih smo malo leni

17 // Potrošniška družba povečuje
udobje brez truda

18 // Zadovoljstvo s seboj se ustvarja
skozi trud

19 // Tri bistvene stvari pri vsaki poti ...
in še ena

20 // Potrebno se je od-ločiti



Znani slovenski psiholog, dr. Aleksander Zadel, je na enem od svojih predavanj hudomušno utemeljeval, da so se največje težave človeštva začele z iznajdbo konzerve. Od takrat, ko je človek ugotovil, na kakšen način lahko shrani hrano za daljši čas, da ta še vedno ostane užitna, mu ni bilo več potrebno dan za dnem hoditi na naporno iskanje sveže hrane.

Za zadovoljevanje ene od svojih primarnih potreb se mu ni bilo več potrebno potruditi vsak dan znova. In zdi se, da gredo od iznajdbe konzerve naprej stvari samo še na slabše. Vedno manj smo prisiljeni hoditi.

ŽIVLJENJE JE POT

Življenje pa je, po drugi strani, ena sama pot, gibanje, premikanje. Za večino otrok okoli prvega leta starosti je eden največjih izzivov ravno shoditi. Ljudje, ki več hodijo, so praviloma bolj zdravi od tistih, ki hodijo manj.

Glavni povod, da življenje pogosto primerjamo s potjo, pa ni v fizični poti. Govorimo tudi o poti izobraževanja, pa o karierni poti, o poteh odnosov, pa o poteh do doseganja pomembnih življenjskih ciljev. Življenje je pot od začetka do konca, pri čemer nekateri začetek enačijo

z rojstvom, konec pa s smrtjo, spet drugi pa začetek postavljajo še pred rojstvo in konec v čas po smrti. V vsakem primeru od nekod prihajamo in nekam gremo.

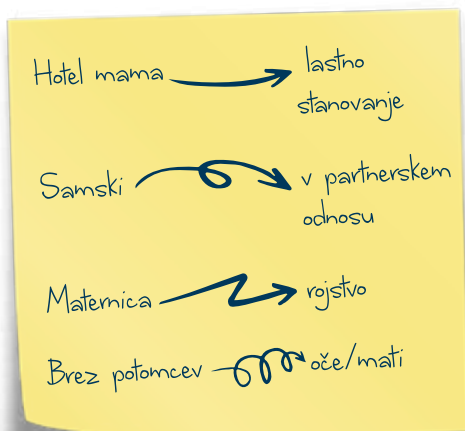
No, vsaj večina. Nekateri pa ob poti obstanejo. Iz različnih vzrokov ne želijo ali ne morejo več hoditi. Ostajajo v nedokončanih življenjskih zgodbah, saj v določenih odsekih poti ne vidijo smisla ali pa zanje nimajo moči. Njihovi sopotniki pogosto vseeno odidejo naprej, zato se tisti, ki obstanejo, pogosto znajdejo tudi v samoti.

POZOR – POSEBEJ TEŽKI ODSEKI ŽIVLJENJA

Nekateri odseki poti življenja so še posebej težki. Gre za odseke, ki vodijo iz ene pokrajine v drugo. Takšne poti so pogosto zelo ozke in strme. Imenujemo jih prehodi.

Prehodi so posuti po celotnem življenju – že rojstvo in smrt sta dva izmed njih. Zelo zgoščeni

pa so v obdobju, ko se pri posamezniku dogaja konec mladosti in obenem začetek odraslosti. Tem prehodom pravimo prehodi v odraslost. Eden izmed njih je prehod iz izobraževalnega sistema na trg delovne sile. Pridružijo se mu lahko še selitev stran od staršev, vzpostavitev trajnega partnerskega odnosa, starševstvo, finančna neodvisnost, ...



V svetu 4.0 (več o njem v tretjem poglavju) so ti prehodi za večino mladih težji, kot so bili še za generacijo njihovih staršev in za mnoge generacije pred njimi. V svetu 4.0 so ti prehodi predvsem veliko manj uhojeni. Če je v celotnem obdobju po drugi svetovni vojni v Evropi veljalo: »Zaključí izobraževalno pot, potem pa delat!« in »Višjo stopnjo izobrazbe dosežeš, boljša služba te čaka!«, danes temu ni več tako. Zaradi naglih sprememb so te poti postale veliko manj predvidljive.

V ROKAH DRŽIŠ POPOTNIŠKI VODNIK

Popotniške vodnike najverjetneje poznaš. To so tiste papirnate ali elektronske knjige in zbirke podatkov, v katerih ti izkušeni popotniki svetujejo, kaj se v določeni državi splača ogledati, kje se najboljše je, kje najceneje spi in kje so najboljše zabave.

Bolj izkušeni popotniki pri pisanju popotniških vodnikov seveda skušajo biti kar se da objektivni, vendar to ni njihova glavna odlika. *Njihova glavna odlika je, da so stvari sami preizkusili in da zato za svojimi besedami stojijo.* Podobno tudi pisci te knjige nismo le strokovnjaki s svojih področij, ampak smo dali stvari skozi tudi na lastni koži. Morda še bolje rečeno: še vedno dajemo stvari skozi tudi na lastni koži. Ta pot se namreč nikoli ne konča.

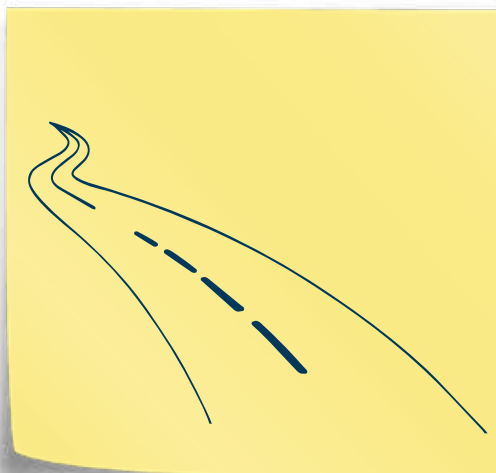
V rokah torej držiš popotniški vodnik skozi življenje, ki je posebej osredotočen prav na obdobje prehodov iz mladosti v odraslost. Primarno se osredotoča na prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela, vendar je življenje tako prepleteno, da ga skušamo zaobjeti čim bolj celostno.

Z naslovom Moj korak naprej ti želimo sporočiti, da ne stoj na mestu. Lahko da imaš zelo visoke cilje ali pa da teh sploh nimaš – obema primeroma se bomo v temu vodniku posvetili. A kar je obema situacijama skupno, je to, da je v obeh najprej potrebno narediti prvi, morda zelo majhen korak. Nato pa drugega. In nato tretjega. Morda niti ne v pravo smer. Morda celo ne naprej.

ZAKAJ SPLOH HODITI?

Skupna lastnost ljudi, ki v hoji skozi življenje zares uživajo, je, da so zadovoljni sami s seboj. In najbrž je prav zadovoljstvo s samim seboj tista končna postaja, ki jo v življenju vsi iščemo.

Zdi se, da je to hrepenenje prav vžgano v človekovo naravo. Želimo biti dobri, ljubljeni, koristni, na tak ali drugačen način rodovitni. Pomembno vprašanje, ki se na tem mestu poraja, je: ali smo v življenju lahko dobri, ljubljeni, koristni in rodovitni, če večino časa skozi življenje ne hodimo, ampak stojimo na mestu?



VČASIH SMO MALO LENI

Iznajdbe sveta 4.0, pa tudi že nekatere pred tem, so nas polenile. Tako telesno, kot tudi duševno in duhovno.

Stvari smo izumljali z dobrimi nameni! Želeli smo si le poenostaviti življenje!

Da ne bi bilo potrebno vsakomur vsak dan znova kuriti ognja za ogrevanje, smo izumili boljše sisteme ogrevanja. Tudi jame so se sčasoma izkazale za nekoliko neudobne in začeli smo graditi hiše. V zemlji smo odkrili neko smrdečo snov, jo poimenovali nafta in ugotovili, da nam lahko služi pri premikanju. Nedolžne konzerve pa smo tudi že omenili. Aja ... pa ker je pisanje pisem zamudno, smo izumili mobilno telefonijo. In spotoma se je izkazalo, da je ta tehnologija uporabna tudi za oddaljene nakupe, navigacijo, sodobne oblike avtoštopa, shranjevanje službenih dokumentov, pregled vremenske napovedi in načrtovanje prostega časa.

Nismo želeli, da bi ljudje prenehali hoditi, da bi se prenehali družiti v živo,

da bi bili predebeli, da ne bi več v tolikšni meri vzpostavljali trajnih partnerskih zvez ali da bi se gibalni rezultati osnovnošolcev poslabšali za 20 %.

Tudi otrok nismo želeli vzgajati v stilu, da bo njihova glavna pridobljena veščina vlečenje prsta po tablici, da jih bo toliko dolgočasenih in da se sploh ne bodo več znali igrati. In tudi skrbi drug za drugega nismo želeli zmanjšati. Bolnišnice, domove za ostarele, izobraževalne institucije in podobne ustanove so nastale iz ljubezni do sočloveka, ne pa zato, da bi nas medsebojno odtujile.

Vse te iznajdbe niso same po sebi ne slabe ne dobre. Posameznik je tisti, ki jih lahko uporabi sebi in drugim v korist ali pa v škodo. Predvsem od vsakega posameznika in spodbud iz okolja, ki jih je deležen, je odvisno, ali ga bodo zgoraj navedene iznajdbe polenile ali pa bo z njihovo pomočjo še bolj kakovostno uresničeval svojo poklicanost.



POTROŠNIŠKA DRUŽBA POVELIČUJE

UDOBJE BREZ TRUDA

Vsakodnevno skozi oči in ušesa zaznavamo na tisoče oglasnih sporočil. Velika večina jih je zastavljena po enem in istem vzorcu: »Kupite naš izdelek ali storitev in že boste čutili neizmerno zadovoljstvo! Ničesar drugega vam ni potrebno storiti, le kupite in to je to!«

Velika večina ljudi se zaveda, da so takšna sporočila laž. Pa vendar pogosto rečemo, da je prav potrošniška družba ustvarila toliko pasivnosti. Težava takšnih sporočil najbrž niti ni v prepoznavanju njihove lažnivosti, saj vendar vsi vemo, da razni praški in naprave za izgubljanje kilogramov ne delajo čudežev že samo zato, ker smo jih kupili.

Težava je v količini tovrstnih sporočil. Če neko laž tisočkrat ponoviš, namreč počasi postaja resnica. Prodajalcem bi seveda močno škodilo, če bi prejemniki sporočil znali sami, brez

njihove pomoči, poskrbeti za svoje potrebe. Potem njihovih izdelkov in storitev namreč ne bi nihče potreboval!

Potrebna je velika mera kritičnosti, da se kljub množici oglasnih sporočil, ki govorijo drugače, zavedamo, da se pravo zadovoljstvo ne ustvarja skozi nakup določenega izdelka.

Ko ničkolikokrat na dan slišimo vzročno-posledično zvezo »Kupi – uporabi brez truda – boš zadovoljen,« je potrebna visoka mera samozavedanja, da svoje misli in dejanja naravnamo na obratno logiko.

Spodbudno pri vse tem pa je dejstvo, da je najtežje narediti prvi korak. Ko enkrat izkusimo tisto drugačno, pravo srečo, bo že lažje. Toda – kakšno sploh je sporočilo, obratno od potrošniške logike?



ZADOVOLJSTVO S SAMIM SEBOJ SE USTVARJA SKOZI TRUD

Kako nepozabno dober je občutek, ko prvič pretečeš 10, 21 ali 42 kilometrov!

Kako se po napornem delovnem tednu prileže petek! A le, če smo ves teden trdo delali. Če nismo, je petek lahko tudi vzrok za slabo vest: »Joj, spet je konec tedna, jaz pa nisem uresničil zadanih nalog!«

Kako po opravljenem težkem izpitu prija nagrada v obliki čokolade, sladoleda, dobrega kosila ali sprehoda! Koliko bolj z veseljem si takšne nagrade privoščimo, kot če predhodnega izpita ne bi bilo!

V katerem primeru boste na vrhu Triglava bolj zadovoljni sami s seboj? Če boste na vrh priplezali z lastnimi mišicami in v lastnem znoju ali če vas tja pripeljejo s helikopterjem?

Pot do zadovoljstva s samim seboj vodi zgolj preko vloženega truda in premagovanja naporov.

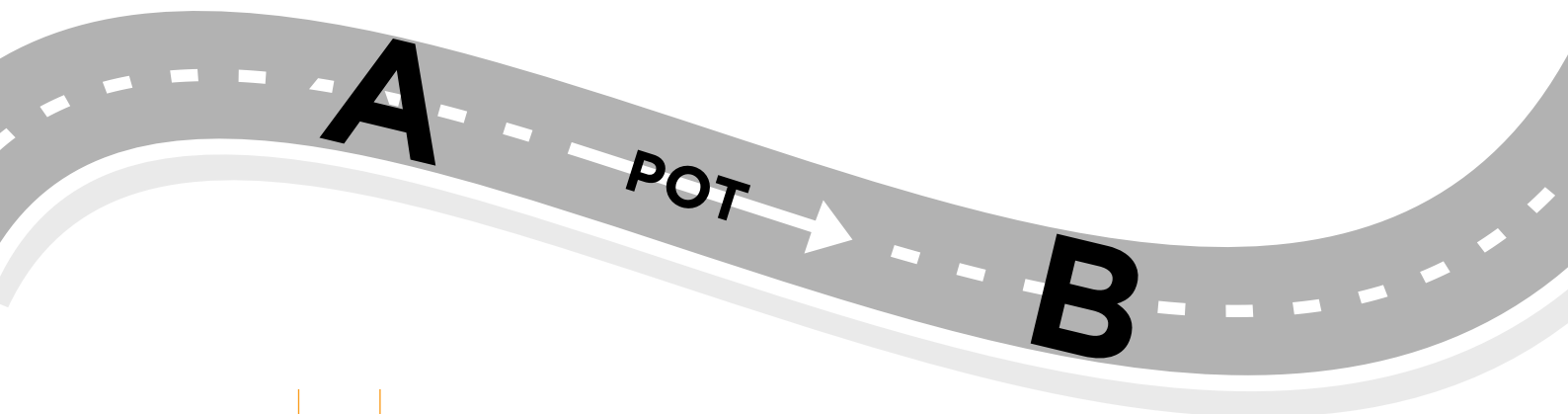
Pasivnost je najverjetneje že od nastanka človeštva drža, h kateri zavedno ali nezavedno, javno ali prikrito, vsi težimo. Vsakomur včasih paše biti majčkeno na off. Toda zgolj pasivnost, brez vmesnih odmerkov truda, nas ne zadovolji. Prav nasprotno!

Udobje je takšne narave, da nam nekaj časa godi, sčasoma pa nam v njem postane neudobno. Stol, na katerega sedemo, ko prihitimo na predavanje, se na začetku zdi super udoben, po 60 minutah pa bi že pošteno radi vstali. Kos torte, morda dva, sta slastna. Namesto tretjega kosa pa se prav prileže sprehod!

Enostavno: ljudje nismo narejeni za mirovanje, narejeni smo za gibanje! S seboj bomo zadovoljni takrat, ko bo naše življenje zmes gibanja in mirovanja, truda in pasivnosti, pri čemer ta dva elementa nista enakovredna. Zadovoljstvo ustvarja trud, pasivnost pa je njegova prijetna začimba.

Ponovimo še enkrat: v množici oglasnih sporočil, ki govorijo nasprotno, ta sicer dokaj razumljiva resnica pogosto ne uspe prodreti do naših možganov v dovolj veliki meri, da bi jo upoštevali. Čeprav ima vsak človek z lastnim trudom in posledičnim zadovoljstvom tudi kakšno pozitivno izkušnjo, se ta lahko hitro utopi v množici nasprotnih dražljajev.

Svoje pa zagotovo doda tudi človeška narava, za katero velja tisto, kar smo zapisali v prvem delu tega poglavja: »Pasivnost je verjetno že od začetka človeštva drža, h kateri vsi vsaj malo težimo.«



TRI BISTVENE STVARI PRI VSAKI POTI ... IN ŠE ENA

Ko popotnike vprašamo, zakaj potujejo, običajno dobimo dva tipa odgovorov: eni potujejo, da bi nekam prišli, drugi pa, ker se imajo na poti lepo. Znale so razprave o tem, ali je bolj pomemben cilj ali pot. A najverjetneje sta pomembna kar oba.

Posameznikom, ki na življenje gledajo le kot na skupek ciljev, pogosto manjka užitka, sprostitev, uživanja v sedanjem trenutku.

Posameznikom, ki ciljev ne marajo, na življenje pa gledajo predvsem kot na pot, na kateri je pomemben vsak nov trenutek, pa včasih zmanjka volje in energije za kak preobrat, ki zahteva dolgo obdobje vztrajnosti.

Matematično gledano je pot vektor oziroma premik od točke A do točke B. In da se na poti ne izgubimo, je smiselno poznati vse tri njene elemente: točko A, točko B in tisto vmes.

Preden se kam odpravim, pa tudi v življenju nasploh, so pomembna tri vprašanja:

- Kje sem?
- Kam hočem priti?
- Kako do tja?

Namen vodnika, ki ga držiš v rokah, je prav to:

1

Pomagal ti bo ugotoviti, kje si. Spoznati samega sebe, tvoje močne in šibke točke, tvoje talente, pa tudi strahove, napačne predstave ali predsodke.

2

Pomagal ti bo ugotoviti, kam pravzaprav želiš priti. Opredeliti tvoje osebno poslanstvo in vizijo. Začutiti tvojo poklicanost, negovati tvoja najgloblja hrepenenja in se na njih odzivati.

3

Pomagal pa ti bo tudi pri samem prehodu iz točke A v točko B. Ponuja ti kup praktičnih nasvetov in spoznanj, life-hackov, ki ti bodo olajšali pot skozi življenje.

Seveda pa zgolj teoretično znanje ne zadošča. Za dejanski premik iz točke A v točko B poleg poznavanja teh dveh točk in vmesne poti potrebuješ tudi primerne osebne naravnosti.

Ni dovolj vedeti, potrebno je tudi biti. Naravnosti, kot so vzeti si čas za refleksijo, teženje k osebni ritmu, prevzemanje odgovornosti, zastavljanje osebnih izzivov, gradnja socialnih mrež in podobne, so nekaj, kar še vedno lahko pridobiš. Nikoli ni prepozno!

POTREBNO SE JE OD-LOČITI

O pomembnosti sklepanja trdnih in zavezujočih odločitev najbrž slišiš zelo pogosto.

Vendar pa to ni enostavno. Začneš, malo vztrajaš ... ah ... Dvomi hitro nastopijo. Zakaj sploh? Ali me ta pot vodi v pravo smer? Si sploh zares želim postati to, kar je obljubljeno na koncu te poti? Nimam prave opreme. Kmalu se bo znočilo, potrebno je počiti. Ne, ne, tole bo prehiter tempo ...

Odločitev ima v sebi nekaj grenkega. Pravzaprav se to grenko skriva že kar v sami besedi. Razbijemo jo lahko na od in ločitev. Na vsakem križišču lahko izbereš le eno pot, preostale pa ostanejo neizbrane. Od ostalih se je potrebno ločiti. *Tisto grenko pri od-ločitvi je zapiranje možnosti, občutek, da se bo nekaj nepovratno zaključilo in da ni več poti nazaj.* Vendar ne skrbi, križišča bodo še prišla. Če hodiš, je možnosti, da naletiš na križišče, veliko več, kot če stojiš na mestu.

Razlogov, zaradi katerih nekateri raje kot da bi hodili, ostanejo na mestu, je več. Zelo pogost razlog je, da je možnih izbir preveč in da je izbira zgolj ene poti zelo tvegana. Vsaka nova pot je pot v neznano. Nikoli ne veš stoodstotno,

kaj se bo na poti dogajalo, niti tega, kaj bo na cilju. A vendar naj to ne bo razlog za ne-odločitev. Stanje na mestu je v večini primerov veliko slabša možnost kot hoja v nekoliko napačno smer. Če ne drugega, se lahko iz zgrešene poti veliko naučiš, iz stanja na mestu pa ne kaj dosti.

Tudi ne-odločitev je odločitev, najpogosteje zelo slaba. Če se dolgo časa ne odločiš, se pač odločiš za življenje, kot je bilo doslej. Za odsotnost sprememb. Sčasoma pa se tudi različne možnosti za pot začnejo zapirati.

Odločanje nas oblikuje. Gube na obrazu starega človeka so posledice njegovih odločitev. Ko gre življenje naprej, je dobro biti natreniran v odločanju. Najbrž si lahko predstavljaš, kako izgleda oseba, stara na primer 40 let, ki ni nikdar resno trenirala odločanja?

Odločanje, koraki in odločanje za korake so bistvene sestavine življenja, ki ti je bilo podarjeno!



Skozi celotno
življenje
preživimo mnogo
prehodov. In
prav prehod
iz mladosti v
odraslost je
eden najbolj
kompleksnih.
Spremljajo ga
občutki praznine,
strahu in stresa.
Vendar ne traja
večno!

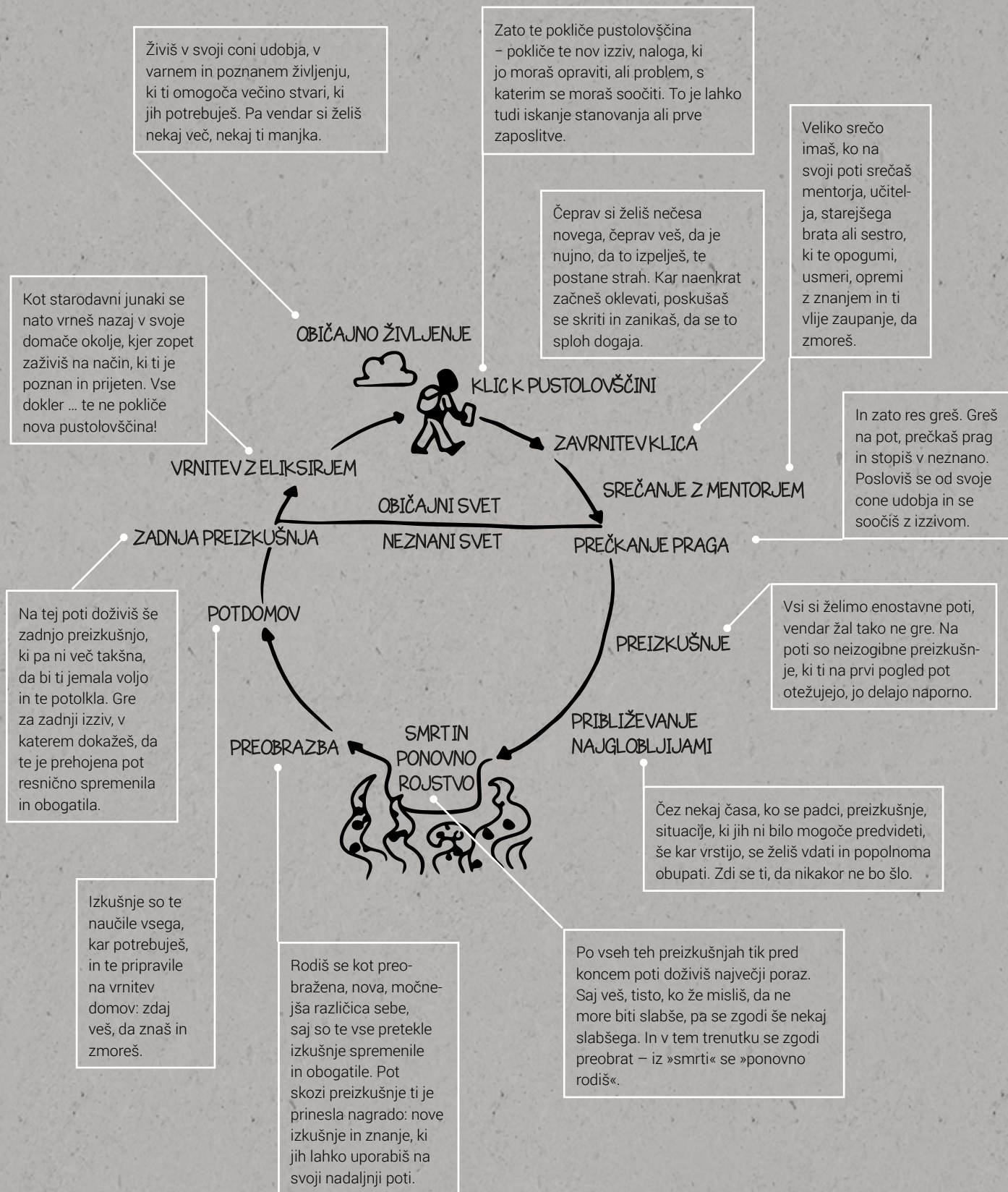
Prehod iz mladosti v odraslost

*Nina Debevec in
Kristina Kosmač*

Se spomniš
filma, knjige ali
kakšne zgodbe,
kjer nastopa junak, ki
mu po dolgi in naporni
poti uspe doseči cilj?
Prepričani smo, da ti
je kakšen tak junak
zagotovo prišel na
misel. Se sprašuješ,
zakaj?

Zato, ker ta junak
prinaša zgodbo tudi
zate – če jo strnemo,
ima dvanajst glavnih
dogodkov, prehodov,
skozi katere moraš
zelo verjetno iti tudi ti,
preden lahko prispeš
do želenega cilja.

Vabimo te, da se podaš
na pot in zaupaš, da
te bo ta spremenila in
obogatila.



V TEM POGLAVJU

27 // Kaj so prehodi?

28 // Prehod v odraslost

32 // Prehod iz izobraževalnega sistema
na trg dela

33 // Kako preživeti prehode?

34 // Prehodi kot letni časi

39 // Povzetek

KAJ SO PREHODI?

Junakovo popotovanje skozi dvanajst postaj je neke vrste prehod. Začne se v domačem, znanem okolju in tudi konča se tam. Okolje se ne spremeni, bistveno pa se spremeni junak. Postane nova, boljša različica sebe.

Prehodi so večji življenjski dogodki oz. spremembe, čas spoprijemanja z nečim novim in neznanim, ki jih vsak doživlja na svoj način. Vsak prehod je srečevanje z lastnimi čustvi in občutenji, je korak naprej v novo obdobje, kjer se srečujemo z novimi vlogami. Prehodi so obdobja prehajanja v naslednje stanje biti, ki s seboj prinaša osebno rast.

Mladost in prehod v odraslost, ki sledi mladosti, veljata za življenjsko obdobje, v katerem sta človekova identiteta in njegova vloga v svetu nejasni, posameznik pa je postavljen pred posebej veliko število priložnosti in ovir, novih izzivov in prehodov v novo stanje biti: biti zaposlen, biti partner, biti porabnik, biti starš, biti samostojen.



VAJA: MOJA POT SKOZI ŽIVLJENJE

Poišči si miren kotiček in si privošči umirjeno, ustvarjalno vzdušje: zavrti si najljubšo instrumentalno glasbo, prižgi si dišečo svečko, pripravi si najljubši napitek. Na velik list papirja z barvami nariši svojo pot skozi življenje od rojstva do sedaj. Te je pot doslej vodila po ravni cesti ali po strmih, ovinkastih stezicah, po glavnih vpadnicah ali stranskih kolovozih? So bili na tvoji poti obvozi, podhodi, nadhodi, prelazi ali prehodi? Te je življenjska pot peljala skozi sončne pokrajine, po gorah z razgledom, zelenih gričih, mimo prepadov, skozi gozdove, puščave, preko rek ali morij? Kateri odseki tvoje poti so imeli pomembne sopotnike, morda celo vodiče ali usmerjevalce in kateri deli tvoje poti so bili samo tvoji?

Vzemi si dovolj časa ter napiši in nariši vse, kar ti pride na misel. K sliki svoje poti se lahko vrneš tudi naslednji dan. Pomembno je, da se sprostiš, zabavaš in odkrivaš znane, nove ali morda že pozabljene stvari o sebi. Ne skrbi o tem, ali je tvoj izdelek umetniški ali pa malce bolj prvošolski! Spoznavanje sebe se začne z majhnimi koraki in pri prvih korakih smemo biti vsi nekoliko nerodni. Če želiš, lahko svoj izdelek ali svoje razmišljanje ob vaji deliš s kom, ki mu zaupaš.

PREHOD V ODRASLOST

Kako veš, kdaj spadaš med odrasle? Kdo je sploh odrasel človek?

»Najprej sem pomislila na vse te klasične stvari: znati si skuhati, zaslužiti nekaj denarja, živeti sama, ampak če pogledam preko tega, bi rekla, da je odrasel tisti, ki se zase trudi skrbeti tudi v duhovnem smislu, je odgovoren, ampak vseeno igriv, ohrani nekaj zdravega egoizma in naredi kaj lepega za druge.« —Tina, 30

»Menim, da je človek odrasla oseba takrat, ko je sposoben prevzeti odgovornost za svoja ravnanja, ko ima moralne vrednote, ki prevladajo nad udobjem, ugodjem, koristnostjo, koristoljubjem, ko opravi dela, naloge in opravila, za katera je zadolžen. Konstruktivno komunicira in je sposoben prenesti kritiko. Ko se zave svoje majhnosti in se neha obnašati božje.« —Klavdija, 45

Prehod v odraslost je razvojno obdobje, ko mladi postajajo vedno bolj čustveno, vrednostno in materialno neodvisni od staršev, obenem pa še ne prevzemajo vseh odgovornosti in nalog odraslega človeka. Je čas za raziskovanje življenjskih možnosti. V razvojni psihologiji to obdobje ni popolnoma jasno kronološko določeno, okvirno bi ga lahko umestili v čas med 18. in 25. (po mnenju nekaterih avtorjev celo tridesetim) letom starosti.

To je čas, ko si kot posameznik biološko dozorel, za tabo je več let formalnega izobraževanja, osvobojen si starševskega nadzora, tvoja identiteta je bolj ali manj zgrajena.

Posameznik naj bi v obdobju zgodnje odraslosti dosegel samostojnost, čustveno stabilnost, pridobil naj bi zaposlitev in si uredil bivanjski prostor izven skupnosti staršev. Razvil naj bi pripadnost skupinam in prevzel družbeno odgovornost. Razvojna naloga osamosvajanja od družine, ki se je v obdobju odraščanja nanašala

predvsem na čustveno osamosvajanje, zdaj dobiva poudarek na finančnem osamosvajanju.

V preteklosti je posameznik začel veljati za odraslega, ko je opravil določene korake v življenju, kot so zaključek šolanja, prva zaposlitev, selitev od staršev oz. skrbnikov, finančna neodvisnost, poroka, ustvarjanje družine. Danes pa sta prehod v odraslost in življenjski potek v obdobju od poznih najstniških let do konca dvajsetih malce drugačna. Veliko posameznikov se odseli od doma, vendar pogosto le začasno. Značilna je selitev v delovnem delu tedna zaradi študija ali pa večmesečna selitev v tujino. Starostna meja prve zaposlitve, poroke in starševstva se pomika navzgor, večina mladih se po srednji šoli odloči za nadaljevanje šolanja na univerzi.

ODRASLOST IN MLADI DANES

Koraki, ki vodijo v odraslost, si danes ne sledijo nujno v pričakovanem zaporedju. Prehodi so vse bolj nejasno začrtani in prehajajo iz enega v drugega. Mladi danes pogosto:

- zapustijo dom staršev in se vrnejo za nekaj mesecev,
- zapustijo šolo in se spet vključijo vanjo,
- se v tem obdobju raje odločijo za študij kot za zgodnji vstop na trg dela, si najdejo delo, ki ga lahko hitro tudi izgubijo,
- živijo v negotovem razmerju, za katerega ne vedo, koliko časa bo trajalo,
- spreminjajo svoje poklicne aspiracije zaradi svojih kratkoročnih osebnih preferenc ali zaradi razmer na trgu dela,
- razvijejo »zbrkljane« življenjske stile, kjer lovijo ravnotežje med prilagajanjem družbi in »štrenjem ven«.

PRIMER: JANI IN HOTEL MAMA

Jani se je po koncu srednje šole vpisal na študij ekonomije v glavnem mestu države. Podoben študij je bil sicer tudi čisto blizu njegovega domačega kraja, a tako se je veselil samostojnosti in življenja v študentskem domu! Prvi meseci so bili polni spoznavanja novega ter študentskih zabav in so hitro minili. Časa za domotožje skoraj ni bilo, saj se je vsak vikend vrnil domov, kjer mu je mama oprala perilo in mu pripravila kakšno omako, golaž ali juho, ki jo je lahko postavil v hladilnik in pogrel med tednom, kadar se je naveličal študentskih bonov. Nato pa je prišel čas prvih izpitov in ko je Jani sedel za mizo s kupom zapiskov in študijskega gradiva, je ugotovil, da ga ekonomija pravzaprav ne zanima. Spremenil je študijsko smer ter se do konca semestra preselil nazaj k staršem.

Po seriji krajših razmerij z Darjo, sošolko s faksa, Sabino, prijateljico iz otroštva, in Jano, kolegico iz plezalnega kluba, je na neki zabavi spoznal Marušo. Odlično sta se ujela, a nobeden od njiju si ni želel resnega razmerja, zato sta se dogovorila za neobvezno »prijateljstvo z dodatki«. Kljub temu sta veliko časa preživela skupaj in Jani jo je sčasoma predstavil staršem, ki so jo lepo sprejeli. Čez leto dni je imela Maruša v Janijevem delu hiše že veliko svojih stvari, saj se ji ni zdelo praktično zmeraj hoditi domov po oblačila in druge potrebščine.

Ob koncu študija je Jani začel veliko delati prek študentskega servisa, kjer se je izkazal kot zanesljiv in samoiniciativen delavec, zato mu je eden od delodajalcev ponudil zaposlitev za določen čas, ki jo je sprejel tik pred zadnjimi izpiti in diplomo. Posvetil se je službi, zato mu nekako nikoli ni uspelo dokončati izpitov in poskrbeti za diplomo. Starši so ga včasih, ko se je pozno popoldne vrnil iz službe domov in v mamini kuhinji v loncih preveril, kaj je za kosilo, povprašali, kdaj se bosta z Marušo poročila, odselila in ali lahko kmalu pričakujejo vnuke. Jani je vedel, da gre za šalo, a kljub temu so se mu zdela vprašanja neprijetna, saj je vedel, da z Marušo še daleč



nista pripravljena razmišljati o družini. Pravkar sta preživljala celo resno krizo v razmerju in se spraševala, ali naj sploh še ostaneta skupaj. Njuno neobvezno razmerje iz študijskih let ni bilo to, kar sta si predstavljala, da si želita od partnerske zveze, in oba sta se spraševala, ali je morda »tam zunaj še kaj boljšega«.

Cene najemnin so bile visoke in Jani je želel stanovanje kupiti. Zdelo se mu je, da bi raje plačeval kredit kot najemnino. A če je želel privarčevati za polog, je bilo vendar bolj smiselno v tem času ostati pri starših. Poleg tega je bil Jani pod močnim stresom zaradi zmanjšane potrebe po izdelkih, ki jih je pripravljalo njihovo podjetje. Šef mu je že neformalno namignil, naj si za vsak slučaj začne iskati drugo delo, saj ni prepričan, da mu bodo lahko podaljšali pogodbo. Ta čas je bil preprosto preveč negotov za kakšne velike življenjske odločitve. Malo, čisto malo, bo raje še ostal v hotelu mama ...

Take prehode imenujemo tudi reverzibilni prehodi, v katerih ni nič gotovega. To mlade pogosto spravlja v obup. Reverzibilnost prehodov je eden izmed razlogov, zaradi katerih mladi podaljšujejo prehajanje v odraslost. Tako ni več točne meje, ki določa odraslega človeka.

SAMOSTOJNOST IN NEODVISNOST

Prehod v odraslost pa je tudi obdobje samostojnega odločanja in prevzemanja odgovornosti za svoja dejanja. Nanaša se na posameznikovo možnost samousmerjevalnega vedenja, ki vključuje vedenjske, čustvene in funkcionalne vidike. Kaže se v visoki stopnji zanašanja nase, samostojnosti in sposobnosti sprejemanja odločitev ter tudi v samozaupanju pri definiranju in postavljanju ciljev.

Vam je ta občutek znan? Na eni strani velika želja po samostojnosti, na drugi strani pa negotovost in zmedenost. To ni nič nenavadnega, večina mladih gre čez to obdobje s podobnimi občutki. Važno je, da začnemo opazovati svoja čustva, misli in občutenja ter da se jih zavedamo.

Prehod v odraslost zajema naslednje značilnosti:

- samozavedanje – prehod od nedoločene zavesti posameznika k zgrajeni podobi o samem sebi,
- prevzemanje socialnih vlog – prehod od omejenega spektra socialnih vlog mladostnika k celostnim in kompleksnejšim vlogam

odraslega človeka,

- prehod od šolskih dejavnosti k zaposlitvi,
- prehod od pretežnega prejemanja informacij in znanja k njihovi uporabi,
- prevzemanje odgovornosti – prehod proti pravno odgovorni osebi.

Neodvisnost, ki jo s prehodi pridobivamo, ima naslednje ravni:

- **Funkcionalna neodvisnost:** v obdobju mladostništva se kaže kot sposobnost upravljanja in usmerjanja osebnih zadev brez pomoči matere ali očeta.
- **Vedenjska neodvisnost:** v obdobju mladostništva se kaže v diferenciaciji vedenj, vrednot in prepričanj mladostnika od tistih, ki jih imajo starši. Zato je vedenjska neodvisnost definirana kot predstava o sebi, ki je ločena od očeta in mame, ter kot posamezniku lasten sistem prepričanj in vrednot.
- **Emocionalna (čustvena) neodvisnost** je dokaj kompleksen in širok koncept, ki lahko zajema pozitivne ali negativne izide. Opredeljena je kot osvobojenost od stalne potrebe po odobravanju, bližini in emocionalni opori staršev.
- **Konfliktna neodvisnost:** negativni vidik emocionalne neodvisnosti na drugi strani odraža negativna občutenja konfliktnosti. Tako je ta oblika neodvisnosti opredeljena kot osvobojenost od pretiranih občutkov krivde, tesnobe, nezaupanja in odgovornosti.

»Neodvisnost je to, da prepoznaš svoj občutek med vsemi vplivi, ki se zgrinjajo nate.

Da se slišiš in da je to glasnejše od vsega, kar te je obkolilo in kar govorijo drugi.

Da se lahko vsak hip dotakneš svojega srca in začutiš utrip svoje sredine.

Tu je svetli ris, sredi katerega stojiš v sreči in nesreči.

Tu si doma.

Lepo ti je, ko srečuješ ljubljene ljudi in veš, da ne moreš biti oropan. Vse, kar drugi dobi, daješ prostovoljno.

In ničesar ne morejo izsiliti, zato se jih ne bojiš.

Zato tudi nikogar ne sovražiš.

Vsi bodo dobrodošli na tvojem domu, če si ti gospodar.»

–Alenka Rebula

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK

- Ali se spomniš kakšnega reverzibilnega prehoda v svojem življenju?
- Kakšni občutki so se pojavili v tebi, ko se je določen prehod zgodil, vendar pri tem še ni bilo jasno, koliko časa bo trajal (selitev, šolanje, zaposlitev ...)?
- Kaj pa je tvoje merilo, da postaneš odrasla oseba? Se imaš za odraslo osebo?
- Ali je študij tvoj način življenja? Ali študij dojemaš kot privilegij in priložnost ali kot samoumevno odločitev, s katero odložimo prehod na trg dela?

KVIZ: ALI ŽE SPADAŠ MED ODRASLE?

Navodilo: Odkljukaj vse, kar znaš samostojno narediti, in preštej kljukice! Malo za šalo, malo zares.

Znam:

- ☐ Likati.
- ☐ Sesati.
- ☐ Sprazniti vrečko v sesalcu.
- ☐ Skuhati obrok brez recepta.
- ☐ Zamenjati žarnico.
- ☐ Popraviti luknjo v puloverju.
- ☐ Zamenjati plenico.
- ☐ Zložiti oblačila.
- ☐ Očistiti stranišče.
- ☐ Zamenjati sol v pomivalcu.
- ☐ Voziti avto.
- ☐ Vzporedno parkirati.
- ☐ Zavezati kravato.
- ☐ Očistiti madež rdečega vina.
- ☐ Postaviti šotor.
- ☐ Postlati posteljo.
- ☐ Zmešati vsaj en koktejl.
- ☐ Odpreti šampanjec.
- ☐ Skrbeti za lončnice.
- ☐ Estetsko zaviti darilo.
- ☐ Pravilno nasloviti pismo.
- ☐ Oprati občutljivo perilo.
- ☐ Najeti avto v drugi državi.
- ☐ Podaljšati potni list.
- ☐ Podaljšati osebno izkaznico.
- ☐ Ločevati smeti, reciklirati.
- ☐ Zvrtati luknjo z vrtalnikom.
- ☐ Skrbeti za domačo žival.
- ☐ Rezervirati hotelsko sobo.
- ☐ Rezervirati letalsko karto.
- ☐ Narediti check-in na spletu.
- ☐ Uporabljati plačilno kartico.
- ☐ Plačati davek.
- ☐ Izpolniti davčno napoved.
- ☐ Privarčevati denar.
- ☐ Spustiti vodo iz radiatorja.

- ☐ Se naročiti pri zdravniku.
- ☐ Naročiti se pri zobozdravniku.
- ☐ Se naročiti pri frizerju.
- ☐ Prižgati ogenj.
- ☐ Brati (papirnati) zemljevid.
- ☐ Zamenjati gumo na avtu.
- ☐ Zložiti raztegljivo rjuho.
- ☐ Kolesariti.
- ☐ Popraviti predrto gumo.
- ☐ Skleniti zavarovanje.
- ☐ Urediti zavarovanje v tujini.
- ☐ Uporabljati šivalni stroj.
- ☐ Slavnostno pogrniti mizo.
- ☐ Se pogajati za plačo.
- ☐ Izklopiti bojler.
- ☐ Izdelati proračun.
- ☐ Plačati račune v roku.
- ☐ Zamenjati žarnico v avtu.
- ☐ Posodobiti telefon.
- ☐ Posodobiti računalnik.
- ☐ Obesiti sliko na steno.
- ☐ Peči na žaru.
- ☐ Odstraniti iver ali trn v koži.
- ☐ Varnostno kopirati podatke.
- ☐ Dati primerno napitnino.
- ☐ Odmašiti odtok.
- ☐ Temeljito očistiti hladilnik.
- ☐ Temeljito očistiti pečico.
- ☐ Sestaviti kos pohištva.
- ☐ Napisati življenjepis.
- ☐ Napisati prošnjo za delo.
- ☐ Najti informacije na spletu.
- ☐ Se udeležiti volitev.
- ☐ Pokositi travo na dvorišču.
- ☐ Napisati zahvalo in vabilo.
- ☐ Se pogajati za plačo.
- ☐ Speči torto brez recepta.

- ☐ Najti omarico za varovalke.
- ☐ Odklopiti hišno elektriko.
- ☐ Zapreti glavni ventil za vodo.
- ☐ Nastaviti temperaturo gretja.
- ☐ Na pamet povedati EMŠO.
- ☐ Na pamet vedeti svojo davčno številko.
- ☐ Kupiti darilo za poroko.
- ☐ Lepo zložiti prtljago v kovček.

Rezultati:

0–30 točk

Videti je, da je tvoje sidro še vedno trdno pričvrščeno v hotelu mama. Malce odraščanja ti zagotovo ne bi škodilo.

30–50 točk

Videti je, kakor da že malce kukaš v obdobje odraslosti, ampak te to še ne mika preveč. Vseeno razvij še kakšno od življenjskih veščin, prišle ti bodo prav. Pogumno!

50–70 točk

Nisi še med čisto pravimi odraslimi. V veliki meri znaš poskrbeti zase in za svoje obveznosti, še vedno pa je precej nalog, ki jih še moraš usvojiti. A saj imaš še čas!

70–80 točk

Spadaš med prave odrasle, samostojne in samozadostne. Veš, kako se znajti v skoraj kateri koli odrasli situaciji.

81 točk

Si med superodraslimi najodraslejšimi odraslimi, kar jih odrasluje po svetu! Veliko veš, znajdeš se in znaš poskrbeti zase. Ne pozabi pa na otroka v sebi.

PREHOD IZ IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA NA TRG DELA

Prehod iz formalnih izobraževalnih procesov na trg dela je nedvomno ena pomembnejših in težavnejših življenjskih prelomnic posameznika. Je korak od mladosti k odraslosti, zlasti zaradi finančnega osamosvajanja od staršev ali skrbnikov. Nekateri gredo skozi ta proces že sredi najstniških let, najpozneje pa ga praviloma izkusijo tisti, ki se šolajo najdlje in naj bi že zaradi visoke stopnje izobrazbe računali tudi na intelektualno zahtevnejša delovna mesta. Seveda pa je vse to le optimistično predvidevanje.

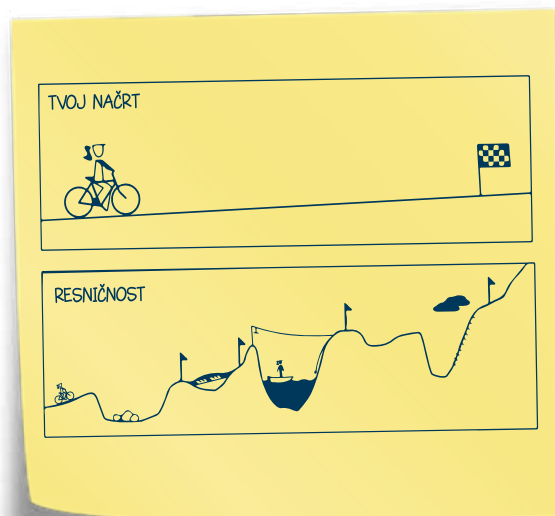
Spremembe se namreč dogajajo tudi v zaposlovanju. Izobrazba ne daje več gotovosti za lahek prehod na trg dela in za več zagotovljene varnosti: delovna mesta so prožna, veliko je pogodb za določen čas, posamezniki kreirajo nova delovna mesta, delajo na projektih. Posledice tega pa so menjava obdobj zaposlenosti in nezaposlenosti, prekvalifikacije v izobraževalnem sistemu ter vseživljenjsko izobraževanje in izpopolnjevanje.

Priti na trg dela je v naši družbi eden izmed ključnih prehodov, saj je pridobitev zaposlitve eden od pomembnejših statusnih dejavnikov.

Razvite družbe namreč poudarjajo pomembnost izobraževanja, strokovnega usposabljanja in neodvisnosti ter tako ustvarjajo razmere, v katerih mladi lahko malenkostno odložijo prevzemanje odraslih vlog v družbi in prevzemanje odgovornosti.

Ob prehodu na trg dela je po eni strani mladim prepuščeno, da poleg znanja in morebitnih izkušenj uporabijo še svojo iznajdljivost, po drugi strani pa je posameznikov prehod organiziran s strani države ali posameznih podjetij.

Družba nam ponuja številne možnosti, vendar pa zato tako imenovane varnosti ni več. Izobrazba ni več ključ do dobrega delovnega mesta, ki je v skladu s končano izobrazbo posameznika. Ta prehod zato mladim povzroča vrsto preglavic: občutke nelagodja, tesnobe, strahu, pomanjkanje samozavesti in samozaupanja.



KAKO PREŽIVETI PREHODE?

Najprej se sooči z realnostjo: prehodi so nujni in vedno bodo del tvojega življenja. Selitev, poroka, prva (nova) zaposlitev so dogodki, s katerimi si krepiš svojo samopodobo, se spoznavаш in se spoprimeš z novimi nalogami in vlogami. To je pot, ki je pomembna za tvoj rast, za tvoj osebnostni razvoj. Pomembno je, da se čustev pri prehodih zaveš in jih obvladuješ.

Najboljši način za pripravo na večje prehode je, da si vzameš nekaj časa za samorefleksijo.

»Naučiti se je treba poslušati svoje občutke. Ponavadi čas pokaže, da imamo vse odgovore že sami. Če občutimo stisko, je zelo blagodejno, da o tem tudi spregovorimo – pa tudi če sami s sabo, naglas v ogledalu.« – Tina, 30

»Vedno moramo znati stopiti korak nazaj in na situacijo pogledati izven sebe, s širšim objektivom. Znati moramo globoko vdihniti in sprejeti, da ima vse v življenju svoj namen in pride ob pravem času.« – Jaka, 30

Ena najtežjih stvari pri prehodih je najbrž negotovost, ki jo ob tem doživljaš. Če kdaj, so poti iz mladosti v odraslost najmanj uhojene prav v današnjem času, ko je možnosti mnogo in ko vsak želi izbrati svojo lastno. Prav zaradi želje vsakogar po njegovi oz. njeni lastni poti so recepti zelo redki.

Kjer je negotovost, je tudi načrtovanje prihodnosti veliko težje. V okolju, v katerem je veliko stvari stabilnih, je vendarle lažje sprejemati odločitve. Mnogi mladi pravijo, da je potrebno stvari preizkušati, a spet ne preveč. Podati se iz cone udobja, morda na začetku le za kratek čas. Odpraviti se na krajšo mladinsko izmenjavo v tujino, lotiti se čisto novega študentskega dela, iti na praznovanje v čisto novo družbo, prevzeti odgovornost v okviru prostovoljnega

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK

- Premisli, kateri prehod je bil zate ključnega pomena!
- Kakšne spremembe so se pri tem zgodile?
- Kakšne ovire so prišle na tvojo pot?
- Kakšni občutki, čustva so bila prisotni pri tem?
- Kaj si se naučil iz te izkušnje?
- Kaj zate pomeni prevzemanje odgovornosti? Katera je bila prva pomembna stvar, za katero si prevzel odgovornost? Kakšne občutke si imel ob tem?
- Kaj zate pomeni neodvisnost in samostojnost? Se že počutiš neodvisno? Kateri korak moraš še narediti, da postaneš neodvisen? Kaj ti prinaša neodvisnost?
- Pohvali se. Napiši dve stvari, na kateri si ponosen.

dela. Če ne zmoreš, se ni potrebno zavezati za leto, dve. Smiselno pa je, da si določiš čas, v katerem boš določeni nalogi zvest, in pri tem tudi vztrajaš. Vztrajanje tudi v trenutkih, ko ne gre vse gladko, krepí samopodobo in samozavest.

Za lažje razumevanje, kaj se dogaja v času prehodov in kako to vpliva nate, se lahko ustaviš ob simboliki letnih časov, ki ti pomaga razumeti, da so prehodi nekaj naravnega in neizogibnega. Spremembe, ki se ob prehodih znotraj in zunaj nas dogajajo, niso nekaj, česar bi se morali bati ali jih jemati kot sporočilo, da je z nami nekaj narobe. Prav nasprotno – to, da se v nekem obdobju svojega življenja počutimo in doživljamo stvari točno tako kot jih, ima svoj smisel in nam pomaga, da ob pravem času in na svoj način pridemo do zelenih ciljev.

PREHODI KOT LETNI ČASI

Če si vzamemo čas in pogledamo v naravo, opazimo kompleksen, a obenem čudovit svet, ki kroži skozi različne faze prehodov. Hitro opazimo, da ni nič mirujoče, da nič ne ostaja v trenutnem stanju, identiteti ali obliki dlje časa.

Sprememba je naraven del življenja in pomemben del človekovega razvoja. Je nekaj neizogibnega. Naše okoliščine, potrebe, želje in vedenja se morajo tekom življenjskih ciklov naravno spreminjati, drugače tvegamo, da s tem škodujemo naši sreči in občutku izpolnjenosti. Če želimo prehod uspešno doživeti in preživeti, je pomembno prisluhniti sebi in svojemu notranjemu občutku, ki nam govori o tem, kaj je v določenem trenutku za nas najboljše.

Ko sta naša duševnost in vedenje v harmoniji s temi ritmi, živimo svoje življenje naravno in brez prevelikih naporov.

V času prehodov je dobro, da razumemo, da so trenutne življenjske okoliščine začasne in da so to obdobja, ko moramo uporabiti vse svoje moči in sposobnosti.

Če se upiramo tem naravnim ritmom, ne zmoremo videti dobrega v sebi. Ujamemo se v boj z okoliščinami, ki nam jih je življenje postavilo na pot.

Zavedanje ritmov in ciklov življenja nam omogoči, da se po svojih najboljših močeh soočimo s spremembami na svoji poti, in nam daje usmeritev, da se vrnemo na pravo pot proti ciljem, čeprav smo naleteli na težave in ovire.

RAZUMEVANJE ŽIVLJENJSKIH CIKLOV

Življenjski cikli ali letni časi življenja, ki gredo skozi različne faze preobrazbe in sprememb,

so neizogibni. Vedeti pa moramo, da so tudi obvladljivi. Koristni so za našo osebno rast in naš psihološki razvoj.

Letni časi življenja se nenehno spreminjajo tudi kot rezultat naših vsakodnevnih izbir in odločitev. Navidezno nepomembna izbira danes lahko zelo spremeni naš jutri. Da se stvari ne bi spreminjale, bi morali ostati enaki. Vendar pa ne moremo ostati nespremenjeni, če nenehoma sprejemamo nove izbire in odločitve glede življenjskih okoliščin, v katerih se nahajamo. Tak primer je prehod iz izobraževalnega sistema na trg dela. V času tega prehoda je velika verjetnost, da bomo v počutju šli skozi različne letne čase.

»Ko sem zaključila s študijem, sem se počutila kar nekoliko izgubljeno. Želela sem si takoj najti službo, prispevati svoj del k družbenemu dobremu, vendar nekako ni šlo. Pri sebi sem opazila, da nimam energije za doseganje novih rezultatov po tem, ko sem diplomirala. Potrebovala sem nekaj časa zase, da v miru razmislim in si načrtam korak za pot naprej. Ko sem sprejela, da je tako, sem spoznala, da sem trenutno v fazi jeseni, ko je potrebno, da se malce umirim, ovrednotim pretekle uspehe in dam času čas, da se pojavi nov zagon.«

Življenje se vedno vrti okrog spremembe, nenehoma se spreminjamo in naše okoliščine so preprosto odsev teh zelo naravnih razvojnih korakov.

»Dobil sem idejo! Že dolgo časa sem o njej razmišljal in postopoma so se začele stvari postavljati na pravo mesto. Naredil sem poslovni načrt in postopoma začel delati korake v smer, da v polnosti uresničim svojo idejo. Obrnil sem se na prijatelje, ki so mi dali dobro povratno informacijo, udeležil sem se delavnic, ki so mi pomagale, da je ideja zrela za trg. Če

dobro pomislim, si ne bi mislil, da je potrebno toliko časa, da ideja dozori. Zdaj razumem, da je včasih potrebno iti čez obdobje zime, da pride pomlad in nato poletje, ko se naš trud in vložen čas poplačata.«

Letni časi življenja prehajajo povsem naravno iz ene faze v drugo kot rezultat naših misli, vrednot, prepričanj, ki jih neprenehoma ustvarjamo v naših glavah. Na primer, poletje prinese veselje, jesen bolečino, zima samorefleksijo, pomlad pa priložnosti za učenje. Vsi ti prehodi so naravni, ker so preprost odsev naše človeške narave. Seveda ni vedno nujno, da gremo v vsaki situaciji skozi vse faze letnih časov, tudi ni nujno, da so prehodi jasni, da jih prepoznamo, lahko pa nam zavedanje naravnih ciklov pomaga pri prepoznavanju in sprejemanju tega, kar se dogaja z nami in v naši okolici v nekem trenutku našega življenja.

Dobro se je zavedati, da so letni časi življenja začasni, tako kot so začasne dežne kaplje, ki nam padajo na glavo, začasni kot strela, ki udari, ali kot veter, ki piha v nevihti. Vsi vemo, da nobeden od teh pojavov ne bo trajal za vedno. In tako kot so začasni ti pojavi v naravi, tako so začasni življenjski cikli na naši duševni ravni.

Vesetje, ki ga občutimo med poletjem, ne bo trajalo za vedno. Zagotovo se bo pojavil trenutek, ko bodo naše misli, odločitve in dejanja v naravnem ritmu prešla v drugo fazo življenja, v kateri bomo morda šli skozi bolečino in trpljenje. A tudi to je nekaj začasnega in bo sčasoma minilo.

Čas, ki bo potreben, da bomo šli čez posamezno fazo, je odsev našega miselnega prepričanja – odsev naše sposobnosti, da se prilagodimo okoliščinam, v katerih se znajdemo. Če se nanje uspešno prilagodimo, bo mogoče, da se skozi težke in neprijetne faze prebijemo hitreje. V nasprotju s tem pa bomo, če se nismo zmožni prilagoditi, trpeli posledice tega, da ne zmoremo izkoristiti priložnosti, ki

nam jih življenje pošilja na pot.

Življenjski cikli so za to, da nas učijo o nas samih, drugih in o življenju. Pomagajo nam rasti čustveno, fizično in socialno. Okrepijo tudi našega duha in dajo moč naši čustveni vzdržljivosti, ko se soočamo s stiskami in priložnostmi.

Ko nam uspe, praznujemo. Ko pademo, se pritožujemo in iščemo krivca. Vendar sčasoma začnemo spoznavati, kdo smo, kaj želimo in kako lahko napredujemo od tega trenutka dalje. Ti življenjski cikli oblikujejo naš značaj, nam pomagajo, da se razvijamo kot človeška bitja, in nam dajejo razumeti, da se spremembe pogosto ne dogajajo linearno, ampak preko ciklov, ki nam prinašajo širšo sliko tega, kar se dogaja.

»V življenju obstajajo letni časi. Ne dovoli nikomur, da poskuša zanikati radosti enega letnega časa, ker verjame, da bi moral ostati v drugem letnem času. Poslušaj se. Zaupaj svojim občutkom. Ohrani svoj pogled.« —Jane Clayson

ZNAČILNOSTI POSAMEZNIH LETNIH ČASOV

V nadaljevanju si bomo ogledali značilnosti posameznega letnega časa, ki se navezuje na naše notranje počutje, medosebne stike in stike z zunanjim svetom.

Naš notranji letni čas nikakor ni nujno usklajen z letnim časom, ki se ta trenutek dogaja v naravi. Ko je v naravi poletje, ni nujno, da je poletje tudi v nas. Prav tako ni nujno, da gredo cikli življenja od poletja do jeseni, zime in pomladi ter na koncu zopet do pomladi. Prehod se lahko zgodi po kakršni koli drugi poti glede na izbire in odločitve, ki jih sprejememo v vsakodnevnem življenju.



ČAS POLETJA

Ko doživljamo svoje življenje kot poletje, je to čas nagrad, praznovanj, občutkov izpolnjenosti. Predstavlja trenutke življenja, ko dosegamo svoje cilje in v vsej polnosti uživamo življenje.

V času poletja pogosto počnemo naslednje stvari:

- se mrežimo z drugimi ljudmi,
- potujemo,
- uživamo življenje v polnosti,
- dosegamo cilje in rezultate,
- si dovolimo tvegati,
- se proaktivno udeležujemo,
- gremo iz svoje cone udobja,
- razmišljamo kreativno, proaktivno in optimistično.

Med poletjem je naše počutje nagnjeno k temu, da čutimo vznemirjenje, strast, navdušenje, pogum in zaupanje. Pozneje lahko občutimo tudi utrujenost in pomankanje časa, ki nas lahko za nekaj časa držita stran od doseganja ciljev.

Zavedati se je treba tudi, da se poletje ne zgodi samo od sebe. Velikokrat določeni dejavniki vplivajo na to, da v naravnem ritmu preidemo v to fazo življenja. Ti dejavniki pogosto vključujejo:

- dobre načrte in priprave,
- trdne izbire in odločitve,
- dolgo samorefleksijo,
- izkoriščene prave priložnosti.



ČAS JESENI

Jesen je čas preživetja, vztrajanja, razreševanja težav. Predstavlja čas v življenju, ko se borimo za ohranitev zagona, ki je potreben, da dosežemo cilje. Čas, ko se začnejo stvari rušiti in se začnemo počutiti, kot da imamo nad okoliščinami zelo malo ali skoraj nič nadzora. Zaradi tega je velika verjetnost, da reagiramo zgolj čustveno in na zelo omejene načine.

Tekom jeseni velikokrat počnemo naslednje:

- izogibamo se odgovornosti,
- zapiramo se v cono udobja,
- obotavljamo se in omahujemo,
- razmišljamo nerealno, neučinkovito in pesimistično.

Zaradi tega jeseni zelo verjetno doživljamo jezo, tesnobo, frustracijo, stres, razočaranje in preobremenjenost.

Jesen se ne zgodi kar sama od sebe. Na to, da v naravnem ritmu preidemo v to fazo življenja, pogosto vplivajo naslednji dejavniki:

- neučinkovito odločanje,
- nezmožnost, da bi izkoristili priložnosti,
- ignoranca,
- napake, ki izhajajo iz naših omejenih načinov vedenja ali neučinkovitega razmišljanja.

»Letni čas neuspeha je najboljši čas za sejanje semen uspeha.« —Paramahansa Yogananda



ČAS ZIME

Zima je čas za samorefleksijo, načrtovanje in, metaforično rečeno, za zimsko spanje. Zimo predstavljajo trenutki v našem življenju, ko se začnemo čustveno umikati od zunanjega sveta in okoliščin. V tem času preko samorefleksije in notranjega razmišljanja ponovno izjasnimo svoj življenjski namen ter posledično začnemo pri sebi sprejemati pretekle napake in nepremišljeno ravnanje.

V času zime si je dobro vzeti čas za:

- iskanje notranjega miru in samoto,
- tesnejše povezovanje z bližnjimi,
- usmeritev pozornosti na svoje misli in občutke,
- kritično, realno in življenju naklonjeno razmišljanje.

Skozi zimo nas spremlja mešanica pesimističnih in optimističnih občutkov, ki v nas spodbujajo stanje odlašanja. Ti občutki so najpogostejše krivda, strah, žalovanje, olajšanje in upanje.

Tudi zima se ne pojavi naključno. Na njen pojav lahko vpliva naslednje:

- pomanjkanje čustvene inteligence,
- burne reakcije na izgube in okoliščine, ki so izven našega nadzora,
- neučinkovite izbire, navade in misli.

»Prevzeti moraš odgovornost zase. Ne moreš spremeniti okoliščin, letnih časov ali vetra – lahko pa spremeniš sebe. To je nekaj, na kar imaš vpliv.« —Jim Rohn



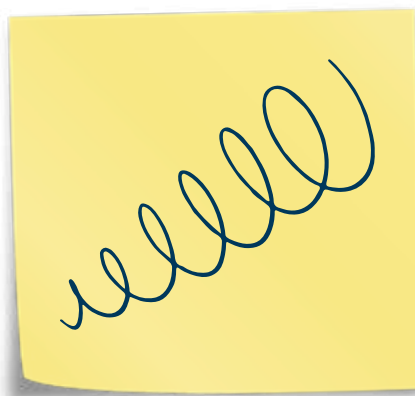
ČAS POMLADI

Pomlad je čas za učenje, raziskovanje novih priložnosti in za ustvarjalno razmišljanje. Predstavlja trenutke v našem življenju, ko začnemo strateško razmišljati o svojih okoliščinah, ko začnemo širiti svoja obzorja (tako čustveno kot v naših socialnih interakcijah) ter si vzamemo čas, da se naučimo veščin, potrebnih za doseg naših ciljev.

Spomladi najlažje počnemo naslednje:

- razvijamo nove veščine, navade in vzpostavljamo stike z drugimi,
- spreminjamo naša miselna prepričanja,
- širimo svoje znanje, možnosti in priložnosti,
- postavljamo cilje,
- razmišljamo strateško, taktično in smo polni uvidov.

V času pomladi občutimo ljubezen, zaupanje, veselje, hvaležnost in razumevanje. Pogosto nas do pomladi pripeljejo povečano zaupanje vase in samozavest ter poglobljena refleksija, ki nam pomaga, da nam postane jasno, kaj je tisto, kar si v življenju najbolj želimo.



VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK:

Razmisli, kako se je tvoje življenje spreminjalo skozi čas. Poglej nazaj na svoje prehode ali vzpone in padce, ki si jih izkusil do sedaj.

- Katera obdobja, situacije, trenutki v tvojem življenju so predstavljali poletje, jesen, zimo in pomlad?
- Kako so te ti simbolični letni časi oblikovali, kako so vplivali na tvoje življenje?
- Kaj so te posamezni letni časi naučili o tebi, drugih in o življenju?
- Kako so posamezni letni časi spremenili tvojo osebnost?
- Kako so letni časi obogatili tvojo izkušnjo življenja?

PREBERI VEČ

- Zorko, L., Prehod v odraslost [online]. Dostopno na: <http://kakosi.si/wp-content/uploads/2014/08/Prehod-v-odraslost.pdf> [1. 2. 2017].
- Puklek Levpušček, M., Zupančič, M. ur., 2011. Študenti na prehodu v odraslost. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Williams, D., 2008. Life events and career change: Transition psychology in practice [online]. Dostopno na: <http://www.eoslifework.co.uk/transprac.htm> [15. 1. 2017].
- Leban, S., 2011. Psihološko osamosvajanje mladih na prehodu v odraslost v povezavi z doseženimi merili odraslosti in subjektivnim zadovoljstvom z življenjem. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani.

POVZETEK

Prehodi v našem življenju so večji življenjski dogodki oziroma življenjske spremembe. Vsak prehod je priložnost za osebno rast, pri tem pa je ključnega pomena prevzemanje odgovornosti za lastna dejanja in odločitve. Prehod v odraslost je bil v preteklosti mnogo bolj enoznačen kot dandanes: tipični mejniki odraslosti, kot so zaključek šolanja, vozniški izpit in prvi avto, prva zaposlitev, selitev na svoje in ustvarjanje družine, so v sodobnem svetu zabrisani in reverzibilni. Posebej velik izziv za današnje mlade je prehod v svet dela, saj prinaša s seboj soočanje z lastnimi strahovi, uspehi in neuspehi ter občutke negotovosti. Pri spopadanju s prehodi v našem življenju nam lahko pomaga prispodoba letnih časov, ki simbolizira obdobja aktivnosti, refleksije, zorenja in praznovanja v našem življenju.

Svetovne digitalne platforme podjetjem omogočajo, da primerne kandidate pridobijo kjerkoli na svetu. Število konkurentov za eno delovno nalogo (torej niti ne za delovno mesto) se tako z nekaj deset v realnem okolju samo z uporabo takšne platforme lahko dvigne na tisoč.

Svet 4.0

3

– ko nasveti
odraščlih ne
delujejo

Neža Repanšek

V TEM POGLAVJU

44 // Kaj je svet 4.0?

45 // Dosedanje industrijske revolucije

47 // Trendi v svetu 4.0

48 // Prelomne točke – izzivi ali priložnosti?

49 // Delo in zaposlitev 4.0

52 // Kaj pa prihodnost?

54 // Povzetek



Četrta industrijska revolucija je, tako kot pred njo že prve tri, korenito spremenila svet, predvsem svet dela. To niti ni toliko izziv za mlade, kot je za odrasle. Ti morajo namreč korenito premisliti, katera od njihovih zakoreninjenih prepričanj so v novem svetu še veljavna in katera ne. Mnogi njihovi nasveti, na primer: »Uči se, da ti ne bo potrebno delati,« ali pa: »Najprej šola, šele potem neformalno izobraževanje,« pogosto enostavno ne delujejo več.

In ti, ki si v tem svetu že vse od svojega začetka, imaš kljub slabšemu izhodiščnemu položaju morda vendarle boljšo dolgoročno perspektivo.

KAJ JE SVET 4.0?

»Četrta industrijska revolucija bo hkrati prinesla ogromne koristi, a tudi številne izzive.«
—Schwab

Živimo v času preboja novih tehnologij. Pred nekaj leti sem navdušeno prvič vzela v roke pametni telefon, danes pa si vsakdan brez njega že zelo težko predstavljam. Mojim starim staršem bi pred 50 leti opis današnjega sveta gotovo zvenel kot znanstvena fantastika, danes pa se zgodi, da ne najdem polnilca za mobilni telefon, ker ga ravno uporablja moja babica.

Svet se vsak dan hitreje spreminja – lahko rečemo, da nova tehnološka revolucija vključuje kar preobrazbo celotnega človeštva. Če to želimo ali ne, smo vanjo vključeni prav vsi – jaz, ti, moja babica in mlajši brat, pa tudi tisto malo dete, ki bo prav v tem trenutku prišlo na ta svet.

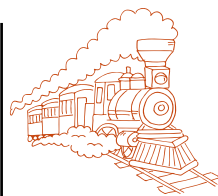
Svet 4.0 je izraz, ki smo ga v okviru projekta Inkubator 4.0 začeli uporabljati kot sopomenko za svet, ki se je razvil kot posledica četrte industrijske revolucije.

Izraz četrta industrijska revolucija ali industrija 4.0 pa opredeljuje mnogo izumov in inovacij, ki so se razvili zaradi novih tehnologij, kot so na primer mobilne naprave, shranjevanje velikih količin podatkov, algoritmi za obdelavo velikih količin podatkov, umetna inteligenca, robotizacija in podobno. Navedene tehnologije pravzaprav niti niso tako zelo nove, ampak so v zadnjih letih predvsem prešle v množično uporabo, kar je za seboj potegnilo množico novih, cenovno dostopnih izumov.

Četrta industrijska revolucija je tehnološka revolucija, vendar pa nove tehnologije, ki so v njenem obdobju nastale, niso spremenile le inženirjev. Spremenile so načine, kako se družimo in povezujemo, kako nakupujemo, kako oglašujemo svoje storitve, kako potujemo, kako se prehranjujemo in kako delamo. Vse te spremembe so prinesle popolnoma nov svet – svet 4.0.

Prva industrijska revolucija = transportna revolucija

Izgradnja železnic in izum parnega stroja – strojna proizvodnja



Pred 10.000

1760-1840



Kmetijska revolucija

Preskok od poljedelstva do kmetijstva - udomačitev živali

DOSEDANJE INDUSTRIJSKE REVOLUCIJE

Svet, kot ga poznamo, se neprestano spreminja. Naša obdobja ustaljenega sveta občasno pretresejo ali obdobja nazadovanja ali pa intenzivnega napredka. Obe vrsti pretresov sta lahko tako za družbo kot za posameznike v njej zelo stresni, saj ti zaradi novonastalih okoliščin ne vejo, kako se odzivati.

S tehnološkega vidika so še posebej zanimiva obdobja intenzivnega napredka, ki jim rečemo tudi industrijske revolucije, saj takrat, ko se pojavijo, prinašajo ogromne koristi, a hkrati tudi številne izzive. Za industrijske revolucije so bili značilni pojavi novih tehnologij ter drugačni načini pojmovanja sveta, ki so pripeljali do temeljnih sprememb v gospodarskih sistemih in ostalih družbenih strukturah.

Še preden lahko spregovorimo o industrijskih

revolucijah, je naš slog življenja najprej spremenila tako imenovana kmetijska revolucija, ki je prekinila dolgoletno verigo poljedelstva in z udomačitvijo živali v kmetijstvo vpeljala živinorejo. Izboljšana pridelava hrane je spodbudila rast populacije in novih naselbin, posledično pa je vodila tudi do porasta mestnih oblik naseljevanja.

Tej kmetijski revoluciji je sledil niz štirih industrijskih revolucij:

- **Prvo industrijsko revolucijo** sta sprožila izum parnega stroja in začetek gradnje železnic. Poleg strojne proizvodnje je bil olajšan tudi transport izdelkov in surovin, kar je pomembno vplivalo na razširitev posameznih trgovskih poti.
- **Druga industrijska revolucija** je odprla pot



Tretja industrijska revolucija

Polprevodniki, glavni in osebni računalniki in internet

Pozno 19. stoletje -
začetek 20. stoletja

1960-1999

V teku



Druga industrijska revolucija

Serijska proizvodnja – odkritje elektrike in izum tekočega traku



Četrta industrijska revolucija

Pametne tovarne, internet stvari, hramba v oblaku

serijski proizvodnji. Izum elektrike in tekočega traku je bil ključen dejavnik, ki je z okrepitvijo delavskega razreda vplival tudi na strukturo obstoječe družbe.

- **Tretjo industrijsko revolucijo** bi lahko imenovali tudi digitalna revolucija. Spodbudili so jo polprevodniki, pojav osebnih računalnikov in interneta.
- Trenutno smo priče **četrti industrijski revoluciji**. Zaenkrat lahko trdimo, da jo bodo zaznamovali zmogljivejši in cenovno ugodnejši senzorji, mobilni internet, umetna inteligenca in strojno učenje.

Sprememba sveta, ki jo prinaša četrta industrijska revolucija, bo brez dvoma drugačna od prejšnjih. Ta industrijska revolucija je namreč hitrejša, obsežnejša in vključuje preobrazbo celotnih sistemov.

Pomisli samo na neskončne možnosti povezovanja milijard ljudi preko mobilnih naprav, na neprimerljive možnosti dostopa, na pomnjenje in obdelavo podatkov v oblaku in na vsa novejša tehnološka odkritja, ki zajemajo široka področja primer tega so umetna inteligenca, robotika, internet stvari in avtonomna vozila. Četudi se ti zdi, da so nekatere izmed teh inovacij še v povojih, pa mnoge že dosegajo prelomno točko ter se vzajemno krepijo v tehničnem, digitalnem in celo biološkem razvoju.

Dve zanimivosti (World Bank Group, 2017):

17 % sveta še ni v celoti doživelo druge industrijske revolucije. 1,3 milijarde ljudi na primer še vedno nima dostopa do elektrike.

Več kot polovica svetovnega prebivalstva, okvirno 4 milijarde ljudi, še vedno nima dostopa do interneta.

TRENDI V SVETU 4.0

Si lahko predstavljaš, kakšen bi bil svet brez parnega stroja, elektrike ali interneta?

Čeprav še ne vemo, kakšen učinek na svet bodo imele spremembe, ki se pojavljajo v četrti industrijski revoluciji, pa že lahko rečemo, da bodo imele zgodovinske razsežnosti. Še več: domnevamo lahko, da bodo ključno vlogo v njej odigrali prav tehnološki dejavniki. Ni namreč naključje, da so izraz industrija 4.0 (Industrie 4.0) skovali ravno na

FIZIČNI TRENDI

Fizične trende Industrije 4.0 je zaradi njihove oprijemljive narave najlažje prepoznati.

Avtonomna vozila (vozila brez voznika, brezpilotna letala). V prihodnosti bi jih lahko uporabljali tudi za preverjanje električnih vodov, za gnojenje v kmetijstvu in dostavo medicinskega materiala na območja konfliktov.

3D tiskanje (proizvodnja z aditivnimi postopki). To je že v uporabi za izdelavo raznovrstnih predmetov (elektronika, vetrne turbine), vse bolj pa se tehnologija razvija tudi v smeri zagotavljanja zdravja (medicinski vsadki in organi). V razvoju je tudi postopek 4D tiskanja, ki bi omogočal ustvarjanje samodejno spreminjajočih se izdelkov glede na spremembe v okolju (glede na vlago in temperaturo).

Napredna robotika (v vseh panogah). Velik napredek na področju senzorjev, roboti razumejo okolje in se nanj ustrezneje odzivajo. Razvoj gre v smeri povečanega sodelovanja med človekom in strojem.

Novi materiali (lažji, močnejši in ponovno uporabni). Razvoj bi lahko korenito spremenil razmerje moči med državami, ki imajo veliko določenih surovin, hkrati pa bi novi materiali lahko podprli prizadevanja za novo krožno gospodarstvo (obnovljiva zasnova).

sejmu vrednostnih verig v Hannoveru.

Kakšne spremembe torej lahko pričakujemo? Tako kot med ostalimi industrijskimi revolucijami, bodo tudi tokrat vse skupine v družbi – vključno z vladami, podjetji, akademskimi krogi, civilno družbo in posamezniki - morale sodelovati, če želijo oblikovati prihodnost za dobro vseh. Predvsem je pomembno, da bi te skupine bolje razumele nove trende, saj

DIGITALNI TRENDI

Uber, največji ponudnik prevozov na svetu, nima v lasti nobenega vozila, Facebook, najbolj priljubljeni lastnik novic na svetu, ne ustvarja nobene vsebine, Alibaba, eden najpomembnejših trgovcev, nima na zalogi nobenega blaga, in Airbnb, največji ponudnik nastanitev na svetu, nima v lasti nobene nepremičnine. (Tom Goodwin)

Ena izmed glavnih povezav, ki se pojavi v industriji 4.0, je internet stvari. Slednjega lahko opišemo kot novonastali odnos med stvarmi (tudi izdelki, storitvami) in ljudmi, ki ga omogočajo povezane tehnologije in različne platforme. Pomembno vlogo v digitalni skupini trendov imajo tako senzorji in podobna sredstva, ki fizične stvari povezujejo v virtualna omrežja s kar največjo hitrostjo.

Internet stvari (IoT). Število povezanih računalnikov, tablic in ostalih naprav, kot so na primer gospodinski aparati, avtomobili ali medicinski pripomočki, bo v naslednjih letih zrastle na več kot milijardo.

Ekonomija delitve in ekonomija na zahtevo. Gre za digitalne platforme, ki združujejo ljudi, sredstva in podatke, ter tako ustvarjajo nove načine potrošnje in blaga (Uber, Airbnb). Zmanjšale so stroške transakcij in stroške, ki jih imajo organizacije ob zagotavljanju storitev.

Ostali digitalni trendi vključujejo še algoritme za obdelavo velikih količin podatkov, oddaljeni nadzor, verige podatkovnih blokov (ki se jih med drugim danes uporablja pri finančnih transakcijah, kot je na primer trgovanje z bitcoini) in drugo.

z gotovostjo lahko rečemo, da se bodo pod vplivom različnih trendov spremenili celotni družbeni sistemi.

Tehnološki megatrendi se v četrti industrijski revoluciji pojavljajo na treh različnih področjih, ki jih lahko zaradi njihove oprijemljive narave hitro opaziš in so opisani v nadaljevanju. Seveda tu ne gre za popoln popis trendov, ampak zgolj za vrh ledene gore, ki ga je najlažje opaziti.

BIOLOŠKI TRENDI

Osupljiv napredek na biološkem področju lahko v industriji 4.0 prepoznamo predvsem na področju genetike. Znanstvenikom ni več potrebno uporabljati metode poskusa in napake, ampak genetske variacije lahko preizkusijo na digitalni način.

Sintetična biologija. Pisanje DNK bo omogočilo prilagajanje organizmov po meri, kar bo brez dvoma imelo velik vpliv na medicino, kmetijstvo in proizvodnjo biogoriv. Zdravniki bi lahko na primer glede na genetsko zasnovo tumorja pri bolniku odločali o načinu zdravljenja raka.

Precizna medicina (možnost računalniškega priporočila na osnovi zgodovine bolezni). Večje količine podatkov bi omogočile bolj natančna zdravljenja, saj bi lahko v sekundah primerjali posameznikovo zgodovino bolezni, slike in genetske podatke s celotno bazo najnovejšega medicinskega znanja.

Genski inženiring (modifikacija živali in rastlin za proizvodnjo zdravil). Rastline in živali bi v teoriji lahko spremenili do te mere, da bi njihovi proizvodi, na primer mleko pri kravah, že vsebovali elemente za strjevanje krvi, ki bi jih lahko takoj uporabili pri hemofiliji.

Biotiskanje (3D izdelava živega tkiva za hitrejšo regeneracijo). Napovedi kažejo, da bodo lahko s tem postopkom ustvarjali tkiva za presaditve. Potrjeno je, da so s tem postopkom že ustvarili kožo, kosti, srce in žile.

PRELOMNE TOČKE – IZZIVI ALI PRILOŽNOSTI?

Prelomne točke, torej trenutki, ko razvoj na določenem področju ni več zvezen, ampak na nek način preskoči, se zgodijo v vsaki revoluciji. Takšne točke predstavljajo pomemben kontekst – zavedanje le-teh nam lahko namreč pomaga pri prilagajanju na svet 4.0.

Pomemben korak k opredelitvi specifičnih premikov razvoja je v svojem poročilu opredelil

Svetovni gospodarski forum. Opredelil je 21 prelomnih točk, ko naj bi se specifični premiki na tehnološkem področju pojavili v prevladujoči kulturi. Navedene prelomne točke naj bi se predvidoma pojavile v naslednjih desetih letih. Identificirane so bile v raziskavi, v kateri je sodelovalo več kot 800 vodilnih delavcev in strokovnjakov iz informacijskega sektorja in sektorja komunikacijske tehnologije.

PRELOMNE TOČKE, KI SE BODO PO PRIČAKOVANJIH IZPOLNILE DO LETA 2025 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2015)

Prelomna točka	Pričakovana verjetnost uresničitve
10 % ljudi bo nosilo obleke, povezane s spletom	91,2 %
90 % ljudi bo imelo neomejen in brezplačen prostor za shranjevanje podatkov (ob podpori oglaševanja)	91 %
S spletom bo povezana ena milijarda senzorjev	89,2 %
V ZDA bo deloval prvi robotski farmacevt	86,5 %
10 % očal za branje bo povezanih s spletom	85,5 %
80 % ljudi bo prisotnih na spletu	84,4 %
Proizvodnja prvega 3D tiskanega avtomobila	84,1 %
Prva vlada bo svoj popis zamenjala s pridobivanjem podatkov iz velikih baz	82,9 %
Prvi komercialno dostopen vsadni mobilni telefon	81,7 %
5 % potrošniških izdelkov bo izdelanih s 3D tiskanjem	81,1 %
90 % ljudi bo uporabljalo pametni telefon	80,7 %
90 % ljudi bo imelo redni dostop do spleta	78,8 %

Prelomna točka	Pričakovana verjetnost uresničitve
10 % vseh avtomobilov na ameriških cestah bo vozilo brez voznika	78,2 %
Prva presaditev 3D tiskanih jeter	76,4 %
30 % korporativnih revizij bo opravila umetna inteligenca	75,4 %
Davki bodo prvič zbrani prek tehnologije verige podatkovnih blokov	73,1 %
Več kot 50 % internetnega prometa bo posredovanega v domove aparatom in napravam	69,9 %
Na svetovni ravni se bo večino poti opravilo s skupno uporabo avtomobilov in ne z zasebnimi avtomobili	67,2 %
Prvo mesto z več kot 50.000 prebivalci brez semaforjev	63,2 %
10 % svetovnega BDP bo shranjenega v verige podatkovnih blokov	57,9 %
Prva naprava z umetno inteligenco v upravnem odboru korporacije	45,2 %

DELO IN ZAPOSLOITEV 4.0

V katero smer naj razmišljam kot homo economicus/politicus/socius?

Četrta industrijska revolucija prinaša novosti tudi na področju odnosa med delavcem in delodajalcem, kar te kot mladega posameznika, ki postopoma vstopa na trg dela, brez dvoma zanima.

Ugotavljamo, da je v industriji 4.0 namesto trajnega razmerja vedno bolj prevladujoč zgolj niz delovnih nalog in poslov. To pomeni, da so profesionalne dejavnosti razdeljene na natančno opredeljene naloge, mnogokrat posredovane v virtualni oblak, kjer primerni kandidati izrazijo pripravljenost za opravljanje le-teh.

Zdi se preprosto, kajne? Vendar pa svetovne digitalne platforme podjetjem omogočajo, da primerne kandidate pridobijo kjerkoli na svetu. Število konkurentov za eno delovno nalogo (torej niti ne za delovno mesto) se tako z nekaj deset v realnem okolju samo z uporabo takšne platforme lahko dvigne na tisoč. Ta ekonomija na zahtevo, ki je zelo značilna za industrijo 4.0, intenzivno vpliva na trg dela, na katerega vstopajo mladi delavci.

Kaj vse to pomeni zate? *Lahko se zgodi, da boš hkrati opravljal zelo širok razpon opravil.* Tako boš lahko vozil za Uber, opravljal nakupe za Instacart, oddajal staro hišo na Airbnb, delal na nekaj začasnih projektih, v popoldanskem času pa še naredil kakšno stvar prek TaskRabbit-a. Neprimerljiva mobilnost in svoboda ljudi, ki bodo takšno delo opravljali, sta ključni prednosti globalnega virtualnega omrežja.

Kljub temu pa so spremembe na trgu dela lahko zaskrbljujoče. Delodajalci bodo lahko našli točno to, kar iščejo ob točno določenem času in v točno določenem formatu. Kaj pa

se bo zgodilo z delavci? Bo industrija 4.0 res začetek nove fleksibilne revolucije, ki bo odpravila pomanjkanje poklicnih veščin, ali pa bo morda ravno ta sprožila propad dela, kot ga poznamo, in ustvarila novi družbeni razred – razred prekarnih delavcev, ki opravljajo nalogo za nalogo, hkrati pa nimajo posebnih delavskih pravic ali tradicionalne poklicne varnosti, kot so jo poznali naši starši?



Ko gre za vpliv novih tehnologij na trg dela, obstajata dva nasprotna tabora: tisti, ki verjamejo v srečen konec – torej da bodo delavci, ki jih je tehnologija izpodrinila, našli nova delovna mesta in da bo tehnologija prinesla novo obdobje blaginje – ter tisti, ki verjamejo, da bo tehnologija s prinašajočo tehnološko brezposelnostjo povzročila počasen, vendar ogromen družbeni in politični propad.

Kot nam je zgodovina doslej že večkrat pokazala, bo tudi tokrat končni izid najverjetneje nekje vmes. Vendar kljub temu ostaja vprašanje, kaj lahko storimo, da bi spodbudili bolj pozitivne izide in pomagali tistim, ki so ostali ujeti na napačni strani.

KATERI SO POKLICI, KI BODO V INDUSTRIJI 4.0 NAJMOČNEJE PODVRŽENI AVTOMATIZACIJI? (WORLD ECONOMIC FORUM, 2015)

- Telefonska prodaja,
- administrativno osebje za obračun davkov,
- zavarovalni cenilci, avtomobilska zavarovanja,
- športni sodniki in drugo uradno športno osebje,
- tajniki v odvetniških pisarnah,
- strežno osebje v restavracijah, barih in kavarnah,
- nepremičninski posredniki,
- izvajalci v kmetijstvu,
- tajniško osebje in administrativno pomožno osebje, razen v pravo, zdravstvu in na vodstvenih položajih,
- kurirji in dostavljavci.

POKLICI, KI BODO NAJMANJ PODVRŽENI AVTOMATIZACIJI:

- socialni delavci na področju mentalnega zdravja in zlorabe snovi,
- koreografi,
- zdravniki in kirurgi,
- psihologi,
- zaposleni v kadrovskih službah,
- analitiki računalniških sistemov,
- antropologi in arheologi,
- pomorski inženirji in pomorski arhitekti,
- vodje prodaje,
- vodilni izvršilni kadri.

IZOBRAZBA VS. DELO

Kako se pripraviš na nekaj, česar še nihče ni izkusil?

Sistemi izobraževanja in usposabljanja ne morejo dohajati zgoraj predstavljenih naglih sprememb. Rezultati določenih raziskav tako na primer predvidevajo, da bo 65 % otrok, ki danes vstopajo v izobraževalni sistem, opravljalo poklice, ki sploh še ne obstajajo. Teh posameznikov tako šola ne bo ustrezno pripravila na njihovo poklicno pot, zaradi česar se bodo neskladja med pridobljenimi in zahtevanimi kompetencami še povečevala, stopnja brezposelnosti pa bo rasla.

ZAPOSLOTVENI TRENDI

Včasih so rekli: "Tri, štiri, zdaj," po novem pa velja: "Štiri, nič, zdaj!" Industrija 4.0, oziroma četrta industrijska revolucija, spreminja načine dela in poslovanja. Kaj bomo delali v prihodnje?

Eno enoto bogastva lahko danes ustvarimo z veliko manj delavci kot pred desetimi ali petnajstimi leti, saj so marginalni stroški v digitalnem prostoru skoraj neznatni. Stroški digitalnega shranjevanja, prenosa podatkov in kopiranja so se na primer zmanjšali na skoraj nič.

Najdržnejši strokovnjaki zato ocenjujejo, da je zaradi avtomatizacije ogrožena kar polovica trenutnih delovnih mest, medtem ko najbolj previdne ocene govorijo o devetih odstotkih. Ne glede na natančnost ocen pa drži dejstvo, da se vsi poklici spreminjajo. Raziskave na primer kažejo, da bo do leta 2020 za opravljanje današnjih poklicev treba obvladati povprečno kar tretjino novih spretnosti.

Če te skrbi avtomatizacija, bodo torej manj tvegane službe tiste, ki zahtevajo socialne in ustvarjalne veščine, v katerih je potrebno odločanje v negotovih ali novih okoliščinah in kjer je pomembno razvijanje inovativnih zamisli.

Pričakuješ lahko tudi izboljšanje dohodka in ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem na račun dejstva, da boš verjetno zaposlen v prekarni obliki zaposlitve. Si pripravljen?

PREKARNE OBLIKE DELA

»Moj delovni čas je razdrobljen skozi ves dan, saj narava mojega dela zahteva nenehno dosegljivost. Tudi kadar uradno ne delam, delam – odpisujem na maile, pišem poročila ...«
»Delovni čas je razdrobljen skozi ves dan. Dela se, kadar je delo. Slog življenja je prilagojen delu.«
—Gibanje za dostojno delo 2016

Pojem prekarost označuje negotovo, kratkotrajno, začasno in občasno plačano delovno aktivnost. Takšne delovne aktivnosti se lahko opravljajo znotraj delovnega razmerja, na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali izven delovnega razmerja, navadno na podlagi pogodbe.

Prekariat predstavljajo ljudje, ki jim primanjkuje sedem oblik varnosti, povezanih z delom, ki jih pogosto izpostavljajo različne delavske stranke in sindikati. Gre za varnost na trgu dela, varnost zaposlitve, varnost službe, varnost dela, varnost razvijanja spretnosti in veščin, varnost prihodka ter varnost zastopanja.

V Sloveniji je danes v prekarne oblike zaposlitve vključenih že več kot 40 % delavcev, od tega jih je bilo leta 2014 16,6 % vključenih v zaposlitve za določen čas, 13,1 % je bilo samozaposlenih, 11,9 % pa zaposlenih za skrajšani delovni čas (Gibanje za dostojno delo).

Štiri ključne značilnosti oziroma dimenzije prekarne oblike zaposlitve v industriji 4.0:

- **časovna dimenzija:** kratkoročnost, omejenost trajanja zaposlitve oziroma visoka verjetnost prekinitve delovnega razmerja,
- **organizacijska dimenzija:** pomanjkanje nadzora nad delovnimi pogoji,
- **socialna dimenzija:** izguba varnosti zaposlitve (pravna varnost zaposlenih, možnost sindikalnega zastopanja, socialna varnost itd.),
- **ekonomska dimenzija:** nizki dohodki.

Svet 4.0 vključuje tudi tiho revolucijo na področju dela. Tudi v panoge, ki niso visoko tehnološke, prinaša nove pogoje na delovnem mestu. Fleksibilnost in mobilnost storitev v svetu virtualne delovne sile sicer prinaša globalne možnosti za zaposlitev, vendar pa tudi brez dvoma spreminja delovna mesta in zaposlitvene pogodbe, kot smo jih poznali do sedaj.



KAJ PA PRIHODNOST?

Zaradi izjemne hitrosti sprememb je potrebno ukrepati čim prej. V nadaljevanju je nanizanih nekaj sprememb na sistemski ravni in na ravni posameznika, o katerih velja razmisliti.

TRANSFORMACIJA IZOBRAŽEVALNIH SISTEMOV

Večina izobraževalnih sistemov v današnjem svetu nikakor ne more slediti hitremu tempu sprememb. Ker so ti tako zelo oddaljeni od trga dela, je na velikem številu področij nujno potreben temeljit preobrat.

Strokovnjaki so v okviru te problematike identificirali osem ključnih akcijskih področij:

- izobraževanje v zgodnjem otroštvu,
- učni načrti za prihodnost,
- usposabljanje učiteljev,
- zgodnje seznanjanje učencev z delovnim okoljem,
- digitalna pismenost,
- kakovostno in spoštovano tehniško in poklicno izobraževanje,
- odprtost za uvedbo novosti in
- nov dogovor na področju vseživljenjskega učenja.



PREHOD K NOVEMU SISTEMU DELA

Kljub diametralno nasprotnim pogledom na potencialni vpliv tehnologije na zaposlovanje se strokovnjaki med seboj strinjajo, da se nahajamo v obdobju tranzicije oziroma prehoda. Odgovorni morajo dohiteti spremembe in na tak način spodbuditi prehod.

V okviru te tematike so bila identificirana štiri akcijska področja:

- definiranje vseh modelov dela in primerna implementacija novih ukrepov,
- posodobljeno socialno varstvo,
- vseživljenjsko učenje in stalno pridobivanje novih veščin ter
- proaktivne zaposlitvene storitve.

NADGRAJEVANJE SKRBSTVENE EKONOMIJE

Nega in skrb za druge je pogosto podcenjeno in neregulirano področje, kljub temu pa je ena od temeljnih potreb tako med mladimi kot pri starejših. Skrbstveno delo močno vpliva na izobraževanje in skriva potencial za rast delovnih mest.

Svetovni ekonomski forum (2016) v okviru te problematike predlaga šest akcijskih področij:

- prepoznanje in spoštovanje skrbstvenega dela kot enega od vitalnih ekonomskih sektorjev,
- usposabljanje skrbstvene delovne sile, vzpostavitev ravnovesja med plačanim in neplačanim delom,
- razširitev kvalitetne negovalne in skrbstvene infrastrukture,
- oblikovanje novih finančnih mehanizmov za spodbudo skrbstvene ekonomije in
- uporaba tehnologije kot orodja za uravnavanje nege in dela.

Zgoraj predstavljena pot je seveda zahtevna. Popolna transformacija izobraževalnih sistemov, oblikovanje skrbstvene ekonomije in prehajanje k novemu sistemu dela zahtevajo politično voljo, inovativne rešitve, nove modele financiranja in – kar je najbolj pomembno – nov pogled na svet.

Po drugi strani pa je to tudi edina možna pot, če želimo prehiteti prehodno obdobje in ga v dobi četrte industrijske revolucije pretvoriti v priložnost za obnovo rasti in doseganje človeških potencialov.

SPREMEMBE NA RAVNI POSAMEZNIKA

Osvoji čim več znanja o četrtni industrijski revoluciji.

Pripravi karierni načrt in načrt iskanja zaposlitve.

Razvij majhen projekt: s samostojnim projektom lahko delodajalcu pokažeš, da si osvojil nova znanja in dodano vrednost, ki jo to lahko prinese njegovemu podjetju.

Specializiraj se na enem od vročih področij, kakršna so na primer analiza podatkov ali internet stvari. Izkoristi potencial, ki ga v delovno okolje prinaša industrija 4.0.

Glede na raziskavo Future of Jobs (Global Challenge Report, 2016) se kompetence, ki jih potrebujemo na delovnem mestu, naglo spreminjajo. V bližnji prihodnosti ti bodo prav prišle sledeče:

V letu 2015

- Reševanje kompleksnih problemov,
- usklajevanje z drugimi,
- upravljanje s človeškimi viri,
- kritično mišljenje,
- pogajanje,
- nadzor kakovosti,
- zagotavljanje storitev,
- presojanje in odločanje,
- aktivno poslušanje,
- ustvarjalnost.

V letu 2020

- Reševanje kompleksnih problemov,
- kritično mišljenje,
- kreativnost,
- upravljanje s človeškimi viri,
- koordinacija z drugimi,
- čustvena inteligenca,
- presojanje in odločanje,
- zagotavljanje storitev,
- pogajanja,
- kognitivna fleksibilnost.

POVZETEK

Četrta industrijska revolucija ne spreminja samo tega, kar bomo počeli – na nas ima in bo imela večplasten učinek. Spremenila bo naš občutek za zasebnost, predstavo o lastništvu, potrošniške navade in čas, namenjen za sprostitev. Vplivala bo tudi na način razvoja kariere in željo po pridobivanju novih veščin, na odnose in dojemanje hierarhije. Lahko bo celo spremenila človeško telo.

Vse te spremembe zbuja strah in razburjenje, saj se dogajajo hitreje kakor v katerikoli predhodni revoluciji.

Kaj to pomeni zate? Ogromno priložnosti in tveganj, pa tudi možnosti, da kljub hitri globalizaciji in tehnološkim inovacijam najdeš nekaj, kar ti bo pomagalo narediti pravi korak naprej.

PREBERI VEČ

- Global Challenge Insight Report. 2016. The Future of Jobs – Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, [spletna izd.]. Dostopno na: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf [2. 2. 2017].
- Mesnard, Xavier, 2017. Industry 4.0: A Jobless Future for Manufacturing, [spletna izd.]. Dostopno na: <https://www.atkearney.com/about-us/world-economic-forum/industry-4-0-jobless-future-for-manufacturing> [2. 2. 2017].
- Esser, Friedrich Hubert, ur., 2017. BWP 2/2017 Magazine: Vocational Education and Training 4.0, [spletna izd.]. Dostopno na: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/8306> [2. 2. 2017].
- European Parliament, 2015. Briefing: Industry 4.0: Digitalisation for Productivity and Growth, [spletni vir]. Dostopno na: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI\(2015\)568337_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/568337/EPRS_BRI(2015)568337_EN.pdf) [2. 2. 2017].
- Csorba, E. (2016). 4 things Millennials need to navigate the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum [spletni vir]. Dostopno na: <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/4-things-millennials-need-to-navigate-the-fourth-industrial-revolution/> [2. 2. 2017].
- Schuster, K., Groß, K., Vossen R., Richert, A., Jeschke, A., 2015. Preparing for Industry 4.0 – Collaborative Virtual Learning Environments in Engineering Education [spletni vir]. Dostopno na: http://www.icelw.org/program/ICELW%202015%20Proceedings/ICELW2015/papers/Schuster_Gross_et_al.pdf [2. 2. 2017].
- Mowlae, Nader, 2016. Introducing Industry 4.0 and 6 Steps to Securing a Successful Career in the Future; [spletni vir]. Dostopno na: <http://interestingengineering.com/industry-4-0-successful-career-in-future/> [2. 2. 2017].
- Sanez, A. (2015). What's the Psychology Behind the Fear of Missing Out? [spletni vir]. Dostopno na: http://www.slate.com/blogs/quora/2015/09/30/fomo_what_s_the_psychology_behind_the_fear_of_missing_out.html [2. 2. 2017].
- Markežič, M. et al., 2014. Obrazi prekarne delo: Prekarno delo in druge oblike dela, ki se opravljajo izven sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
- Schwab, K., 2016. Četrta industrijska revolucija [elektronska knjiga]. Šenčur pri Kranju: FrodX, d.o.o.
- World Economic Forum, 2015. Deep Shift – Technology Tipping Points and Societal Impact: Survey Report, September 2015. Global Agenda Council on the Future of Software & Society; [spletni vir]. Dostopno na: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf [12. 2. 2017].
- World Bank Group, 2017. Access to Electricity (% of population) [spletni vir]. Dostopno na: <https://data.worldbank.org/indicator/> [12. 2. 2017].

V svet 4.0
si rojen z
edinstvenimi
potenciali,
ki ti morda
nalagajo neko
čisto posebno
nalogo, ki si
jo zmožen
nositi. Nalogo,
ki je ne more
namesto tebe
uresničiti
nihče drug.

4

Edinstven si!

Sašo Kronegger

V TEM POGLAVJU

60 // Samopodoba in samozavest

63 // Dednost, okolje in lastna dejavnost

72 // Osebno poslanstvo

73 // Izziv sveta 4.0

75 // Povzetek

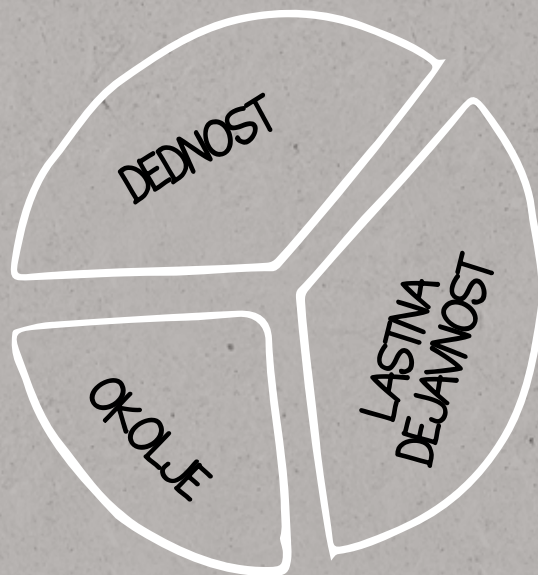
Na ta svet se
rodimo s
potencialom,
zapisanim v naših
celicah, ki se v odnosu z
okoljem in ob posledicah
naših lastnih odločitev
deloma udejanji, del
pa ga ostane za vedno
neizkoriščen. Talenti,
ki jih imamo, se lahko
razvijejo le ob trdem
delu. V kombinaciji
z našimi željami so
lahko motor tega, kar
prispevamo k razvoju
skupnosti.

»Nihče ni kot ti in v tem je tvoja moč!« —Neznani avtor

Vsak od nas je edinstven. Vsak je nekoliko poseben splet talentov, sposobnosti, osebnostnih lastnosti, lepih in težkih izkušenj, močnih in šibkih točk. Naš genetski potencial, pretekle življenjske izkušnje in lastne odločitve vsakega od nas oblikujejo v enkratnega in neponovljivega posameznika, ki lahko ravno zaradi te neponovljivosti najde svoje mesto v svetu.

Včasih mislimo, da bomo srečni, če bomo razvili svoje potenciale, uresničili svoje načrte, uporabljali svoje močne točke, živeli v skladu s svojimi najvišjimi ideali. A to, kar nas dela človeške in srečne, je celostno sprejemanje samega sebe. Pomembno je, da raziščemo, spoznamo in sprejmemo sebe kot celoto, skupaj s svojimi močnimi in šibkimi točkami, lepimi in težkimi platmi. Vse to skupaj nas namreč dela neponovljivega posameznika v svetu 4.0.

V svet 4.0 si rojen z edinstvenimi potenciali, ki ti morda nalagajo neko čisto posebno nalogo. To si zaradi prepleta svojih talentov, lastnosti in izkušenj tudi zmožen nositi. Nalogo, ki je ne more namesto tebe uresničiti nihče drug.



V tem poglavju se bomo ozrli na dednost, okolje in lastno aktivnost kot dejavnike oblikovanja posameznika. Razmišljali bomo o samopodobi in samozavesti, ki sta dva načina, kako definiramo svoj odnos do sveta. Poglavje bomo zaključili s pogledom na družbene spremembe in pasti za samopodobo v svetu četrte industrijske revolucije.

SAMOPODOBA IN SAMOZAVEST

Samopodoba in samozavest sta dva pogleda nase, ki gresta z roko v roki, hkrati pa sta med seboj jasno ločena. Samopodoba govori o tem, kako doživljam samega sebe, samozavest pa mi pove, kako doživljam sebe v primerjavi z drugimi. Razvoj obeh je najlažje prikazati skozi konkreten primer.

Mama pride po malčka v vrtec. Vrata skupine se odprejo in ven priteče malček. V roki nosi risbo in kliče mami: »Poglej, kaj sem narisal!«

Od tu naprej sta možna dva scenarija:

- *Mama in malček pogledata risbo, mama komentira, da je lepa, nato pa objame malčka in mu pove, da ga je cel dan močno pogrešala.*
- *Mama stisne malčka k sebi in mu pove, da ga je cel dan močno pogrešala, nato pa skupaj pogledata risbo in mama komentira, da je lepa.*

Razlika med prvim in drugim scenarijem je v tem, da je v prvem mama najprej poskrbela za malčkovo samozavest, ko je pohvalila

TEST: KAKŠNA JE TVOJA SAMOPODOBA?

Ta test ti lahko pomaga oceniti, kako močna je tvoja samopodoba in na katerih področjih bi bilo potrebno še nekoliko delati na sebi. Za vsako trditev označi, v kakšni meri velja zate.

1. Všeč sem sam/-a sebi.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
2. Sem sramežljiv/-a.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
3. Manjka mi samozavesti.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
4. V družbi se zlahka izrazim.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
5. Čutim, da si zaslužim srečo.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
6. Mislim, da sem drugim ljudem večinoma všeč.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
7. Menim, da se drugim ljudem zdi moje mnenje pomembno.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
8. Kadar mi nekaj uspe, pripišem zasluge sebi in ne sreči ali zunanjim dejavnikom.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
9. Kadar drugim ljudem opisujem svoj uspeh, ga običajno pripišem sreči ali zunanjim dejavnikom, namesto da bi jasno izrazil/-a ponos nase.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
10. Kadar doživim neuspeh, verjamem, da je bilo to po moji lastni krivdi.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno

11. Občutki o sebi bi me lahko ovirali, da ne bi zaprosil/-a za službeno napredovanje.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
12. Raje imam, da me drugi usmerjajo, kot da prevzamem vlogo vodje.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
13. V splošnem se strinjam z izjavo: »Motiti se je človeško.«
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
14. Kadar naredim napako, se jezim nase in sem nezadovoljen/-a s sabo.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
15. Stežka rečem NE.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
16. Zlahka sprejemam kritiko s strani drugih ljudi.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
17. Zlahka povem nekomu kritiko v obraz.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
18. Ko se počutim ježno ali doživim krivico, sem sprva tiho, kasneje pa močno izbruhnem.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
19. Ko sem v slabem odnosu, stežka najdem pogum, da odidem.
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno
20. Strinjam se z izjavo: »Če nisem v odnosu, sem težko srečen/-a.«
☐ Nikoli ☐ Včasih ☐ Pogosto ☐ Vedno

VAJA: RAZLIKE MED MOJIMI JAZI

S to vajo lahko hitro prepoznamo razlike med svojo predstavo o sebi ter svojim idealnim jazom. Poiščimo prostor, v katerem bomo delali brez motenj. Vizualizirali in zapisali si bomo tri različice, kako si predstavljamo sebe čez eno leto:

- svoj idealni jaz,
- svoj najbolj verjetni jaz,
- jaz, ki se ga bojimo in kakršni ne želimo biti.

Za razmislek o vsaki različici posebej in za zapis svojih misli si vzemimo vsaj pol ure skupaj ali v ločenih intervalih (zgornje časovne omejitve ni). Zapis naj bo namenjen le nam, saj bomo sicer težko povsem iskreni. V pomoč pri razmisleku so nam lahko naslednja vprašanja:

- Kakšno bo moje življenje čez eno leto? Kaj bom počel/-a? Kje sem? Kdo je še tam? Kakšna bo moja služba, šolanje, zasebno življenje? Kako poteka moj tipičen dan?

Vključimo lahko toliko podrobnosti, kot jih želimo. Dovolimo, da misli in besede tečejo. Ne urejamo in ne načrtujemo besedila.

Ko opisujemo svoj idealni jaz, naj nas realnost ne omejuje preveč: dovolimo si sanjati, kljub temu pa ni potrebno, da so naše sanje zelo

ekstremne. Kaj si v resnici želimo zase po preteku enega leta?

Ko opisujemo svoj najbolj verjetni jaz, bodimo realni. Opišimo situacijo, ki se bo najverjetneje zgodila. Kaj v resnici pričakujemo zase v roku enega leta?

Tretjo različico je običajno najtežje opisati, saj vključuje naše strahove in dvome o sebi. Opišimo življenjsko situacijo, ki si je zase zares ne bi želeli. Naši strahovi niso vedno racionalni, zato se ne omejujmo zgolj na možne in verjetne težave. Kakšni si v resnici ne bi želeli postati v naslednjem letu?

Za veliko ljudi že prosto pisanje zadostuje, da dobijo nov vpogled vase. Preberimo vse tri opise in razmislimo, kakšne razlike so med njimi. Če je med našim opisom idealnega in verjetnega stanja velika razlika, ali če smo lažje opisali svoje strahove kot svoje želje, moramo morda okrepiti svojo samopodobo.

Če želimo svoje razmišljanje nekoliko podrobneje analizirati, poiščimo teme in vzorce, ki se pogosteje ponavljajo, ter jih označimo z različnimi barvami. Dele besedila, ki so povezani z odnosi, lahko na primer označimo z rumeno, kariero z zeleno, finančno in materialno stanje z modro, kraj bivanja z rdečo in tako dalje.

Ne izhajajmo iz vnaprej določenega seznama tem; izluščimo jih iz besedila samega. Za vsako poved, ki smo jo zapisali, poskusimo najti glavno tematiko in jo označiti z barvo. Nato pogledajmo, katere vsebine se pogosto ponavljajo in se morda pojavljajo v vseh treh opisih. Razmislimo, ali opazimo kak vzorec in ali lahko zastavimo kak cilj ali načrt, kako se bomo bolj približali želenemu stanju.

njegovo vedenje in rezultat le-tega, v drugem primeru pa je najprej utrdila otrokovo samopodobo (pogrešala sem te, ne glede na to, kaj si ti počel), šele nato pa poskrbela za otrokovo samozavest. Oba pristopa sta pravilna in dobra, vsak od njiju pa krepí del malčkovega odnosa do sebe. Naloga staršev je, da najdejo primerno ravnotežje med obema pristopoma.

SAMOPODOBA

Ljudje z dobro oziroma visoko samopodobo so tisti, ki sami o sebi mislijo dobro. Za njih rečemo tudi, da imajo močno hrbtenico. Zavedajo se svojih močnih točk, svoje edinstvenosti, se sami pri sebi počutijo varno in so

na splošno notranje trdni.

Izkaže se, da imajo ljudje z visoko samopodobo občutek, da so resnično lahko takšni, kot so, in da jim ni potrebno prilagajati svojih pogledov in vrednot drugim. Lažje sprejmejo nestrinjanje drugih ter ga doživljajo predvsem kot različnost mnenj. Kadar so izzvani, so sposobni izraziti lasten pogled. Sprejemajo nove izzive, ni jih strah negotovosti, se bolj učinkovito spopadajo s težavami, ne merijo svoje uspešnosti s podporo in potrditvami drugih, na primer z všečki. Zavedajo se, da je povsem v redu, da ne vedo vsega.

Ljudje z visoko samopodobo nimajo potrebe po tem, da bi bili popolni. So bolj predani in optimistični.

SAMOZAVEST

Samozavest je močno povezana z razliko med samopodobo (kako se vidim) in idealnim jazom (kakšen bi želel biti). Večja kot je razlika, nižja je posameznikova samozavest.



Nizka samozavest je velika ovira, saj se posameznik z nizko samozvestjo ne želi vključevati v dejavnosti v okolju, s tem pa izgublja možnosti za potrditve in dvig samozavesti, ki bi mu jih uspehi v dejavnostih prinesli. Tako skozi svoje vedenje ohranja in krepi lastna prepričanja.

Ljudje z nizko samozvestjo se umikajo iz socialnih stikov, imajo slabše socialne veščine, se slabše prilagajajo na okolje.

Težko sprejmejo pohvale in se težko vidijo v realni luči. Poudarjajo negativno in pretirano razmišljajo o tem, kaj si drugi mislijo o njih. Slabše skrbijo zase. Slabo ravna s seboj, ne pa nujno tudi z drugimi. Ne želijo se lotevati novih izzivov, ne želijo se izpostavljati, ne zaupajo svojemu mnenju in ne pričakujejo veliko od svojega življenja.

Na drugi strani široke mavrice samozavesti pa je pretirana samozavest. Medtem ko je nizka

samozavest neprijetna za posameznika, je pretirana samozavest pogosto neprijetna za posameznikovo okolje.

Pretirano samozvestni posamezniki so nagnjeni k samozadovoljnemu hvalisanju, imajo občutek premoči in nadvlade, pogosto ravna impulzivno. Pogosto zlorablja odnose in so prepričani, da so njihove potrebe v katerikoli situaciji na prvem mestu. Ne vidijo lastnih napak ter se le stežka spreminjajo.

Velik del našega doživljanja je povezan s tem, kako zaznavamo sebe ter kako se uspemo povezati s svetom. Ob izkušnjah z okoljem prepoznavamo svoje močnejše in šibkejše točke, saj nam svet postavlja ogledalo, v katerem lahko preverjamo svoje vedenje in potenciale.



S svojimi odločitvami oblikujemo lastne poti razvoja, med najpomembnejše elemente pri odločanju pa sodi prepoznavanje lastnih želja. *Vsak od nas pri sebi najbolje ve, kaj ga veseli, kaj mu prižge iskrico v očeh, ob čem mu srce hitreje bije. To je tisti naš notranji center, osebno poslanstvo, ki ga želimo udejanjiti v svetu.* Dejavnosti, ki izvirajo iz te notranje motivacije, so običajno tiste, ki nas polnijo z energijo in nam dajejo voljo za nadaljnje delo in osebni razvoj.

DEDNOST, OKOLJE IN LASTNA DEJAVNOST

Večina teoretskih pristopov se strinja, da človeka v edinstvenega posameznika sooblikujejo trije ključni dejavniki. Da bi bolje razumeli, zakaj smo takšni, kot smo, in kako smo se razvili (in se še bomo razvijali), bomo nekaj pozornosti posvetili vsakemu od teh dejavnikov: dednosti, okolju in lastni dejavnosti.

V naslednjem testu lahko razmisliš, kako na oblikovanje tvoje podobe o sebi vplivajo najrazličnejši dejavniki: nekateri so vplivi okolja, pri drugih gre za dedne vplive, nekatere pa lahko s svojo dejavnostjo oblikuješ sam.

TEST: TI

Navodilo: Kako pomembne se ti za oblikovanje tvoje osebne identitete zdijo naslednje točke?

1 = sploh ne, 10 = zelo močan del moje identitete.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tvoja čustva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja spolna usmerjenost	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoje misli	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja družina	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoji spomini	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoji prijatelji	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoja verska prepričanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoj partner	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoja politična prepričanja	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoj jezik	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj ekonomski razred	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoje narečje	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoje etnično in narodnostno ozadje	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoj stil komunikacije	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj videz	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja starost	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoja oblačila in stil	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja izobrazba	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoja telesna govorica	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja služba	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj vonj	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoji hobiji	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj glas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoja socialna omrežja in prisotnost na spletu	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj smisel za humor	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Tvoje imetje	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj značaj	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tvoj spol	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐											

Vir: SALTO YOUTH Cultural Diversity Resource Centre (2010). Discover yourself: The personal companion to understanding youth. British Council, London, UK. Str.: 4–5.

DEDNOST IN GENETSKI POTENCIAL

Dednost je prenos lastnosti z vsake generacije na naslednjo. Je razlog, zakaj so potomci podobni svojim staršem. Z njo lahko pojasnimo tudi to, zakaj mačke vedno povržejo mucke in nikoli kužkov. Proces dednosti se pojavlja pri vseh živih bitjih, tako živalih in rastlinah, kot tudi pri gobah in bakterijah. Skozi ta proces podedujemo fizične lastnosti svojih staršev: podobne lase, barvo kože, nosove, višino.

Celice so osnovni elementi vseh živih bitij, znotraj vsake celice pa so biokemični gradniki, geni, ki prenašajo lastnosti z ene generacije na drugo. Geni so narejeni iz dezoksiribonukleinske kisline (DNK) ter nanizani na dolge verige DNK, ki tvorijo kromosome. Ti genetski zapisi so načrti za gradnjo celic.

Tako kot v gradbeništvu načrti predstavljajo osnovo za gradnjo hiš, genetski zapisi nosijo navodila za gradnjo celic, organov, tkiv in teles. Različne kombinacije genov definirajo gradnjo aminokislin, ki so osnovni gradniki beljakovin, iz katerih smo sestavljeni. Razlike v aminokislinah so razlog, da imamo različno barvo las ali različne krvne skupine.

Geni definirajo le potencial za razvoj lastnosti. Kako je potencial izkoriščen, pa je deloma odvisno od kombinacije z drugimi geni, deloma pa od okolja.

Kot primer vzemimo potencial za debelost. Genetski potencial je prisoten v telesu, posameznikova dejanska teža pa je odvisna od dejavnikov v okolju, kot so vrste hrane, ki jih uživa, ter koliko se giblje.

Vzporednice z genetskim potencialom je mogoče potegniti z računalniškimi igrami. Sam sem veliko igral Age of Empires, legendarno strateško računalniško igro, v kateri smo osvajali svet. V začetku sem veliko časa preživel v branju vodnika po igri, da bi razvozlal,

katero civilizacijo naj izberem, da bom imel začetno prednost. Med Otomani, Tevtonskimi vitezi, Britanci, Kitajci, Mongoli in drugimi srednjeveškimi osvajalci sem najpogosteje izbral Vikinge, katerih prednost so bile hitre bojne ladje ter teoretična možnost, da v pokrajinah, kjer je več voda, uspešno osvojijo ozemlje.

Vendar se je kmalu izkazalo, da so sicer res na začetku prisotne prednosti, veliko več pa šteje način, kako igram. Moj uspeh je bil odvisen od tega, v kolikšni meri se posvečam razvoju državljanov, ki zbirajo material (hrano, kamen, les in zlato), koliko vlagam v gradnjo obrambnih zgradb in v kolikšni meri poskušam osvajati ozemlje bližnjih kraljestev. Ko sem svoje kraljestvo primerjal s kraljestvi drugih igralcev, sem ugotovil, da mi veliko pomeni, kakšni so moji podložniki na videz, vendar sama civilizacija brez vlaganja v napredek ne šteje kaj dosti.

Enako je z genetskim potencialom. Če ima nekdo dober potencial za tek, bo morda resnično uspešen tekač v zgodnjem obdobju razvoja, kasneje pa bo moral v svoj tek vlagati, če bo želel svoj potencial resnično razviti v kar največji meri.

Vpliv genetskega potenciala na naše fizične lastnosti je torej mogoče relativno jasno opredeliti, povezave med genetskim materialom in osebnostnimi potezami pa je v nasprotju s tem veliko težje potrditi.

Zgodnje študije, ki so proučevale odnos med genetskim potencialom in osebnostnimi lastnostmi, so temeljile na analizi samoopaževanja. Samoocene osebnostnih lastnosti dvojajčnih dvojčkov, ki imajo skupnega približno 50 % genetskega materiala, so primerjali s samoocenami enojajčnih dvojčkov, ki imajo 100 % enak genetski zapis. Te študije so kazale na to, da imajo geni vpliv na osebnost.

Sledilo je vprašanje, kateri geni bi lahko imeli največji vpliv. Obstajala je namreč domneva,

da bodo znanstveniki z napredkom poznavanja DNK lahko opredelili konkretne gene, ki vplivajo na osebnost, inteligentnost in druge značajske poteze.

V zadnjih petnajstih letih je bilo opravljenega veliko dela, da bi odkrili »gen za ...«. V teh raziskavah so znanstveniki iskali predvsem krajše, ponavljajoče se delčke genov, ki opredeljujejo različico posameznega gena. S poznavanjem različic genov in njihovih različnih vplivov na razvoj nevropeptidov, ki vplivajo na vedenje posameznikov, bi morali biti sposobni napovedati osebnostne poteze posameznikov.

Izkazalo se je, da do sedaj ponovitve raziskav še nikoli niso uspeli potrditi zaključkov tistih poskusov, ki so uspeli dokazati povezavo med geni in vedenjem. Zato trenutno v znanstvenih krogih prevladuje mnenje, da se povezave med geni in osebnostjo ne da dokazati.

Najnovejše raziskave kažejo na povezavo med skupinami genov in biološkimi sistemi, ki vplivajo na osebnost, kar pomeni odmik od teorij o posameznem genu, ki vpliva, na med seboj povezana sistema. Raziskave odkrivajo povezave, ki pa so mnogo manj izrazite, kot so v zgodnjih raziskavah predvidevali.

Človek je namreč kompleksen sistem. Od gena, ki je prisoten na nivoju celice, do vedenja, ki ga lahko opazujemo, je dolga in nepredvidljiva pot, na kateri ima lahko vsaka spremenljivka veliko možnih rezultatov.

OKOLJE IN VZGOJA

»Otroci so se v vseh delih Dežele barv rodili pisani, nato pa so jih starši tako dolgo božali s svojimi rumenimi, rdečimi, modrimi ali zelenimi rokami, da so postali enake barve, kot so bili sami.« —Iz pravljice Dežela barv

Drugi izmed ključnih dejavnikov oblikovanja posameznika je njegov odnos z okoljem.

Ob rojstvu smo popolnoma odvisni od skrbi drugih. Da bi novorojenček preživel, je potrebno poskrbeti, da je sit, na toplem, potrebuje pa tudi občutek varnosti in tolažbo, kadar se prestraši.

Po prvem letu okolje običajno začne postavljati otročičku zahteve, naj se prilagodi.

Zahteve in spodbude so najpogostejši način, kako okolje začne spreminjati posameznika ter vplivati na razvoj njegovega potenciala.

Vzgoja je sistem zahtev in povabil, spodbud in nagrad ter kritik in kazni, skozi katerega starejše generacije pripravljajo mlajše na vstop v družbo. Osvajanje nekaterih dejavnosti se nam zdi samoumevno (od otrok na primer pričakujemo, da po določenem času ne lulajo po tleh), osvajanje drugih pa je stvar družinske kulture, želja staršev ter potenciala, ki ga ti v svojih otrocih prepoznajo.

Skozi vzgojo v družinskih okoljih otroci pridobivajo znanje, razvijajo svoje veščine ter sprejemajo vrednote, ki jih družina neguje in s tem tudi celotno družinsko kulturo. Zato ni neobičajno, da so otroci iz družin umetnikov tudi sami umetniki ali da so športniki v tistih družinah, kjer se veliko ukvarjajo s športom.

Del vzgoje se odvija tudi v tistih družbenih sferah, ki smo jim predali mandat za vzgojo in izobraževanje. Vrtci in šole skozi svoje učne načrte posameznike prilagajajo na življenje v skupnosti. Kljub načelni opredelitvi, da skrbijo predvsem za izobraževanje (prenos znanja), so šole in vrtci v veliki meri tudi vzgojne institucije. Skozi svoje zahteve udeležence programov trenirajo v veščinah, povezanih s točnostjo, skrbjo za samega sebe ter toleranco frustracij. V učnih načrtih so skrite vrednote, ki jih želimo prenesti na mlajše generacije, da bi na ta način ohranili red v družbi.

KAKO POLN JE TVOJ ZEMLJEVID SVETA?

Posameznik skozi proces soočanja z okoljem v svoji zavesti gradi zemljevid realnosti, ki slika njegovo razumevanje in poznavanje sveta. Kmalu po rojstvu je zemljevid sveta še razmeroma prazen, nato pa se skozi odnose s starši, sorojenci, sorodstvom, skupnostjo, vrstniki in institucijami počasi polni in postaja vse bolj kompleksen. Skozi razvoj in izobraževanje ter z življenjskimi izkušnjami se določena območja zemljevida še posebej podrobno dopolnijo.

Za primer vzemimo nekoga, ki se ukvarja z montažo video posnetkov. Skozi znanje in prakso bo tak človek drugače gledal na posnetke in njihov potencial. Obvladal bo orodja za montažo, razločil bo resnične od manipuliranih posnetkov. Njegov zemljevid je v delu, ki govori o video

montaži, izredno natančen. Kaj lahko pa se zgodi, da ima isti človek na drugem delu v primerjavi z vrstniki izredno pomanjkljiv zemljevid. Študent, ki je študiral v domačem kraju in se ni nikoli odselil od doma, ima lahko veliko manj izkušenj s samostojnim življenjem kot njegovi vrstniki, ki so pri osemnajstih zapustili varno okolje doma in se soočili s tem, kako je, kadar poskrbiš sam zase.

Zemljevid ne vsebuje le znanj in izkušenj, vsebuje tudi sporočila in vrednote, ki smo jih prejeli iz okolja od »pomembnih drugih«. Kot pomembne druge razumemo ljudi, ki so nam v določenem trenutku življenja pomenili več in smo njihovim mnenjem dali dodatno težo. Skozi sporočila se na naš zemljevid realnosti vgrajujejo vrednote, ki jih na splošno uvrščamo med elemente kulture.

Kadar pomembni drugi otroku govorijo o njem samem in dajejo navodila, kako naj ravna, jih otrok sliši in (bolj ali manj) ravna v skladu z njimi. Ta hkrati sporočila, ki se ponavljajo, vgradi v svoj zemljevid sveta in jih kasneje v življenju uporabi, kadar se znajde v podobni situaciji. Tajó se ljudje se pogosto v odrasli dobi sprašujejo: »Kaj bi ta oseba naredila v tem primeru?«

Ponotranjeni glasovi v zgodnji mladosti so osnova za izgradnjo psihičnega aparata, ki posameznika vodi skozi življenje ter se skozi čas dopolnjuje z glasovi pomembnih drugih. Tako kot so nam pomembni drugi dajali navodila, jih dajemo tudi sami sebi. Enako velja tudi za pohvale in graje. Zato v stresnih situacijah pogosto slišimo odrasle, ki sami sebi govorijo v drugi osebi ednine, na primer: »Presneti bumbar! Sem ti rekel, da pazi, da se ne udariš!«

Sporočila, ki jih ponotranjamo, nas vodijo skozi življenje in nam omogočajo, da se v različnih situacijah odločamo v skladu s pričakovanji

svojih pomembnih drugih. V obdobju do pubertete so ponotranjena sporočila predvsem tista, ki smo jih prejeli znotraj svoje družine in s strani vzgojiteljev in učiteljev. V puberteti pride do preskoka, saj najpomembnejši postanejo vrstniki. Kot najpomembnejša začnemo sprejemati sporočila prijateljev, življenjskih sopotnikov, sodelavcev ter drugih oseb, ki smo jih sami prepoznali za avtoritete.

Vsaka točka, ki jo izrišemo na svoj osebni zemljevid sveta, je zaključek procesa razmišljanja in občutenja. Postane naše prepričanje. Prepričanja o svetu se skozi življenje dopolnjujejo. Naj pridemo do uvidov sami ali jih ponotranjimo od pomembnih drugih, vsa prepričanja v novih situacijah preverjamo in se o njih ponovno odločamo.

Nekatera prepričanja ostanejo trdno zasidrana v nas tudi skozi celotno življenje, čeprav smo jih oblikovali zgodaj v življenju, pogosto še pred petim letom starosti, ko smo imeli o svetu še zelo malo informacij. Rečemo jim

zgodnji zaključki, več o njih pa v naslednjem podpoglavju.

Najbolj buren proces tehtanja prepričanj poteka v času adolescence, ko posameznik ponovno preverja zaključke, ki jih je oblikoval v otroštvu in zgodnjem mladostništvu. Takrat prihaja do procesa reintegracije vrednot in prepričanj. Posameznik ponovno preveri prepričanja, ki jih je ponotranjil (predvsem v svoji družini in s strani avtoritet), jih primerja s svojim izkušnjami, jih postavlja ob bok prepričanjem vrstnikov ter si poskuša izdelati jasnejšo sliko sveta, ki mu bo služila v prihodnosti. Seveda je v času adolescence slika sveta zaradi relativnega pomanjkanja izkušenj pomanjkljiva, mladi odrasli pa zato lahko manj kritično sprejemajo zaključke, hkrati pa lahko za svoje sprejemajo vrednote, ki so bolj radikalne¹ od večinskih vrednot.

Okolje posamezniku sporoča, kako naj se odziva, hkrati pa mu ponuja možnosti, ki jih lahko izkoristi. Pogosto se zgodi, da okolje v posamezniku prepozna potenciala, za katere posameznik ne ve, da jih ima, ter mu ponuja vloge v skupnosti, pri katerih bi imel možnost te potenciala izkoristiti in razvijati.

Primer: Alenka je bila prostovoljka v tujini. Njeno prostovoljno delo je trajalo več mesecev. V tem času je skupina strokovnjakov v Sloveniji začela pripravljati Etični kodeks organiziranega prostovoljstva. Po nekaj srečanjih skupine za pripravo etičnega kodeksa, so sodelavci ugotovili, da bi bilo potrebno v razprave vključiti še koga.

Ko se je Alenka vrnila v domovino, se ni zavedala, kaj se dogaja, zato jo je vabilo v skupino za pripravo kodeksa presenetilo z več vidikov: ni bila seznanjena, da se odvija proces priprave kodeksa, hkrati pa se ni zavedala, da jo bivši sodelavci vidijo kot potencialno sooblikovalko procesa, saj je svoje izkušnje v prostovoljstvu štela kot premalo pomembne za svoj prispevek h končni obliki dokumenta. Po vabilu se je pridružila procesu in postala soavtorica Kodeksa.

LASTNA DEJAVNOST

»Po veliki odločitvi vse postane lahko in preprosto.« — Ivo Andrić, Most na Drini

Genetska zasnova in danosti okolja v nas spodbujajo različne potenciala, ki jih ljudje okoli nas prepoznavajo kot naše talente.

Sami talenti pa niso dovolj za uspeh, ampak je za razvoj potenciala, ki ga imamo, je potrebnega veliko trdega dela.

Leta 1993 je v javnosti zakrožil članek psihologa Andersa Ericssona, ki je je poigraval s trditvijo, da je vsakdo lahko strokovnjak v čemerkoli, če temu nameni 10.000 ur svojega časa (treninga, študija, vaje). Več o tej teoriji in o tem, kako strokovnjaki o njej razmišljajo danes, je zapisano v poglavju o poslanstvu. Talentirani ljudje morda lahko dosežejo enako stopnjo obvladovanja dejavnosti tudi v krajšem času, a za vsak uspeh je potrebno vložiti tudi veliko dela.

Za doseganje ciljev ni dovolj želja; posameznik mora uporabiti svojo voljo. Pogosto si želimo, da bi ravnali drugače, dosegli kak rezultat, presegli izziv, ki smo si ga zastavili. Želja nam daje energijo in motivacijo, da se podviga lotimo.

Izziv se skriva v tem, da je želja v svoji osnovi kratkotrajno čustvo, ki se kmalu umakne drugim željam, kot so želje po udobju, varnosti in predvidljivosti. Želja »ostati doma na toplem« je hitro lahko močnejša od želje »naslednjo jesen bom pretekel deset kilometrov na maratonu«, posebej takrat, ko zunaj dežuje, se spušča mrak, posameznik pa je že osem ur trdo delal. Takrat mora posameznik, ki si je zastavil načrt »preteči 10 kilometrov na maratonu«, uporabiti svojo voljo ter preseči lastno željo po udobju.

V RAZMISLEK: LETOS BOM PA RES ... ZAKAJ SE POGOSTO NE DRŽIMO NOVOLETNIH OBLJUB?

Novo leto je eden od trenutkov v letu, ko delamo obračun s samimi seboj. Kadar nam obračun ni všeč, se odločamo za spremembe, te odločitve pa so pogosto kratkega daha. Te zanima, zakaj?

Zakaj ravno novoletne zaobljube?

Novo leto je pogosto velik mejnik v zavedanju posameznika. Prehod pogosto povezujemo z optimizmom, novim, dobrim in podobno. Optimizem verjetno izvira iz dejstva, da se v približno istem času na naši polobli dnevi začno daljšati, ljudje pa se pri tem počutimo bolje kot takrat, ko se dnevi krajšajo. V tem primeru se čas za obračun sklada z ritmom v naravi.

Ljudje delamo obračune s samimi seboj tudi ob drugih priložnostih: ob rojstnih dnevih (ob svojih, ter ob praznikih svojih otrok ali staršev), obletnicah pomembnih dogodkov v življenju, ob zaključkih daljših dejavnosti (izobraževanja, serije treningov, ob poteku članarine v organizaciji...) in v podobnih trenutkih.

Spremembe med željo in voljo

Ob obračunih se pogosto izkaže, da s kakšno stvarjo v življenju nismo zadovoljni. Takrat se odločimo, da bomo nekaj spremenili. Želja po spremembi je zaradi trenutnega počutja velika in zato se z veliko energije zaženemo v nove dejavnosti oziroma začnemo spreminjati stare.

Star slovenski pregovor pravi, da je navada železna srajca. Z navadami v življenju varčujemo z energijo, saj se lahko na izzive odzovemo v skladu z njimi, brez poglobljenega razmišljanja, ki bi sicer zahtevalo več energije.

Odločitev za spremembe pomeni, da bomo morali več energije vložiti v spreminjanje lastnih vzorcev vedenja. Če tega ne storimo, se kmalu vrnemo nazaj v ritem, ki smo ga imeli pred spremembo. Za gradnjo novega vzorca vedenja potrebujemo

nekaj časa (strokovnjaki pogosto govorijo o obdobju treh do štirih mesecev). V tem času se nova navada dovolj utrdi, da se v primeru izziva ravnamo po njej in ne po starem vzorcu.

V spremembe najpogosteje krenemo z močno željo, ki pa je kratkega daha. Njena energija kmalu usahne, pogosto že ob prvih ovirah, s katerimi se srečamo. Takrat pride na vrsto volja. Le z močjo volje se lahko prisilimo, da nadaljujemo po poti, ki smo si jo izbrali, sicer se kmalu vrnemo nazaj k starim vzorcem.

Fitnessi, ki so v prvih dneh novega leta neobičajno polni, se v naslednjih tednih praznijo v skladu s tem, kako upada moč želje posameznikov. Tisti, ki so v treninge vključili tudi voljo, vztrajajo dlje in dosegajo zastavljene rezultate. Pa da ne bo govora le o fitnessu: enako velja tudi za odločitve o dokončanju študija, prenehanju kajenja, rednem pomivanju posode in druge.

Kako si pomagati, da bomo novoletne zaobljube res uresničili:

- Zastavi si realne, dosegljive cilje. Zahtevnejše cilje razdeli na obvladljive manjše dele.
- Začni čim prej, ko se za spremembo odločiš, ne šele čez dva tedna.
- Vztrajaj, še posebej takrat, ko postane težko oziroma neprijetno.
- Odkrij, s čim se lahko nagradiš vsakokrat, ko izpolniš neprijetno nalogo. Pri tem pazi, da je nagrada v skladu s cilji, ki jih poskušaš doseči.
- Beleži svoj napredek, da boš imeli občutek, da se stvari spreminjajo.

V prejšnjem podpoglavju smo se ukvarjali s posameznikovim notranjim zemljevidom sveta ter z oblikovanjem prepričanj. Vsako prepričanje, ki ga imamo, nas lahko v življenju podpira ali ovira.

Posamezniki lahko sami prepoznavajo, katera prepričanja jih ovirajo, saj se z njimi soočijo v interakciji s svetom. Če pa gre za globoko zakoreninjena prepričanja, so za njihovo premagovanje pogosta orodja osebno svetovanje, psihoterapija in kovčing. Pri preoblikovanju prepričanj ima še posebej veliko vlogo lastna dejavnost posameznika, saj se moramo spreminjanja nefunkcionalnih prepričanj oziroma prepričanj, ki nas ovirajo, lotiti na zavedni ravni.

Prepričanja o svetu delujejo v našem zemljevidu tako, da skozi povratno zanko sama sebe ohranjajo in utrjujejo. Prepričanja vplivajo na naš izbor dejavnosti (akcijo), kadar se soočimo z izzivi. Akcija, ki jo izberemo, največkrat privede do reakcije iz okolja, ki smo jo predvidevali, tako da reakcija okolja ponovno utrdi prepričanje o svetu.

Cene prihaja na razgovor za zaposlitev že vnaprej prepričan, da ga ne bodo sprejeli. Zaradi svojega prepričanja je v pogovoru manj pozoren, na vprašanja pa se mu ne zdi vredno izčrpno odgovarjati, saj ima občutek, da bo s tem le izgubljal energijo. Izpraševalcu se zdi, da zaradi površnih odgovorov Cene ni primeren kandidat za delo, zato ni izbran. Pri Cenetu se kot rezultat tega pogovora le še potrdi predstava, da ga nihče ne želi zaposliti, ne prepozna pa, kako je na slabše možnosti za izbor vplival ravno sam.

»Značilnosti mladih, da delujejo razmeroma neodvisno od socialnih vlog in pričakovanj o odrasli osebi, hkrati pa postavljajo vedno bolj neodvisni od staršev, vodi v obdobje z velikimi in odprtimi možnostmi, v čas samoosredotočenosti, nepredvidljivosti, nestabilnosti; čas iskanja svoje identitete.«

—Kristina Kosmač, terapevtka in mladinska voditeljica

Tako kot nam okolje potrjuje, da imamo potenciale, nam lahko tudi (bolj ali manj) jasno sporoča, da v naše talente ne verjame. Včasih gre za realno oceno sposobnosti, drugič pa za prepričanja, ki jih imajo ljudje o nas.

Najpogosteje se v času odraščanja z omejitvami s strani staršev srečamo v obliki stavka: »Od tega pa že ne moreš živeti.« Kadar se srečujemo z nezaupanjem, lahko to resnično spremeni smer naše poti, zlasti pod pogojem, da je mnenje tistih, ki ne zaupajo v naše potenciale, za nas pomembno.

Vsak posameznik se odloča v skladu z lastnimi prepričanji o svojem potencialu ter v skladu s sporočili, ki jih prejema iz okolja. Odločitve nam pomagajo, da se usmerimo in da začnemo graditi svoj potencial v smer, ki smo jo izbrali. Ko sprejmemo odločitev in se z njo pomirimo, se začne svet okrog nas spreminjati in nas podpirati v odločitvi.

Ljudje sprejemamo sporočila iz okolja selektivno in kadar smo prepričani v svojo odločitev, bomo prepoznavali potrditve okolja, nasprotovanja pa spregledali. Princip je podoben tudi takrat, ko o odločitvi še razmišljamo in prepoznavamo namige za in proti.

MOJCA IN NJENA SKORAJ ZAKOPANA STRAST DO ŠPORTA

Mojca je bila od vedno nadarjena za šport. Prihajala je iz družine, v kateri so se s športom ukvarjali vsi. V osnovni šoli je trenirala gimnastiko, tenis, ples in plavanje, poleg tega pa se je ukvarjala še z jadranjem na deski in tekom. V srednji šoli ni bila med najboljšimi učenci, vendar je bil njen uspeh povsem zadovoljiv. Po srednji šoli si je želela študirati na Fakulteti za šport, vendar so ji njeni bližnji in učitelji to odsvetovali, češ da bo zanj pretežko. Po prigovarjanjih je sprejela, da se okolici zdi, da ima premalo potenciala, zato se je odločila za študij turizma. Po zaključenem študiju

se je zaposlila, a nikdar v svoji stroki. Vedno je govorila, da ji je žal, da je poslušala druge in da bi morala vztrajati pri svoji želji.

Čez slabih 10 let se ji je ponudila priložnost, da se vključi v tečaj za izvajanje vodenih vadb. Na tečaju je spet našla svoje veselje do vodenja gibalnih dejavnosti. Sledila je obilica neformalnega izobraževanja, da se lahko danes pohvali z nazivom strokovne delavke v športu in da kot podjetnica sama organizira in vodi skupine vodene vadbe.

ZGODBA O POMOLU

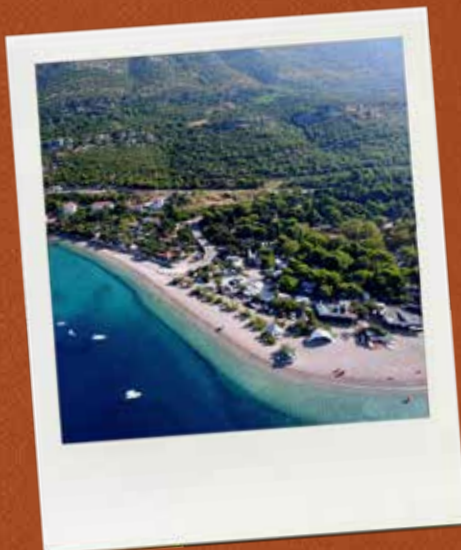
Avtokamp Palme v Zamošću na Pelješcu leži ob lepi peščeni plaži, ki se vije v loku od velikega peščenega rta Perna, do konca avtokampa. Pred leti je bil pesek na delu plaže, ki je blizu peščenega rta droben in okrogel, prijeten za hojo in ležanje, med tem ko je bil pesek na koncu plaže precej ostrih robov. Kamni tam so bili veliki, plaže pa je bilo tako malo, da jo je pogosto popolnoma zalila plima.

Lastnik avtokampa se je odločil, da bo zgradil pontonski pomol, ki bo gostom kampa omogočal privez čolnov. Za plavajoči pomol se je odločil zato, da bi čim manj vplival na okolje in da bi bilo čim manj gradbenih stroškov. Plavajoči pomol je pritrjen na velike betonske uteži na dnu

morja, nanj pa vodi kratek lesen mostiček, ki stoji na dveh betonskih stebrih.

V šestih letih, odkar je pomol zgrajen, se poznajo vplivi na plažo. V zimskem času, ko močan veter in valovi nosijo pesek s plaže in ga odlagajo tam, kjer se voda umiri, se je prijetni okrogli pesek začel nabirati okrog betonskih stebrov, ki podpirata most, ter začel širiti plažo. Od izgradnje pomola se je plaža razširila za dober meter, hoja in ležanje na njej pa sta postala prijetna.

Na podoben način posameznik, ki je trdno prepričan v svojo odločitev, trdno stoji v svojem okolju in svet okrog njega se začne spreminjati.



Kadar sprejemamo odločitve, ki so trajnejše, na primer za nadaljnjih pet let, se vedno srečujemo s strahovi. »Bo določitev prava? Kaj pa, če si premislim? Kako bo odločitev vplivala na druge stvari, ki jih delam? Na moje odnose z družino in prijatelji? Kaj pa, če se za drugo odločitvijo skriva še kaj boljšega?«

S strahovi ob odločitvah se sreča večina ljudi, saj z njimi vstopamo v polje neznanega. Vsaka odločitev pomeni nov prototip vedenj, na osnovi katerega bomo ravnali v svetu, zato želimo preveriti, ali bo prototip zdržal tudi na dolgi rok.

Del napetosti, povezane z odločitvijo, se skriva že v njenem imenu: od-ločitev. Ko se odločimo za nekaj, se hkrati ločimo od drugih možnosti, ki smo jih imeli na voljo. S tem pa je povezan strah pred tem, da bomo kaj pomembnega oziroma zelo dobrega izpustili. V današnjem času digitalne komunikacije in socialnih omrežij se zavedamo večih možnosti kot v kateremkoli zgodovinskem obdobju, kar pomeni tudi, da se zavedamo veliko več potencialnih priložnosti, ki se jim z vsako sprejeto odločitvijo odpovemo. *V zvezi s tem pogosto slišimo izraz strah, da bi kaj zamudili, v izvirniku FOMO, kar je kratica za Fear of Missing Out.* Pri tem pa gre le za sodobno obliko prastarega procesa.

Skozi zgodovino je bilo za preživetje posameznika in človeštva kot vrste pomembno, da se je posameznik ves čas zavedal groženj in priložnosti zase in za širšo skupnost. Pozornost in informiranost sta bili ključni za preživetje, saj so se posameznikove možnosti hitro manjšale, če se ni zavedel na primer novih virov hrane.

Skozi razvoj, ko so se skupnosti ustalile, je »poskrbeti, da ne izpustim česa pomembnega« pomenilo biti ob pravem času na pravem kraju, da se je posameznik seznanil z novicami o tem, kaj se dogaja v skupnosti. Skozi čas so se načini prenosa informacij znotraj skupnosti od tračev ob vodnjaku razvili do današnjih oblik:

televizija, časopisi, internet, socialna omrežja.

Skozi zgodovino se je zaradi vsega tega v človeških možganih razvil poseben del, amigdala. Pomanjkanje informacij o tem, kaj se dogaja okoli nas, lahko ob pomoči amigdale sproži reakcijo strahu, torej priprave na boj ali umik. Psihološki stres nikakor ne more vplivati na telo tako, da bi se to sprostil, umirilo in pripravilo na prihodnost.



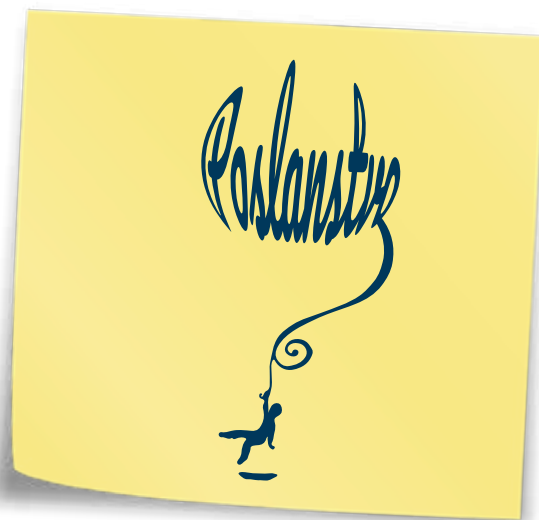
OSEBNO POSLANSTVO

Naš genetski potencial, naše pretekle življenjske izkušnje ter lastne odločitve nas torej oblikujejo v enkratne in neponovljive posameznike. Naša edinstvenost nam daje možnost, da v svetu prevzamemo odgovornost za področja, ki nas zanimajo, in tako soustvarjamo svet v skladu z našimi prepričanji.

Smer, ki vodi naša ravnanja, je osebno poslanstvo. Oblikovanje osebnega poslanstva je proces, ki teče stalno, vendar se ga preredko resnično zavedamo. Ko se pogovarjamo z otroki, ti pri petih letih pogosto že zelo dobro vedo, kaj jih veseli, kaj imajo radi in kaj bi želeli početi v življenju. Skozi izobraževanje in odraščanje veliko ljudi deloma izgubi ta stik s prvobitnimi željami, vendar te pogosto ostanejo eden osnovnih motorjev našega razvoja in komunikacije s svetom.

Ljudje, ki odkrivajo svoje poslanstvo v odrasli dobi, se pogosto lahko oprejo na spomine iz predšolskega obdobja ter prepoznava vzorce v odnosu do sveta, ki jih spremljajo že od zgodnje mladosti. Ko posameznik ubesedi svoje osebni poslanstvo, to pogosto postavi jasno usmeritev nadaljnjemu razvoju ter hkrati razkrije, kako so življenjske izkušnje prispevale k oblikovanju poslanstva.

Ne glede na to, na kateri točki si sam s prepoznavanjem osebnega poslanstva, je potrebno poudariti, da pri razmišljanju o tem vidiku življenja ni pravih in napačnih odgovorov. So le odločitve, ki nas vodijo dalje po poti življenja.



Živimo v svetu, kjer je edina gotovost to, da se ves svet spreminja in mi z njim. Zato so tudi naše, relativno trajne, odločitve v resnici prototipi, ki jih preizkusimo in obdržimo, če delujejo, oziroma zavržemo in spremenimo, če ugotovimo, da ti ne delujejo tako, kot smo si želeli. Zato se le pogumno odloči za svoj korak naprej.

Z vsako odločitvijo se od nekaterih stvari, ljudi ali dogodkov ločimo, hkrati pa odpiramo prostor za nove, ki šele prihajajo.

IZZIV SVETA 4.0

V svetu 4.0 smo stalno povezani s svetom preko svojih komunikacijskih naprav. Ravno to stalno sprejemanje informacij in dražljajev pa nas hkrati tudi oddaljuje od samih sebe. *Človeku mora biti dovolj dolgčas, da začne gledati okrog sebe, razmišljati o tem, kaj ga obdaja, ter sanjati o tem, kaj bi lahko bilo drugače in kakšen bi bil svet, če bi ga spremenil sam.* Ali imaš čas za sanjanje? In kdaj ga imaš?

V podpoglavju o lastni dejavnosti smo govorili o enem od strahov današnjega časa: strahu pred tem, da bi zamudili nekaj, kar je za nas pomembno. Ta strah je eden od glavnih motorjev stalne povezanosti z virtualnim svetom.

Realnost objav na socialnih omrežjih je, da uporabniki pogosto poskušajo zgraditi čim boljšo javno podobo samega sebe, zato objavljajo statuse, posnetke in fotografije, ki bodo kar v najboljši luči predstavili njihovo življenje. Pogosto so te predstavitve življenja pretirane oziroma je vanje vloženega veliko napora, čeprav naj bi bile na videz spontane. Ste že kdaj opazovali, koliko časa za fotografijo potrebujejo ljudje, ki se fotografirajo pred mestnimi znamenitostmi?

Digitalni zidovi, preplavljeni s popolnimi fotografijami popolnih dogodkov, seveda zbujajo apetite pri posamezniku, ki jih spremlja. Ti pogosto tudi ustvarjajo navidezni razkorak med »uspešnimi« drugimi in med »navadnim« menoj. Ta razkorak se kaže v oddaljevanju med idealnim jazom in realnim jazom, to pa, kot smo že zapisali, vodi v zmanjševanje samozavesti.

Digitalno življenje nam omogoča še drug zanimiv fenomen. *Ker sami filtriramo informacije, s katerimi se predstavljamo v digitalnem svetu, sami kreiramo podobo avatarja, s katerim se predstavljamo.* Avatarjev pa imamo lahko več,

za vsako omrežje in vsak forum svojega. Skriti pod psevdonimom so ljudje lahko brutalni drug do drugega. Iz varnosti svojega domačega naslanjača lahko vplivajo na samopodobe drugih uporabnikov omrežij, ne da bi jim bilo za to potrebno kadarkoli prevzeti odgovornost. Ravno pomanjkanje celotne slike sogovornikov (celotnega spektra vedenj in reakcij) nas na digitalnih omrežjih lahko navidezno približuje ali oddaljuje.



Ne glede na to, da nam digitalni svet omogoča več eksperimentiranja v komunikaciji ter na videz več nadzora nad informacijami, ki jih sporočamo drugim, se ti komunikacijski eksperimenti le stežka selijo v vsakodnevno komunikacijo znotraj analogne skupnosti.

Odnosi v digitalnem svetu so veliko bolj površinski kot odnosi v realni komunikaciji, zato prihaja v skupnosti do večje osamljenosti

in oddaljenosti med njenimi člani. Stalna povezanost z digitalnim svetom šibi komunikacijo znotraj skupnosti tukaj in zdaj, ki je osnova za poglobljene odnose. Primer tega je, da so se včasih ljudje pred začetkom sestanka pogovarjali o tem, kaj se jim dogaja v življenju, danes pa so vsak s svojo napravo priključeni v digitalni svet, od katerega se izklopijo samo za čas sestanka. Ker to vodi v slabšo povezanost med skupino ljudi, ki se je na sestanku zbrala, so pogosto tudi rezultati njihovega dela manj kakovostni, kot bi lahko bili, če bi komunikacija potekala bolj poglobljeno.

In nazadnje še vprašanje: »Ali sploh obstajam, če nisem v digitalnem svetu?« V času, ko se veliko komunikacije seli na digitalne kanale, nekateri ljudje izpadajo iz digitalnih skupnosti. To jih po eni strani omejuje, saj morajo odkriti drugačen dostop do informacij, po drugi strani pa osvobaja, saj so povezani s skupnostjo v analognem svetu.

Nekaj spletnih angleških slovarjev je v letu 2015 v svoje besedišče dodalo izraz JOMO, kar je kratica za veselje ob zamujanju stvari - Joy of missing out. Gre za protipomenko strahu pred zamujanjem, o katerem smo že govorili. *Gre za uživanje v tem, kar trenutno počnemo, brez strahu, da drugi okrog nas počnejo kaj bolj zanimivega ali pomembnejšega.* To najlažje storimo takrat, ko živimo v skladu s svojim poslanstvom.

PREBERI VEČ

- Kraus, M. W., 2013. Do Genes Influence Personality? Psychology Today. Dostopno na: <https://www.psychologytoday.com/blog/under-the-influence/201307/do-genes-influence-personality> [1. 2. 2017].
- Ericsson, K. A., 1993. The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. Psychological Review 1993, Vol. 100, No. 3, 363-406. Dostopno na: <http://projects.ict.usc.edu/itw/gel/EricssonDeliberatePracticePR93.PDF> [1. 2. 2017].
- Sanez, A., 2015. What's the Psychology Behind the Fear of Missing Out? Dostopno na: http://www.slate.com/blogs/quora/2015/09/30/fomo_what_s_the_psychology_behind_the_fear_of_missing_out.html [2. 2. 2017].
- Berne, E., 1999. Šta kažeš posle zdravo? Beograd: Ne&Bo.
- Milivojević, Z., Bilban, K., Kokelj, V., Kramberger, M., Steiner T. in Kožuh, B., 2004. Mala knjiga za velike starše. Ljubljana: Mladinski dom Jarše.
- Prentiss, N., 2017. Use This Writing Exercise to Uncover Your Ideal Self. Dostopno na: <http://www.success.com/blog/use-this-writing-exercise-to-uncover-your-ideal-self> [20. 8. 2017].
- Test Kakšna je tvoja samopodoba je prirejen po: <http://www.netdoctor.co.uk/quizzes/selfesteem/>

POVZETEK

Genetski potencial, okolje in lastna aktivnost nas oblikujejo v to, kar smo, v edinstvene posameznike v svetu. Z raziskovanjem lastnih želja ter povezovanjem želja z našimi potenciali lahko svetu prispevamo najboljše, kar imamo.

A edinstveni nismo zgolj zaradi potencialov, talentov in močnih točk. Tudi naše šibke točke, ranljiva področja in neuresničeni potenciali nas delajo prav tako edinstvene kot naše prednosti.

Resnična moč in trdna samopodoba posameznika leži v tem, da je sposoben spoznati in sprejeti samega sebe takšnega, kot je, z vsemi prednostmi in pomanjkljivostmi vred.

Digitalni svet, značilen za obdobje četrte industrijske revolucije, nam pri tem lahko služi kot dodatna opora in orodje, ne pa kot edini vir pridobivanja informacij (o nas samih) ter za utrjevanje samopodobe. A za to lahko poskrbimo le mi sami.

*V nadaljevanju smo
iz najrazličnejših
virov zbrali nekaj
zanimivih vaj,
ki nam bodo
pomagale z
osebnega vidika
raziskovati
vprašanja jaza,
svojih vlog, osebne
in skupinske
identitete,
pripadnosti in
samopodobe.*

5

Spoznaj svoja edinstvenost

Urška Slana

V TEM POGLAVJU

80 // Identiteta

83 // Praktične vaje za odkrivanje
edinstvenosti

91 // Povzetek



V tem poglavju se bomo še globlje podali na pot raziskovanja samega sebe. Iskali bomo svojo identiteto, odkrivali svojo edinstvenost, spoznavali svojo preteklo pot, kot nam je bila dana in kot smo jo delno usmerjali tudi sami. To je celostna naloga, ki zahteva svoj čas. A prve korake je pravzaprav preprosto narediti: vse, kar je potrebno, je, da se za trenutek ustavimo, razmislimo o sebi in se o tem pogovorimo tudi z drugimi.

»Imaš nekaj, kar te loči od kar 5,7 milijard ljudi na naši Zemlji: mladost.« Edwards, 2015

Mladost je čas raziskovanja sebe, iskanja svojega mesta v svetu in odkrivanja, kako bomo v svetu pustili svoj edinstveni pečat, ki ga ne more pustiti nihče drug. Mnogi med nami se namreč želimo počutiti, da smo posebni, edinstveni, in upamo, da bomo v sebi odkrili nekaj posebnega, kar nam je vrojeno kot naša »dedna pravica« in česar nam nihče ne more vzeti. Želimo izvedeti, kaj lahko naredimo trenutek za trenutkom, dan za dnem, korak za korakom, da bi naredili svet boljši: želimo odkriti svojo edinstvenost in življenjsko poslanstvo.

Kot smo razmišljali v prejšnjem poglavju, se je vsakdo v ta naš digitaliziran, tehnologiziran, pametni svet rodil edinstven, z edinstvenimi potenciali in morda tudi z edinstveno nalogo, ki je nihče drug ne more v polnosti uresničiti. Ugotavljali smo, kako pomembno je zgraditi trdno samopodobo: sprejeti stvari, ki so nas oblikovale v preteklosti, spoznati samega sebe in ustvariti pozitivno držo, ki nam bo pomagala živeti v sedanjosti in se hkrati ozirati v prihodnost.

Poglavje, ki je pred nami, pa je pravzaprav mini priročnik za odkrivanje sebe in svoje edinstvenosti. V njem lahko najdeš nekaj malega teorije, predvsem pa veliko praktičnih vaj, ki te bodo usmerile na pot raziskovanja sebe.

Sledi torej razmislek o naši identiteti ter praktične naloge za odkrivanje sebe, svojih močnih točk in vzorcev vedenja. Večina praktičnih vaj je zastavljena tako, da jih lahko naredite sami, lahko pa tudi v majhni vrstniški skupini. Pri tem izhajamo predvsem iz spoznanj pozitivne organizacijske psihologije, ki v mnogih novejših študijah ugotavlja, da ljudje najbolj učinkovito rastejo in se razvijajo ter dosegajo dolgoročne pozitivne spremembe tako v profesionalnem kot zasebnem življenju takrat, ko jim uspe aktivirati svoj »najboljši jaz«. Ta proces pa je najbolj učinkovit, kadar poleg samorefleksije uporabimo tudi povratne informacije ljudi iz naših socialnih mrež. Nekaj vaj je zato zastavljenih tudi tako, da vas bodo usmerile v izmenjavo in pridobivanje informacij od ljudi v vašem življenju.

IDENTITETA

Identiteta je tisto, kar nas določa kot osebo in/ali pripadnika določene družbene skupine. Beseda izhaja iz latinščine: »idem« pomeni biti ista (oseba). *Strokovnjaki na identiteto gledajo na različne načine: lahko jo razumejo kot samopodobo, kot rezultat naših vedenj in navad, kot družbeno pripisan status ali vlogo, kot javno podobo osebe ali kot konstrukcijsko pripoved.* V nadaljevanju si bomo ogledali nekaj najznačilnejših posameznikov, ki so raziskovali področje identitetnega razvoja, in njihovih odmevnejših teorij.

Kot smo ugotavljali v drugem poglavju, si vprašanje, kdo pravzaprav smo, ljudje postavljamo v najrazličnejših obdobjih svojega življenja, ne »iščemo« se le v obdobju odraščanja, med krizo srednjih let ali ob poslavljanju od življenja. V različnih življenjskih obdobjih stopijo v ospredje različne razvojne naloge, vloge in s tem tudi vidiki naše identitete.

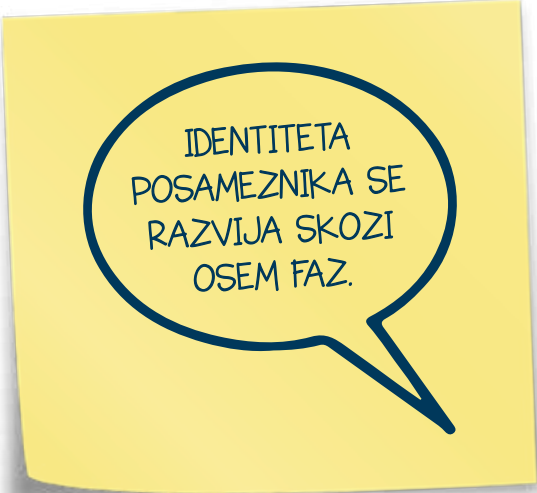
RAZVOJ IDENTITETE JE SOCIALNI IN NE LE NOTRANJI PROCES

Z razvojem identitete se je ukvarjalo veliko strokovnjakov. Eden prvih je bil na primer filozof in sociolog George H. Mead (1863–1931), ki je menil, da je oblikovanje identitete socialni proces in da se naša identiteta izkristalizira predvsem v stiku s tujim, drugačnim. Tako se na primer redko počutimo tako zelo Slovenci kot v času kakšnega dolgega potovanja, ko vsak dan srečujemo drobcene, subtilne razlike med tem, kako razmišljamo mi in kako razmišljajo ljudje iz drugega kulturnega okolja, ki nas obkroža.



IDENTITETA SE OD ROJSTVA DO SMRTI RAZVIJA V ZAPOREDNIH FAZAH

Med najbolj znamenitimi znanstveniki na področju identitete je tudi razvojni psiholog Erik H. Erikson (1902–1994), ki je nadgradil Freudovo teorijo psihoseksualnega razvoja.

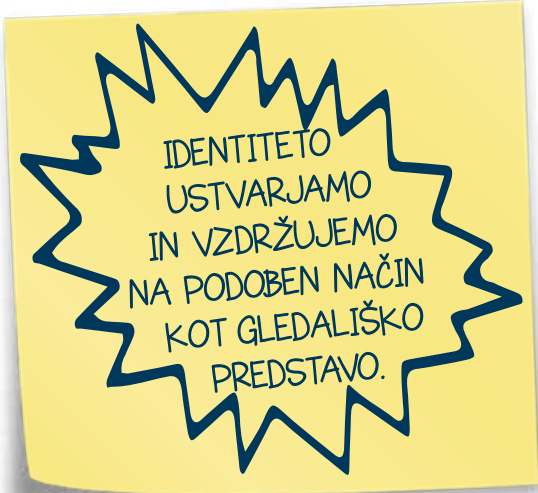


IDENTITETA
POSAMEZNIKA SE
RAZVIJA SKOZI
OSEM FAZ.

Menil je, da se posameznik od rojstva do smrti razvija v osmih stopnjah ali razvojnih fazah iskanja identitete. Razvoj identitete je videl kot notranji, vrojen razvojni proces, na katerega pa seveda vpliva tudi zunanje okolje. V vsaki od osmih razvojnih faz se posameznik sooči z identitetno krizo, ki jo mora uspešno razrešiti: če mu to uspe, ga to pripelje do končne zrelosti, v kateri je pomirjen s tem, kar je zdaj, s tem, kar je kdaj bil, in s tem, kar še pride, vključno s smrtjo. Tako se na primer v peti razvojni fazi (tipično med 13. in 19. letom starosti) soočamo predvsem z identitetno zbežanostjo – če krizo uspešno razrešimo, oblikujemo trdno jedro identiteto. V šesti razvojni fazi (običajno med 20. in 24. letom starosti) pa stopi v ospredje že druga naloga, v kateri se odpiramo navzven, iščemo ravnotežje med intimnostjo in izolacijo.

NAŠA IDENTITETA JE KOT DRAMATURŠKA PREDSTAVA

Kanadski sociolog Erving Goffman (1922–1982) je menil, da je pomemben del naše identitete to, kar kažemo navzven drugim ljudem. Ukvarjal se z razliko med osebno oz. zasebno identiteto in družbeno oziroma javno identiteto. Raziskoval je, kako ljudje pravzaprav družbeno identiteto ustvarjamo in vzdržujemo na podoben način kot gledališko predstavo. Za to uporabljamo različne tehnike, kot so interakcija, predstavitev in vloga. Poleg tega, da je identiteta tisti del nas, ki ga predstavljamo navzven drugim, pa je zunanje okolje pomembno tudi zato, ker vpliv drugih ljudi močno sooblikuje našo identiteto. Med

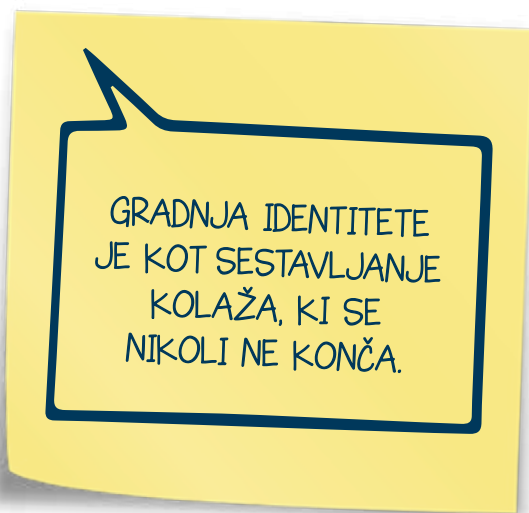


IDENTITETO
USTVARJAMO
IN VZDRŽUJEMO
NA PODOBEN NAČIN
KOT GLEDALIŠKO
PREDSTAVO.

zelo znanimi koncepti, ki jih je raziskoval, je bil na primer pojav stigme. To je neke vrste nalepka, ki jo včasih vse prehitro pripišemo nekemu, ki odstopa od družbenih norm, in je za posameznikovo identiteto lahko zelo škodljiva, zato moramo biti previdni, preden stigmatiziramo posameznike in družbene skupine.

IDENTITETA SODOBNEGA ČLOVEKA SPOMINJA NA IZ KOŠČKOV SESTAVLJEN KOLAŽ

Heiner Keup (1943) pa je nemški socialni psiholog, ki je morda najbolj znan zaradi svojega odmevnega koncepta identitete kot kolaža iz najrazličnejših sestavnih delov – patchwork identity. Bil je eden izmed prvih strokovnjakov, ki je poudarjal, da identiteta ni aktualno vprašanje samo v obdobju odrasčanja in mladosti, pač pa da gre za odprt biografski proces, ki se nikoli ne konča.



Pravi, da identiteta ljudi v sodobnem času nekoliko spominja na kolaž ali še bolje na krpanko, sestavljeno iz zaplat, koščkov in ostankov najrazličnejšega blaga ali papirja. Da pa bi te dele identitete posameznik lahko povezal v smiselno celoto, da bi se počutil avtentičen in da bi lahko deloval v skladu s samim seboj in svojimi najglobljimi vrednotami, potrebuje različne vire. Med te vire spadajo družbeni, medosebni in materialni viri, pa tudi spoprijemalni viri, ki nam omogočajo postavljanje osebnih meja, delovanje v skladu z vrednotami, soočanje z uspehom in neuspehom. Pomembno je, da znamo v svojem okolju poiskati vire moči, ki nam pomagajo integrirati in povezati različne vidike naše identitete.

SODOBNE ŠTUDIJE IDENTITETE

Trenutno na področju raziskovanja identitete poleg vloge medijev, socialnih omrežij in drugih družbenih trendov pri oblikovanju identitete stopa v ospredje vprašanje o fluidnosti identitete. Naša identiteta ni stalna od rojstva do smrti, pač pa se nadgrajuje in spreminja. Morda so na tem področju trenutno najbolj prepoznavne diskusije o fluidnosti spolne identitete.

Druga aktualna osrednja vprašanja sodobnih raziskav so še, kako identiteta vodi našo življenjsko pot in odločitve, kako lahko posamezniki črpajo moči iz svojih družbenih povezav in kako lahko identiteta razloži nekatera destruktivna vedenja med pripadniki nasprotujočih si družbenih skupin in gibanj, npr. teroristična dejanja. *Posebej popularno postaja tudi raziskovanje vloge identitete na delovnem mestu tako z vidika posameznika kot z vidika organizacije: kdo sem kot delavec, kam grem v svojem profesionalnem življenju, kako se identitete posameznikov povezujejo in sovplivajo na delovno organizacijo, kako se oblikuje kolektivna identiteta podjetij in drugih organizacij. Primer zanimivega odkritja na tem področju je raziskava, ki je pokazala, kako pomemben je pri delu socialni vidik in to, da je za uspešno delovno identiteto potrebno integrirati individualno in socialno identiteto, medtem ko prešibka socialna identiteta na delovnem mestu vodi v izgorevanje. Pa ne le na delu, na vseh področjih življenja je pomembno, da znamo povezati svoj notranji občutek, kdo smo, s povratnimi informacijami iz okolja.*

PRAKTIČNE VAJE ZA ODKRIVANJE EDINSTVENOSTI

»Poskusi si zapomniti: imaš talent. Vendar pa TI nisi tvoj talent. Tvoja edinstvenost nima ničesar s tem, kar počneš. Tvoja edinstvenost je notranja kvaliteta – vrojeno darilo – ki je za vedno tvoje, pa če kdaj zapoješ svojo pesem ali ne.«
— Jeniffer Hamady

V nadaljevanju smo iz najrazličnejših virov zbrali nekaj zanimivih vaj, ki nam bodo pomagale z osebnega vidika raziskovati vprašanja jaza, svojih vlog, osebne in skupinske identitete, pripadnosti in samopodobe. S pomočjo praktičnih dejavnosti, ki jih lahko opravimo sami individualno ali v majhnih skupinah (za nekatere potrebujemo pomoč drugih), bomo iskali odgovore na vprašanja:

- Kdo sem?
- Kateri dogodki, ljudje, okoliščine, vrednote so me oblikovali v osebo, kakršna sem zdaj?
- Katere so moje močne in šibke točke? Kdaj in kako sem jih odkril?
- Pripadnost katerim skupinam (družina, prijatelji, študij ...) je najbolj vplivala na mojo identiteto?
- Katere vloge so zame najpomembnejše? Kako se je to spreminjalo v različnih obdobjih mojega življenja?

- Kdo in kakšen si želim biti?
- Kako me vidijo drugi? Kako želim, da bi me videli drugi?
- S katerimi družbenimi skupinami se lahko poistovetim?
- Kakšna je moja etnična, rasna, kulturna, generacijska identiteta?

Za vsako vajo si lahko vzamemo toliko časa, kot si sami želimo. Lahko jo opravimo na hitro, če pa želimo pridobiti iz vaje čim več, pa ji posvetimo nekoliko daljši čas. Vaje so urejene po vrstnem redu, ki nas vodi skozi različne z identiteto povezane koncepte, seveda pa ni nujno, da jih rešujemo po vrsti: izberemo lahko tisto, ki nas trenutno nagovarja, kdaj drugič pa preskočimo na kakšno drugo nalogo, ki se nam bo zdela zanimiva.

RAZMISLI, KAKO ZARES ŽELIŠ ŽIVETI

Večina ljudi ima dve identiteti in živi dve življenji: tisto površinsko in tisto pravo. Površinska podoba je tista, ki jo kažemo svetu in mislimo, da bi tako moralo biti. Prava identiteta, naš pravi jaz, naš center pa je to, kar si (potihem) želimo biti.

VAJA: POPOLN DAN

(po Cann, 2016, in Hobbs, 2010)

Vaja »Moj popolni dan« je namenjena vračanju k mojemu pravemu jazu. Vse, kar moram narediti, je, da odgovorim na nekaj vprašanj. To lahko traja nekje od pol ure pa tudi do štirih ur – odvisno od tega, koliko želim vložiti v vajo in koliko želim z vajo pridobiti.

Če ne bi bilo nobenih omejitev in nobenih negativnih posledic, kakšen bi bil videti moj popoln (povprečen) dan?

Nadaljevanje na naslednji strani

Ta vaja bo najbolje delovala, če resnično uporabim svojo domišljijo. Nobenih omejitev pomeni, da naj me pri razmišljanju ne ovirajo vprašanja, kot so denar, dostopnost, moje zdravje in sposobnosti, morebitne negativne posledice in podobno. Pomembno pa je tudi, da ne razmišljam o idealnem izjemnem dnevu na počitnicah. Počitnice in pobeg od realnosti nas lahko nagovarjajo le kratek čas. Najpomembnejše je, kako uporabimo čas, ki pride za tem. Zato je namen vaje, da si naslikam jasno sliko o tem, kakšen bi bil lahko videti nek popoln dan sredi tedna, sredi dela, sredi življenja – pač dan, kot je veliko drugih dni. Pomislim torej na nek popoln (povprečen) dan in ga opišem s pomočjo naslednjih vprašanj:

Če ne bi bilo nobenih omejitev in nobenih negativnih posledic, kakšen bi bil videti moj popoln (povprečen) dan?

- Kje in s kom živim v tem popolnem dnevu?
- Kaj je prva stvar, ki jo zjutraj naredim? Na kaj najprej pomislim, kaj si najprej rečem? Kdo je prva oseba, s katero spregovorim?
- Kako poteka moj zajtrk? Kaj jem, s kom jem? Je vzdušje tiho, umirjeno ali živahno, veselo?
- Kaj v svojem popolnem povprečnem dnevu počnem dopoldne, kaj počnem popoldne? Kakšen dnevni ritem imam?
- Kako poteka kosilo, kako večerja? Kaj jem, s kom jem, kje jem, kakšno je vzdušje?
- Kako potekajo vsakdanje stvari, kot so prehrana, skrb zase, hišna opravila?
- Kakšni so moji prijatelji? Kaj počnemo skupaj,

o čem se pogovarjamo?

- Kaj počnem za osebno zadovoljstvo? Kakšno je moje življenjsko poslanstvo? (»Nič početi« ni zadovoljiv odgovor: to ni v človeški naravi, tega bi se hitro naveličali. Ljudje potrebujemo tisto ustvarjalno iskrico.)
- Kakšno delo oz. poklic opravljam? Ali počnem isto kot zdaj, le večje in bolje? Ali počnem kaj čisto drugega? Kaj? Kakšni so moji sodelavci, kakšnim ljudem služi moje delo?
- Kakšne odnose imam s partnerji in družino? Kaj počnemo skupaj, o čem se pogovarjamo? Kaj mi je všeč pri njih? Kaj je njim všeč pri meni?
- Kaj je zadnja stvar, ki jo zvečer naredim pred spanjem? Na kaj nazadnje pomislim? Kdo je zadnja oseba, s katero spregovorim?
- Kje spim, kako spim, koliko spim?

Odgovore si zapišem. Po vaji si vzamem nekaj trenutkov in preberem svoj opis. Marsikdo se pri tej vaji prvič vpraša: »Ali res živim življenje, ki si ga želim, ali pa se morda preveč prilagajam družbenim pričakovanjem?«

V naslednjem koraku razmislim o majhnih spremembah, ki jih lahko vnesem v svoje življenje, da bo moj povprečen dan bolj podoben popolnemu. Ne ustavljam se pri ovirah in razmišljanju, zakaj ni mogoče, da bi moji dnevi potekali popolno, pač pa se osredotočim na tiste spremembe, ki so možne in izvedljive.

ODKRIJ SVOJ PRAVI JAZ

Mnogo raziskovalcev področja identitetnega razvoja meni, da je naša identiteta sestavljena iz mnogih različnih delnih »jazov« ali identitet. V različnih okoliščinah, v različnih življenjskih obdobjih in z različnimi ljudmi prevzemamo različne vloge in različno gledamo na to, kdo

smo in kaj nas opredeljuje kot predstavnika neke skupine. Tako sem lahko na primer hkrati sestra, raziskovalka, prijateljica, zapečkarica, popotnica, Štajerka, navdušena jahačica in še kaj. Ta vaja je namenjena raziskovanju različnih »jazov«, ki sestavljajo mojo identiteto, ter vprašanju, kaj pa je pravzaprav moj »pravi«, »glavni«, »osrednji« jaz.

VAJA: SESTAVLJENI JAZ IN PRAVI JAZ

(Whitehead, 2016)

Vaja Sestavljeni jaz in pravi jaz uporablja metodo avtobiografskega pisanja. Gre za čisto preprosto stvar: potrebujem le miren kotiček, papir in pisalo ter nekaj časa. Napišem kratek ali daljši sestavek, v katerem iščem odgovore na vprašanja, ki sledijo spodaj. Med pisanjem nič preveč ne razmišljam o pravopisu in lepo oblikovanih povedih, ampak pustim, da mi misli tečejo. Če želim, lahko sestavek uredim kasneje, pogosto pa bo že sam proces pisanja čisto dovolj, da sebe bolje spoznam, in se mi kakovost končnega izdelka ne bo zdela zelo pomembna. Sestavek ima tri vsebinske poudarke:

- Najprej se kratko predstavim: kdo sem, od kod prihajam, zapišem kaj zanimivega o sebi, morda kaj o prvih letih življenja.
- Nato razmislim o različnih identitetah oz. jazih, vlogah, ki jih imam zdaj oz. sem jih imel v različnih življenjskih obdobjih. Morda je šlo za identitetne vloge, povezane z odnosi (otrok, brat, prijateljica, ljubimec, partnerka, sošolec, mama, dedek, posvojenka), morda so bile povezane s šolo ali kariero (učenec, študentka, sodelavec, šefica, član tima, brezposelna), z etnično, narodnostno ali rasno pripadnostjo, s spolno identiteto, politično pripadnostjo, s pripadnostjo posebnim družbenim skupinam (migrant, aktivistka, družbeni kritik, mladostnica, upokojenec) in še kup drugih vlog bi se našlo. Kako so se te identitete oz. vloge pojavljale in oblikovale tekom mojega življenja? Katere so bile v določenih življenjskih obdobjih zame najpomembnejše?
- Nazadnje razmislim še o ideji, da vsi ti različni jazi sestavljajo neko skupno identiteto in da se nekje zadaj, za vsemi temi raznolikimi jazi skriva moj pravi jaz, moj resnični jaz. Kdo sem torej v svojem središču? O svojem pravem jazu razmislim z dveh vidikov: kako jaz vidim svojo osrednjo identiteto, svoj glavni jaz in kaj je moj glavni jaz, kot bi to opisali drugi? Je med tem, kar vidim kot osrednje za mojo identiteto jaz in kar vidijo kot osrednje pri meni drugi, kakšna stična točka?

Ko končam s pisanjem, preberem svoj sestavek in razmislim, kaj pove o meni, mojih značilnostih, mojih vrednotah, moji identiteti. Je moja trenutna identiteta blizu temu, kar si želim biti? Sta moj »notranji jaz« in moj »javni jaz« v nasprotju ali sta usklajena? Kaj lahko naredim, da zaživim še bolj avtentično in v skladu s seboj?

IZ KATERIH KOŠČKOV JE SESTAVLJEN MOJ KOLAŽ?

V uvodnem poglavju smo ugotavljali, da identiteta ljudi v sodobnem času nekoliko spominja na kolaž, sestavljen iz najrazličnejših

koščkov. Če so deli identitete povezani v smiselno celoto, se posameznik počuti avtentično, njegova samopodoba je višja, spoprijemalne strategije učinkovitejše in njegovo zavedanje sebe je večje.

VAJA: IDENTITETNI KOLAŽ

(po Bolles, 2008)

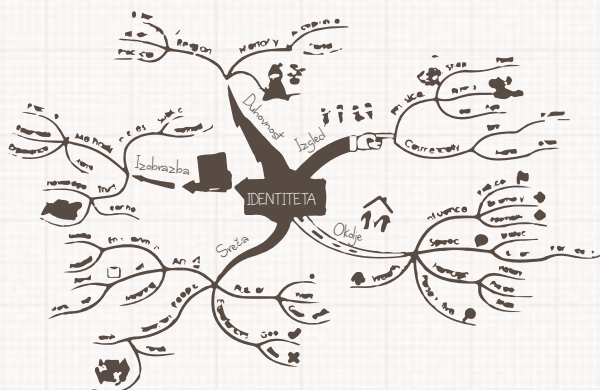
Vajo lahko naredim kot povzetek prejšnje vaje ali pa se je lotim kot samostojno nalogo. Ukvarja se s podobnimi temami kot prejšnja, le da se jih loteva na bolj ustvarjalen način. Prav tako je namenjena temu, da raziskujem različne vidike svoje identitete, nato pa le-te predstavim v grafični obliki s tehniko kolaža.

Potrebujem velik list, škarje, lepilo, kup starih revij (najbolje je, če so kar najbolj raznolike vsebine), lahko tudi barvni papir, barvice, voščenke, tempere ali material za kakšno drugo likovno tehniko.

V prvem delu te vaje razmislim o svojih različnih identitetah, ki jih prevzemam v življenju. Pomislim tako na pripadnost različnim skupinam (družini, vrstniškim, organizacijam, interesnim skupinam) kot na moje individualne značilnosti. Nato prelistam revije in iz njih izrežem fotografije, besede, naslove in druge elemente, ki se mi zdijo povezani s katerimkoli vidikom moje identitete. Izrezane predmete nato smiselno uredim, med njimi poiščem skupne točke in rdeče niti. Smiselno povezane uredim v kolaž in jih zlepi na papir. Dodam lahko tudi karkoli svojega (risanje, pisanje). Kolaž naj bo čim bolj estetsko oblikovan – lepši je, bolj me lahko nagovori; več pozornosti kot posvetim iskanju skupnih tem in oblikovanju v povezano celoto, več lahko od te vaje odnesem.

VAJA: IDENTITETNI ZEMLJEVID

Identitetni zemljevid je različica prejšnje vaje: v obeh primerih gre za to, da vizualno predstavim različne vidike svoje identitete skozi različne vloge, ki jih v življenju prevzemam, tokrat v obliki miselnega vzorca. V sredino lista zapišem svoje ime, nato pa se iz centra ven kot veje širijo različni vidiki moje identitete. Podobne vidike umestim blizu skupaj in s črtami ali simboli med njimi nakažem povezave. Vidike svoje identitete lahko samo zapišem, lahko pa jih ponazorim tudi z barvami ali simboli. Če v prejšnji vaji nekoliko več pozornosti posvetim iskanju skupnih točk med različnimi identitetnimi vlogami, ki jih prevzemam v življenju, in razmišljanju, kako »gredo skupaj« in kako sestavljajo celoto, je poudarek identitetnega zemljevida nekoliko bolj na raziskovanju odnosov in podobnosti med posameznimi vidiki. Morda zdaj bolj analiziramo, prej pa smo bolj sintetizirali.



POIŠČI SVOJO RDEČO NIT!

V prejšnjih vajah smo raziskovali različne vidike tega, kdo smo in kaj vse sestavlja našo identiteto. V nadaljevanju pa se bomo posvetili predvsem temu, da bomo med temi koščki poiskali rdečo nit oziroma skupno temo in se

tako približali temu, kaj pravzaprav sooblikuje edinstveno kombinacijo značilnosti, izkušenj in interesov, ki je čisto moja in je nima prav nihče drug na tem svetu. Začeli bomo s preprosto ustvarjalno vajo Avtoportreti, nato pa bomo pozornost posvetili še temu, kako nas vidijo drugi.

VAJA: AVTOPORTRETI

Avtoprotret je ustvarjalna dejavnost, namenjena iskanju rdečih niti in kontinuitete v življenju posameznika. Pri tej vaji sebe upodobim v različnih starostnih obdobjih: kot otroka, kot odraslega in kot starega človeka.

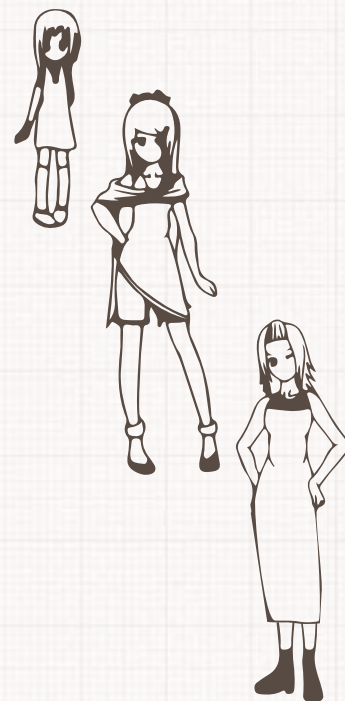
Potrebujem tri liste papirja in pisala. Na vsak list narišem svoj avtoportret. Na prvem listu upodobim sebe kot otroka. Na drugi list narišem sebe v tem trenutku, na tretjem listu pa upodobim sebe v pozni starosti.

Pred risanjem pomislim na to, kakšen je bil oziroma bo v določenem starostnem obdobju moj videz, kakšni moji interes in hobiji, s čim se ukvarjam, kaj je bilo ali bo v mojem življenju pomembno, kdo so zame ključne osebe v določenem starostnem obdobju in podobno. Te stvari upodobim s pomočjo simbolov ali na

kak drugačen način.

Za risanje »otroškega« avtoportreta boste seveda morali uporabiti spomin, za risanje avtoportreta v pozni starosti pa domišljijo. Pomembno je, da si vzamem dovolj časa za ustvarjanje, saj me bo to spodbudilo k razmišljanju in simbolnemu izražanju zamisli.

Ob risanju ali po njem razmislim, katere skupne točke in katere razlike lahko opazim v svojih avtoportretih. Katere stvari so zame dovolj pomembne, da se prepletajo skozi vse moje življenje, kateri interesi, vedenje, navade, ljudje ipd. pa so v mojem življenju bolj prehodnega značaja?



RAZMISLIM, KDO ME SOOBLIKUJE

Ljudje, ki so nam blizu in ki jim zaupamo, pomembno vplivajo na oblikovanje naše identitete, predvsem s svojimi povratnimi informacijami. A ni vedno lahko presoditi, kdo so ljudje, ki so za nas res odločilni. Samo zato, ker je nekdo prisoten v mojem življenju, še ne pomeni, da mora biti tudi v mojem krogu zaupanja. Tak primer je lahko na primer družina: ni nujno, da se nahajajo v notranjem krogu: tudi če jih imam zelo rada, me morda z vsemi družinskimi člani ne veže visoka stopnja zaupanja.

Nekateri znanci se morda nahajajo na obrobju mojih krogov zaupanja: nimajo ga še, a s časom in izkušnjami, ko se bomo bolje spoznali, si ga bodo morda pridobili in vstopili bolj proti središču kroga. Izven krogov zaupanja se nahajajo tujci, bežna poznanstva pa tudi ljudje, ki mi niso naklonjeni. Morda je tam tudi kdo, ki je bil nekoč v mojem krogu zaupanja, pa so se najine poti oddaljile. Da bi nekdo iz zunanjega območja vstopil v moj krog zaupanja, bi bilo potrebno skozi veliko izkušenj preveriti, ali se na to osebo lahko zanesem.

VAJA: KROGI ZAUPANJA

(Lue, 2013)

Krogi zaupanja so preprosta vaja, ki nas lahko veliko nauči o nas samih. Na sredo velikega risalnega lista narišem majhen krog. Ta krog predstavlja mene, vanj napišem »jaz« ali svoje ime. Okrog tega kroga narišem več vse večjih koncentričnih krogov. V te večje kroge napišem ljudi, ki jim zaupam: večje zaupanje kot imam do te osebe in tesnejši kot je najin odnos, bližje središču (meni) je napisana. V središčnih krogih so torej ljudje, ki so mi najbližje, bolj površna poznanstva pa se nahajajo na obrobju krogov. V kroge narišem oz. napišem le ljudi, ki jim zares zaupam.

Za risanje in pisanje si vzamem vsaj petnajst minut časa, lahko pa tudi uro ali več – odvisno, kako se želim poglobiti v vajo in koliko želim od nje pridobiti. Ko končam z risanjem in vpisovanjem ljudi iz svojega življenja v kroge zaupanja, si ogledam svoj izdelek in razmislim o spodnjih vprašanjih.

- Kaj je bilo tisto, zaradi česar sem nekatere osebe uvrstil bolj v središče krogov zaupanja, druge pa bolj na obrobje? Katere značilnosti, lastnosti, navade, vedenja so se mi zdeli pomembni? Kako hitro sprejemem ljudi v svoj krog zaupanja, morda koga tudi prehitro ali prepočasi?
- Kje v krogih zaupanja se nahajajo ljudje, s katerimi preživljam največ svojega časa (npr. družina, sošolci, sodelavci ...)? Se nahajajo v notranjih krogih ali v bolj oddaljenih?
- Koliko stikov in kakšne stike imam z ljudmi, ki so v mojih krogih zaupanja najbližje središču? Kako pogosto se srečujemo, kaj počnemo, o čem se pogovarjamo? Kakšna oseba sem, ko sem z njimi? Imam več različnih krogov zaupanja, ki se ne prekrivajo (npr. enega v službi, drugega doma, tretjega med prijatelji), ali se ljudje, ki so mi najbližje, med seboj poznajo?
- Koliko zaupam sebi? Ali sem tudi zares v središču svojega kroga zaupanja? Ali najbolj zaupam sebi ali drugim? Si zaupam v vseh situacijah ali pa morda v določenih okoliščinah bolj kot v drugih?
- Kaj si želim spremeniti v svojih krogih zaupanja? Znam zaupati? Znam postaviti tudi jasne meje? Katere ljudi želim morda predstaviti bližje ali dlje, kako lahko naredim korak k temu?

Risanje krogov zaupanja mi pomaga predvsem pri tem, da dobim »boljši vpogled v svoj mali svet« (Lue, 2013). Prepoznam lahko, kateri ljudje v mojem življenju potegnejo iz mene najboljše in na koga lahko računam za podporo. Vaja mi lahko pomaga bolje razumeti morebitne težave, povezane z zaupanjem, pa naj gre zame ali za ljudi okrog mene. Predvsem pa bolje spoznam, kdo sploh sem v odnosih z ljudmi, kaj je zame pomembno in katere praktične korake lahko naredim, da bom bližje sliki, ki si jo želim.

AKTIVIRAJ SVOJ NAJBOLJŠI JAZ

Področje pozitivne organizacijske psihologije, ki v mnogih novejših študijah ugotavlja, da ljudje najbolj učinkovito rastejo in se razvijajo ter dosegajo dolgoročne pozitivne spremembe tako v profesionalnem kot v zasebnem življenju takrat, ko jim uspe aktivirati svoj najboljši jaz.

Da pa bi ga lahko aktivirali, ga moramo najprej odkriti. In ta proces je mnogo bolj učinkovit, če ne vključuje le osebnega razmisleka in individualnega dela na sebi nekje na samem. Najbolj učinkovito odkrijemo in aktiviramo svoj najboljši jaz tako, da poleg samorefleksije pridobimo in vključimo tudi povratne informacije ljudi iz naših socialnih mrež (Cable idr., 2015).

VAJA: MOJ NAJBOLJŠI JAZ SKOZI OČI DRUGIH

(po Roberts idr., 2005, in Grant, 2013)

Svoje močne točke težko odkrijemo v samoti, veliko bolj učinkovito je, če nam drugi ljudje ponudijo ogledalo. Raziskovalci s področja psihologije in poslovnih ved na harvardski poslovni šoli so razvili vajo Moj najboljši jaz (Reflected Best Self Exercise), s pomočjo katere lahko odkrijemo, katere potenciale v nas vidijo drugi. Vaja poteka v štirih korakih:

1. Prosim za povratno informacijo.
2. V dobljenih povratnih informacijah poiščem vzorce in stične točke.
3. V obliki portreta opišem svoj najboljši jaz.
4. Svoje močne točke uporabim v praksi.

1. KORAK: PROSIM ZA POVRATNO INFORMACIJO.

Izberem 10–20 ljudi z različnih področij svojega življenja, ki me dobro poznajo. Ti ljudje naj bodo čim bolj različni: vključim lahko družinske člane, prijatelje, sodelavce, sošolce, znance s skupnih aktivnosti in podobno. Prosim jih, da mi napišejo kratko zgodbo o trenutku, v katerem se je pokazal moj najboljši jaz. Praksa je pokazala, da je najlažje pridobiti povratne informacije preko e-pošte, tako jih je kasneje najlažje tudi urediti in analizirati. Izbranim ljudem iz svojega življenja lahko pošljem na primer takšno sporočilo:

Zadeva: Prošnja za povratno informacijo

Pozdravljen!

Sodelujem pri projektu o zaposljivosti, v okviru katerega moram sestaviti profil, na kakšne načine dodam vrednost in prispevam k skupnosti. Prosili so me, naj vzpostavim stik z ljudmi, ki me dobro poznajo in ki jih cenim, in naj jih prosim za tri kratke zgodbe o trenutkih, ko sem bil svoj najboljši jaz. Želim te povabiti, da mi pomagaš pri tej vaji.

Prosim, razmisli o svojih stikih z mano in se spomni tistih dogodkov, ko sem v tvojih očeh pokazal svoje najboljše strani. Prosim te, da primere dogodkov ali vedenja zapišeš dovolj podrobno, da bom lahko razumel situacijo in lastnosti, ki jih opisuješ. Primeri, ki jih izbereš, so lahko osebni ali profesionalni. Dolžina tvojega odgovora se lahko giblje od nekaj vrstic do ene ali dveh strani. Vsako od treh zgodb lahko začneš nekako tako:

Eden od načinov, kako dodaš vrednost ali pomembno prispevaš, je ...
(Napišeš kakšno močno točko oz. najboljšo lastnost.)

Na primer, spomnim se, ko:
(Kratko opišeš dogodek, ko so se te moje lastnosti pokazale.)

Primer ene takšne zgodbe (to je le smernica):
Eden od načinov, kako dodaš vrednost ali pomembno prispevaš, je...
Spodbudiš druge, da se zavedajo širšega konteksta pri odločanju.
Na primer, spomnim se, ko:
Razvijali smo strateški načrt. Predstavil si informacije o trendih na azijskem trgu. Nihče od nas ni videl te informacije ali pomislil, da bi lahko bili trendi izven ZDA pomembni za naše delo. Izzval si nas, da razmišljamo globalno.

Svoje odgovore mi, prosim, posreduj v naslednjih dveh tednih. Prav lepa hvala za tvojo pomoč. Cenim tvoj čas in trud zame!

POŠLI

Nadaljevanje na naslednji strani ↪

2. KORAK: POIŠČEM VZORCE.

Ko dobim povratne informacije, jih preberem in poiščem skupne teme in rdeče niti, ki se pojavljajo v več različnih zgodbah. Pogoste teme zberem v seznam, jim dodam en ali dva ključna primera iz zgodb in zapišem, kaj po mojem mnenju to pove o mojih močnih točkah. Primer takšne tabele:

Izpostavljena skupna tema	Primeri iz zgodb	Moja razlaga
Pogum, jasne vrednote.	● Pred prijatelji jasno povem, v kaj verjamem in kakšno je moje stališče. ● Če mislim, da nekaj ni prav, se soočim z ljudmi, ki to počnejo (npr. kričijo na svoje otroke v javnosti).	Svoj najboljši jaz pokažem, ko izberem tisto, kar se mi zdi prav, namesto tistega, kar bi bilo lažje.
Sposobnost zgraditi ekipo.	● V srednji šoli sem zbrala in vodila skupino vrstnikov, ki je ustvarila odmevno gledališko predstavo. ● Sem fleksibilna, učim se od drugih, ljudem dam priznanje za njihovo delo.	Razcvetim se, ko delam tesno povezana z drugimi.
...		

3. KORAK: OPIŠEM SVOJ PORTRET.

S pomočjo teh informacij v kratkem profilu oz. avtoportretu opišem, kdo sem, ko se pokažem v najboljši luči. Ta portret ni mišljen kot zahteven psihološki profil, ampak je namenjen predvsem temu, da si naslikamo jasno podobo o tem, kakšni smo v svojih najboljših trenutkih. Portret naj ne bo seznam alinej, ampak kratek pripovedni opis v dveh do štirih odstavkih. Začnemo ga lahko z besedami »ko pokažem svoj najboljši jaz, sem ...« in v nadaljevanju povežemo največkrat omenjane teme s svojimi razlagami.

Primer opisa:

»Ko pokažem svoj najboljši jaz, stojim za svojimi vrednotami in znam razložiti drugim, zakaj je pomembno, da izberemo to, kar je prav, in ne tega, kar je lažje. Rad sem dober zgled. Ko strastno verjamem v nek projekt, se želim učiti in se vržem v delo intenzivno in brez prekinitev. Uživam v tem, da naredim stvari, ki se drugim zdijo prezahtevne ali celo nemogoče. Če moj pristop ne deluje, znam poiskati novega, boljšega.

Spoštujem druge, rad delam z ljudmi in ne zdi se mi, da bi bil moj način vedno pravi – poskušam vsakogar spodbuditi, da prispeva svoje ideje, in ljudem dam priznanje za njihovo delo.« (Roberts idr., 2005, str. 7)

4. KORAK: UPORABIM SVOJE MOČNE TOČKE.

Ustvarim akcijski načrt, v katerem zapišem, kako in kdaj nameravam uporabiti svoje močne točke. Praksa je pokazala, da ni dobro načrtovati preveč dolgoročnih sprememb (npr. menjava službe). Najbolj koristno se je izkazalo načrtovati nekaj manjših korakov, kako lahko svoje močne točke uporabimo takoj: v naši trenutni situaciji, v naših trenutnih odnosih, v organizaciji, pri delu in nalogah.

POVZETEK

Identiteta posameznika je rezultat njegovih genov, okolja in lastne dejavnosti. Gre za kompleksen pojem, ki v sebi skriva veliko nasprotij. Po eni strani identiteta razkriva edinstvenost vsakega posameznika, po drugi strani pa želimo pripadati skupini članov s podobno identiteto. Identiteta je po eni strani ideal, ki ga težko dosežemo, po drugi strani pa naša vsakodnevna praksa. V svetu 4.0 je posameznik praviloma postavljen v več različnih vlog, zato je tudi njegova identiteta kot kolaž njegovih svetov. S praktičnimi vajami se svoje identitete lahko veliko bolje zavedamo.

PREBERI VEČ

- Bolles, R. N., 2008. What color is your parachute? Berkeley: Ten Speed Press.
- Cable, M. D., Gino, F., Lee, J. J., Staats, B. R., 2015. How best-self activation influences emotions, physiology and employment relationships. Working paper 16-029. Dostopno na: http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-029_bcef92b0-c2d9-4ae0-90cb-aa4d8c9dbca0.pdf [3. 1. 2017].
- Cann, J., 2016. Discovering your ideal day. Dostopno na: <http://www.timetogrowcoaching.com.au/uploads/159/9/Discovering-your-Ideal-Day.pdf> [3. 12. 2016].
- Edwards, S., 2015). Ten things you didn't know about the worlds population. Dostopno na: <http://www.un.org/youthenvoy/2015/04/10-things-didnt-know-worlds-population/> [2. 1. 2017].
- Grant, A., 2013. A Better Way to Discover Your Strengths. Dostopno na: <https://www.psychologytoday.com/blog/give-and-take/201307/better-way-discover-your-strengths> [7. 3. 2016].
- Hobbs, M., 2010. Discovering your true identity. Dostopno na: http://whoismikehobbs.com/wp-content/uploads/2010/07/core_identity.pdf [3. 12. 2016].
- Lue, N., 2013. The Circle of Trust – Do you know who's in yours and why? Are you even inside your own circle? Dostopno na: <http://www.baggagereclaim.co.uk/the-circle-of-trust-do-you-know-whos-in-yours-why/> [30. 7. 2016].
- Orde, H., 2016. Perspectives on identity: An overview of identity concepts from psychoanalysis, sociology, and psychology. Dostopno na: http://www.br-online.de/jugend/izi/english/publication/televizion/29_2016_E/vom_Orde-Perspectives_on_identity.pdf [2. 12. 2016].
- Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J. E., Quinn, R. Q., Heaphy, E. and Barker, B., 2005. How to Play to Your Strengths. Dostopno na: <https://hbr.org/2005/01/how-to-play-to-your-strengths> [30. 7. 2016].
- Rosenberg, D. D., 1989. The metaphor of parts of self: finding the real self and emergent identity. Dostopno na: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4899-0876-6_9 [3. 1. 2017].
- Whitehead, T. A. 2016. Who am I? An exercise in exploring multiple and core selves. CEHC Tools. TL Whitehead Associates. Dostopno na: <https://tony-whitehead.squarespace.com/tools-products/> [5. 1. 2017].

*Pričakujte notranji odpor
do sprememb. Nagonski,
vsaj na začetku. Ta
instinkt ni odvisen od
tega, ali je sprememba
dobra ali slaba; je
preprosto običajen
človeški odziv na nekaj
novega, drugačnega.*

*Izgovor, kot je na
primer »zakaj bi karkoli
spreminjal, saj ni tako
slabo«, pogosto zavira
naš razvoj.*

Razvijaš

6

se – če ta

hočeš

ali ne

*Nina Debevec in
Špela Peterlin*

V TEM POGLAVJU

96 // Razvoj

100 // Spremembe

107 // Odločanje

108 // Strah, da bi ostali na mestu

109 // Povzetek



Poglavje, ki je pred teboj, je namenjeno razumevanju vidikov osebnega razvoja in njegovih mehanizmov. Na osebni razvoj vplivajo mnogi dejavniki, v tem poglavju pa se ne želimo usmeriti toliko na teorijo, kot nas zanima vprašanje, kako lahko na svoj razvoj vplivaš v vsakdanjem življenju.

Posvetili se bomo tematikam, kot so spremembe, odločitve in cona udobja, ter se dotaknili tudi izzivalnih praktičnih primerov.

RAZVOJ



Star slovenski pregovor pravi, da se iz lastnih napak največ naučimo.

Nekaj, kar nam vsekakor omogoča razvoj, so neljube situacije, stresni dogodki in nepričakovani pripetljaji. Takšne situacije nas močno predramijo iz našega varnega zavetja cone udobja in nas opomnijo na to, da imamo možnost za razvoj.

Ko se pripeti nekaj, kar nas vznemiri, se lahko na to odzovemo na več različnih načinov. Na takšno situacijo lahko gledamo kot na nekaj, kar nam krati čas in nam povzroča goro sivih las, lahko pa jo vidimo tudi z drugega zornega kota. Morda nam neljubi pripetljaj kaže nekaj, kar lahko izkoristimo sebi v prid. Lahko nas spodbudi k vprašanju, kaj se lahko iz te situacije naučimo, da se nam naslednjič ne bo pripetila ali pa da bomo v njej odreagirali drugače.

Hiter tempo življenja od nas zahteva, da se neprestano prilagajamo spremembam. Le-te pa nas spodbudijo, da se spreminjamo in rastemo tudi sami.

Spremembe so postale stalnica in na nas prežijo iz vsakega kota. Spreminjajoča tehnologija je lahko eden od dokazov tega, da se, v kolikor nismo v toku časa, kaj hitro znajdemo v tisti sivi coni, ko ne vemo več, o čem je tema razprave, ko se dobimo s prijatelji.

Včasih v proces spremembe in razvoja skočimo z zavestno odločitvijo, da želimo nekaj narediti drugače. Velikokrat pa smo v razvoj tako ali drugače kar malo prisiljeni. Razvoj pomeni, da se od znanega pomaknemo v neznano polje, preko cone našega udobja. Kar je neznano, nam lahko predstavlja strah – to je razlog, da toliko ljudi večino časa ostaja v coni udobja (več o tem v naslednjih poglavjih).

Motivacija za razvoj je tako bodisi neka zunanja sprememba ali pa notranja želja po tem, da nekaj novega spoznamo, se naučimo in ugotovimo o sebi, drugih in svetu. Ta motivacija (ki bi ji lahko rekli tudi intrinzična oz. notranja motivacija) je povezana s sprejemanjem odločitev, kar je prav tako pomembno področje tega poglavja.

PODROČJA RAZVOJA

Različni raziskovalci razvoj delijo na različna področja. Področja med seboj težko jasno razmejimo, poleg tega pa tudi vplivajo druga na drugo. Četudi včasih ne zmoremo videti povezav med njimi, se te vsekakor dogajajo. Če se razvijamo na področju socialnih odnosov, to vpliva tudi na naše kompetence za delo. Če razvijamo nek nov hobi, se s tem okrepi tudi naša samozavest in samopodoba.

V času prehodov in naglih sprememb so za razvoj pomembna predvsem naslednja tri področja: poklicni razvoj, osebni razvoj in socialni razvoj.

POKLICNI RAZVOJ

Nove kompetence pridobivamo z učenjem, učenje pa se dogaja vsakič, ko stopamo iz svoje cone udobja in pokukamo tja, kjer nam je nekaj neznano.

Ko vstopimo v izobraževalni sistem, s tem gradimo naše kompetence, širimo naše znanje, razvijamo poznavanje različnih področij in se preizkušamo v novih spretnostih. Začenjamo se zavedati, na katerih področjih smo dobri in katera so tista področja, ki bi jih želeli še bolje raziskovati. S poklicnim razvojem, ki predstavlja velik del vsebin izobraževalnega sistema, si omogočamo, da smo na trgu dela bolj privlačni za morebitne delodajalce, obenem pa razvijamo lastno vrednost in samozavest. Ravno samozavest je tista, ki nam bo prišla še kako prav, ko bomo na zaposlitvenem intervjuju primorani kaj povedati o sebi in svojih dosežkih.

Poklicni razvoj je del spoznavnega razvoja, ki vključuje spremembe v intelektualnih procesih, razvoj spomina, sklepanja, reševanja problemov in govora, vključuje pa tudi učenje in presojanje.

Nobeno delo ni zaman!

Več delovnih mest kot smo preizkusili, več delovnih kompetenc, sposobnosti in znanj smo pridobili. Četudi včasih delo nima nobene povezave s študijem ali želeno sanjsko zaposlitvijo, morda z delom, ki ga začasno ali trenutno opravljamo, pridobivamo prav tiste kompetence, ki nam še primanjkujejo, da bi lahko ponosno zakorakali proti našo sanjski službi. Z vsakim delom pridobivamo nove izkušnje, kot tudi z ljudmi, s katerimi sodelujemo in so del našega delovnega tima. Z vsakim delom torej rastemo na našem področju kompetenc.

Po drugi strani pa tudi prehitro beganje z enega na drugo delovno mesto ni najboljša pot. Nekatere kompetence namreč za svoj

razvoj potrebujejo veliko časa, še posebej, če jih želimo razviti na raven odličnosti (več o tem v naslednjem poglavju). Prav tako se nekateri izzivi, ki jih je potrebno reševati, pokažejo šele, ko se z delom soočamo skozi daljše obdobje.

OSEBNI RAZVOJ

Če želimo, lahko rastemo vsak trenutek.

Kaj osebni razvoj sploh pomeni in kaj najboljše spodbudi našo osebno rast?

Predstavlajte si otroka, ki so ga starši naučili o vseh (po njihovih merilih) primernih in pomembnih načinih vedenja ter delovanja v svetu. Ta otrok je že v času odrasčanja pridobil ogromno informacij o tem, kako naj se vede, kaj je zaželeno in kaj sprejemljivo v določenih situacijah. Čustveno se je naučil reagirati na dva načina – po modelu opazovanja svojih staršev in njihovega čustvenega reagiranja, pa tudi preko preizkušanja lastnih čustvenih odzivov in opazovanja reakcij okolice nanj. Tako se je kaj hitro naučil uporabljati strategije in odzive, ki mu bodo prinesli zeleno stanje. Ko dodobra utrdimo naše strategije reagiranja, te postanejo nekakšno avtomatsko delovanje. Vsakič znova, ko se prižge rdeča luč, ki oznanja določeno reakcijo, ki je manj prijetna, se prav tako odzove naš avtomatski pilot, ki ima celotno situacijo pod nadzorom.

Po domače bi lahko rekli, da se osebni razvoj začne takrat, ko se začnemo zavedati in raziskovati svoje avtomatske pilote reagiranja, jih pregledovati in sčasoma tudi spreminjati.

Ko se začnemo zavedati, čemu služijo in čemu ne, ter jih posledično tudi nadomeščati z bolj funkcionalnimi in zavestnimi odzivi na situacije.

METKIN PROCES OSEBNEGA RAZVOJA

Metka je v službi morala oddati poročilo. Zanj se je res trudila in mu posvetila veliko časa. Ko je poročilo oddala, jo je v naslednjem trenutku v pisarno poklical šef in jo oštel, da je njeno delo brezpredmetno in da ga mora opraviti še enkrat.

Metkina prva reakcija je bila, da se je postavila v bran. Šefu se je začela opravičevati, češ da ni vedela, kaj točno je treba narediti, da je bil časovni rok kratek in da se bo v prihodnje potrudila stvari narediti drugače.

Njen avtopilot se je odzval na emocionalno situacijo, ki se je v njej zbudila ob takšnem dogodku.

Kaj je Metka čutila? Zavrnitev, manjvrednost, žalost, jezo, strah.

Njen avtopilot je sprožil vedenje: Občutek manjvrednosti.

Njeno notranje prepričanje, na katerega je situacija vplivala: Nisem dovolj dobra, nikoli ne naredim nič prav in dela nisem sposobna dobro opravljati.

Ali njen šef res misli, da Metka ni primerna za omenjeno delo?

V resnici ne moremo vedeti, kaj misli njen šef. Pa vendar je njen avtopilot situacijo povezal s situacijami, ki so se zgodile v preteklosti in sprožile podobne emocionalne reakcije. Posledično si je šefovo reakcijo interpretirala popačeno.

Zakaj?

Metka je imela očeta, ki jo je veliko kritiziral. Nikoli ni bila pohvaljena in vedno se je izjemno trudila, da bi ustrezala njegovim standardom, a je do tega le redko prišlo. Ker je bilo to zanjo stresno, je razvila obrambni mehanizem, ki bi v takšni situaciji ohranil njeno samopodobo na funkcionalnem nivoju. Njen obrambni mehanizem deluje tako, da se strinja s tistim, ki jo graja, in zadevo skuša narediti boljše. Zaradi očetovih reakcij si je zgradila prepričanje, da nič ne naredi dobro in da ni vredna pohvale. Takšne reakcije so ji torej poznane in se nanje vedno enako odziva.

Nato se je Metka odločila, da začne spreminjati svoje načine reagiranja v takšnih situacijah. Ko se je naslednjič znašla v podobni situaciji, se je, namesto da bi se zopet začela obtoževati, da je ničvredna, naprej ustavila in zadihala. Vprašala se je, ali je druga oseba res rekla, da je nes-



posobna, ali je to le njena interpretacija nastale situacije. Včasih je drugo osebo celo vprašala, kaj misli s svojo reakcijo. Na ta način je ohranila realno sliko situacije in ni vzpostavila svoje popačene interpretacije avtopilota. V naslednjem koraku se je vprašala, kaj v situaciji čuti in katera čustva so se ji pri tem zbudila. Ko si je priznala svoja čustva in si dopustila, da jih začuti, je lahko na dano situacijo odreagirala povsem drugače.

Ko jo je šef naslednjič okaral, češ da nič ne naredi dobro, se je postavila zase in mirno argumentirala svoje delo. Ni več odreagirala emocionalno, temveč jasno in trezno.

Njen most med nezavednimi načini reagiranja in zavednim reagiranjem je bil zgrajen.

SOCIALNI RAZVOJ

Učimo se od drugačnih, krepimo pa se s podobnimi.

Razvijamo se tudi preko socialnih odnosov. Ti nam pomagajo, da začnemo preko drugih spoznavati tudi sami sebe. Kot mladostniki se učimo prilagajati socialnemu okolju. Že kot malčki se po načinu modelnega učenja učimo

o zaželenih in nezaželenih vedenjih.

Ljudje, ki prihajajo v naše življenje, vplivajo na nas, saj s svojim lastnim načinom vedenja, osebnostnimi značilnostmi in kompetencami razširjajo zavedanje nas samih. Ker smo interaktivna ter socialna bitja, se veliko razvoja zgodi ravno v interakciji z drugimi. Na delovnem mestu smo obdani s sodelavci, ki so morda precej drugačni od nas. Njihov

način razumevanja sveta, dela, odnosov itd. se morda močno razlikuje od našega. To je lahko razlog, da z njimi ne zmoremo najti skupnega jezika ali načina ujemanja. Ravno drugačni ljudje od nas pa so najboljši most do našega lastnega razvoja, kajti učimo se od drugačnih, krepimo pa s podobnimi.

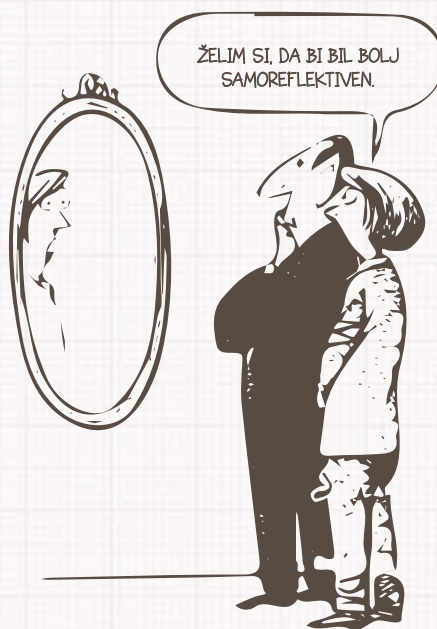
Na delovnem mestu se srečujemo z ljudmi z različnimi kompetenčnimi področji in sposobnostmi, z različnimi načini in strategijami soočanja s stresnimi situacijami, z različnimi osebnostnimi značilnostmi, hobiji, znanji, željami in vrednotami. Te raznolikosti so lahko priložnost, da se izpopolnimo, izmenjamo izkušnje in znanja.

Da se lahko začnemo učiti od drugih, moramo najprej vedeti, na katerih področjih leži možnost za izboljšavo.

Predvsem pa moramo biti pripravljeni sprejeti dejstvo, da ne vemo vsega in da res ni treba, da smo popolni. Ideja o popolnosti v resnici ne omogoča razvoja, temveč ga zavira. Zakaj? Ker lovimo sliko ideje o popolnosti, ki je nastala v naši glavi, zaradi naših lastnih prepričanj, ki smo jih zgradili tekom življenja. Do te popolnosti nikoli zares ne moremo priti. V nekem trenutku le spoznamo, da smo postali mačka, ki lovi svoj lasten rep.

VPRAŠANJA ZA SAMOOPAZOVANJE:

- Katere kompetence sem pridobil na svojem zadnjem delavnem mestu?
- Kaj sem se tam naučil?
- Kakšne so bile moje kompetence ob moji prvi zaposlitvi v primerjavi z današnjo?
- Kateri so bili tisti stresni dogodki, za katere lahko rečem, da so me nekaj naučili?
- Kaj sem se naučil od svojih sodelavcev (predvsem od tistih, ki so bili drugačni od mene)?
- Na katerih področjih se trenutno najbolj razvijam in kako to vpliva na moje življenje?



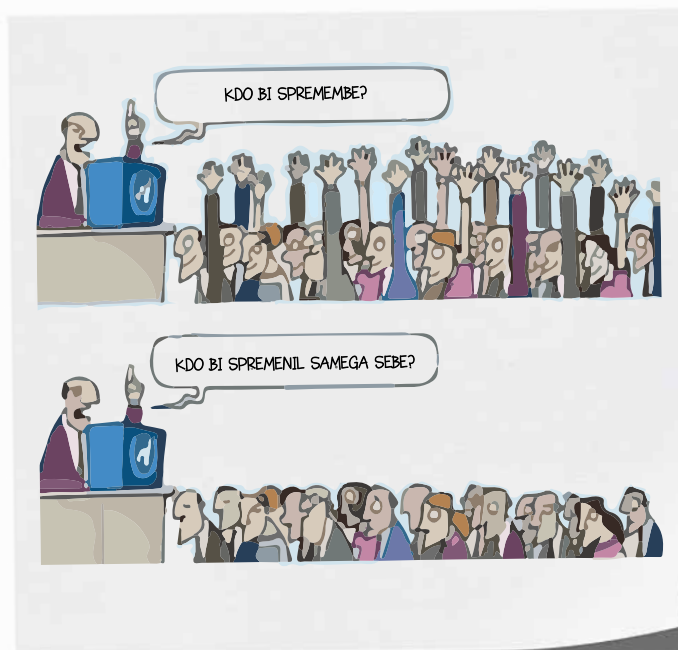
SPREMEMBE

Danes živimo v družbi, ki nam ponuja vrsto možnosti in priložnosti. V poplavi vseh možnosti se lovimo in brezglavo plujemo z enega brega na drugi. Težko odkrijemo svoje sidrišče. Pa je sploh prav, da se zasidramo? Na nas je, kdaj, kam in na kakšen način se zasidramo ter ali si dovolimo, da dvignemo svoje sidro in gremo naprej, novim spoznanjem naproti, ko je čas za to.

Tako kot barka ni narejena za to, da enkrat pripluje v pristanišče, se zasidra in tam ostane, dokler jo nato vihar na silo ne odnese drugam, tako tudi človek ni ustvarjen za to, da obtiči na eni točki in čaka na boljše čase.

Edina stalnica v našem življenju so spremembe. Ni se jih treba bati.

Sprememba je proces ali eno samo dejanje, ko nekaj postane drugačno, nepoznano. Ljudje smo bitja navad, zato nam je zelo težko stopiti iz ustaljenih okvirov in določene stvari narediti drugače. Soočanje s spremembami zato



včasih pomeni velik napor, doživljanje stresa in prinese še vrsto drugih neprijetnih občutkov.

Spremembe potrebujemo vsi – so pomemben dejavnik, da se nenehno učimo, s tem spoznavamo sebe in osebnostno rastemo.

RAZNOLIKOST SPREMEMB

So spremembe, na katere lahko vplivamo, in so spremembe, ki nam jih življenje prinese, ne glede na to, ali smo si jih želeli ali ne. Za slednje je pomembno, da jih sprejmemo in se jim prepustimo, saj jih ne moremo nadzorovati. V današnjem svetu preživijo samo ljudje, ki se znajo prilagoditi spremembam. Tisti, ki se sprememb otepajo oz. jih zavračajo, si predse postavljajo zidove, se zakopljejo v svoje območje udobne ležernosti, iz katerega nočejo iz strahu pred novim, pa imajo več težav.

Spremembe so tako zunanje kot tudi notranje. Ko govorimo o zunanjih spremembah, govorimo predvsem o tistih, na katere nimamo velikega vpliva in se zgodijo brez naše volje. Te spremembe so povezane z zakonodajo, družbenimi sistemi, politično ureditvijo, ekonomsko spremenljivostjo, tehnologijo. Marsikdaj se zgodi, da takšna zunanja sprememba vpliva tudi na naše notranje, psihofizično dogajanje. In v tem trenutku se znajdemo v situaciji, ko moramo na dano spremembo tudi odreagirati. To naredimo bodisi zavedno ali nezavedno – z močno prilagojenimi in delujočimi obrambnimi mehanizmi.

Skupno vsem takšnim in drugačnim spremembam je to, da nas premikajo, razvijajo, razširjajo in nam omogočajo, da ne obstanemo na mestu.

Če se gledate v ogledalo in vam vaša podoba

ni vseč, ne boste posegli po ogledalu in podobe ne boste poskušali spremeniti tam. Spremeniti se boste morali vi, nato pa se bo spremenil tudi odsev v ogledalu.

Torej se morajo spremembe, ki si jih želimo, zgoditi najprej znotraj nas, šele nato se bodo odražale v zunanjem okolju, in sicer je najprej treba spremeniti razmišljanje, odnos in svoj pogled na svet.

Močne spremembe se dogajajo tudi na prehodu iz izobraževalnega sistema na trg dela. Mladi so napeti in na preži, saj ne vedo, kaj jih čaka. Po eni strani je na voljo neskončno možnosti, po drugi strani pa je potrebna prava odločitev. Strah obremenjuje naš um, ta pa se osredotoča le na obrambne mehanizme in ne na razvoj. Čisto vsak človek v sebi nosi neverjeten potencial in skriva veliko ustvarjalnosti, zato je prav, da izkoristimo vse svoje adute in na tak način poiščemo stvari, ki lahko predstavljajo nov začetek. V naši naravi je, da se ves čas branimo, zato je tudi prvi odziv našega uma na spremembo obramba. Spremembe prevečkrat doživljamo kot grožnje in ne vidimo, da so pravzaprav nekaj zelo pozitivnega ter da predstavljajo prehod v novo obdobje. Zelo pogosto jih sprožijo zunanji dejavniki, ki pa niso pod našim nadzorom. Ogromno stvari, ki jih morda v danem trenutku ne razumete prav dobro, se zgodi z razlogom.

Vendar pa je dobra novica ta, da na večino svojih odločitev in sprememb lahko vplivamo. Mladostniki me večkrat vprašajo, zakaj potem toliko ljudi dela nekaj, česar si ne želi, oziroma nekaj, za kar se niso izšolali. Vedno znova jim odgovorim tako: »Ker se bojijo sprememb in s tem razočaranj. Ker ne želijo narediti notranje spremembe. Zaradi pomanjkanja notranje motivacije in strahu.«

Vedno imamo več možnosti, da nadaljujemo svojo pot, od nas pa je odvisno, ali se za nadaljevanje poti sploh odločimo. Spremembe se dogajajo – zato so pomembne naše odločitve, ki jih te spremembe prinesejo.

Na naša življenja lahko gledamo kot na operacijski sistem z določenimi programi. Ko se svet spreminja, naš operacijski sistem pa razvija, bodo morda nekateri programi prenehali delovati, čeprav so prej delovali. Za ustrezno delovanje v spremenjenem okolju jih je treba posodobiti z novo kodo. Stvari, ki se zgodijo v našem življenju, morda niso tako neposredne kot nekaj novih funkcij v Photoshopu, a osnove ostajajo enake. Če želimo pravilno obdelati spremenjene vsakodnevne informacije, se moramo potruditi. Temu se sicer želimo upirati, vendar dolgoročno to vsekakor ni dobro.

ODPOR DO SOOČANJA S SPREMEMBAMI

Soočanje s spremembami je temeljno vprašanje preživetja že tisočletja. Že Darwin je ugotovil, da ne preživijo le najmočnejši, niti ne najinteligentnejši, temveč tisti, ki se znajo najbolje odzivati na spremembe. Zaradi vse večje negotovosti je potrebno nenehno prilagajanje.

Pričakujte notranji odpor do sprememb. Na-gonski, vsaj na začetku. Ta instinkt ni odvisen od tega, ali je sprememba dobra ali slaba; je preprosto običajen človeški odziv na nekaj novega, drugačnega. Izgovor, kot je na primer »zakaj bi karkoli spreminjal, saj ni tako slabo«, pogosto zavira naš razvoj. Možnost razočaranja, strah pred novim, negotovost, neiznajdljivost in možnost izgube so stvari, ki nas puščajo na točki poznanega – na točki, kjer smo že vse dosegli, kjer se ne moremo več razvijati naprej. Želimo se izogniti stresu, ki bi se naselil v nas, vendar nam tudi stagnacija lahko prinese goro stresa in notranjih konfliktov.

»Včasih so spremembe več kot samo nujno potrebne, morajo biti tudi radikalne – in takrat bolijo. Če pomislim samo na kakšno spremembo sistema, na primer. Enako je tudi na mikroravni – pričakovati drugačne rezultate brez spremembe vedenja oz. ustaljenih vzorcev je nesmiselno.« —Klavdija, 45

Kotter in Schlesinger navajata štiri glavne razloge, zaradi katerih se ljudje upirajo spremembam:

- ker se bojijo, da bodo izgubili nekaj vrednega,
- narobe razumejo spremembo in njene posledice,
- menijo, da je sprememba nesmiselna,
- imajo nizko tolerantnost do spremembe.

ČUSTVA V ČASU SPREMEMB

»Uf, vsi možni občutki so prisotni ... jeza, strah, žalost, optimizem, veselje, navdih, odločnost ...« —Anže, 30

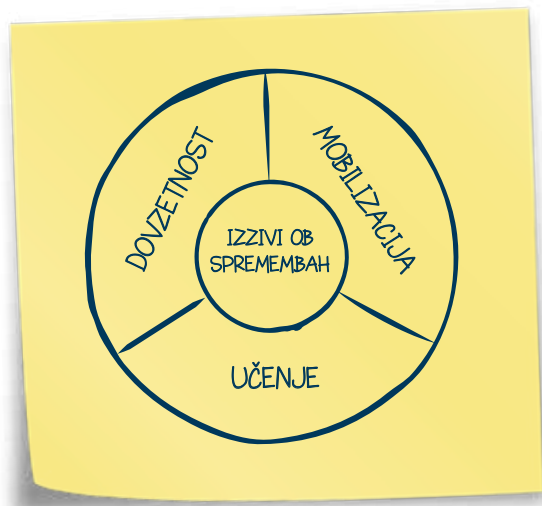
Posamezniki se razlikujejo v doživljanju sprememb in odzivanju nanje. Nekateri jih aktivno izpodbijajo, drugi se jim pasivno upirajo, tretji pa jih sprejemajo.

Pomembno je, da se človek zaveda lastnih čustev, ki jih doživlja ob spremembah, jih prepozna in zna z njimi upravljati. Razumevanje čustev v času sprememb tako na individualnem, skupinskem kot na organizacijskem nivoju zmanjša možne negativne posledice. Huy navaja tri kritične izzive, ki so povezani z izvedbo sprememb, in sicer:

- dovzetnost,
- mobilizacijo in
- učenje.

Pri **dovzetnosti** govorimo o posameznikovi pripravljenosti za upoštevanje sprememb in za prepoznavanje predlogov, ki vključujejo spremembe, kot legitimnih. Večjo dovzetnost dosežemo, če razmišljamo o smiselnosti in koristnosti sprememb.

Mobilizacija je zmožnost za izvedbo sprememb in je drugi ključni izziv. Zelo je odvisna od dovzetnosti. Če posameznik spremembe zazna



kot škodljive glede na lastno dobrobit, se v njem porodijo negativna čustva, kar vodi do manjše mobilizacije za izvedbo spremembe. Kadar pa posameznik spremembo vidi kot priložnost za osebno rast in ob tem doživlja pozitivna čustva, se njegova mobilizacija poveča.

Tretji kritični izziv, **učenje**, zajema predvsem vpliv preteklih izkušenj na spremembe. Slabe predhodne izkušnje lahko povzročijo negotovost, ki vodi do negativnega odnosa do sprememb in posledično nefunkcionalnih izidov, kot so nizko zadovoljstvo z delom, stres, nizka predanost organizaciji, slabše zaupanje v organizacijo ipd. Po drugi strani pa lahko posameznik izraža negativna čustva (npr. strah) v situacijah, s katerimi še ni bil soočen in so mu neznane.

STRAH PRED SPREMEMBAMI IN KAJ LAHKO OB TEM STORIMO

Majhne spremembe pripomorejo k učenju, večje spremembe lahko izpodbijajo našo identiteto.

Včasih sprememba prinese močno izgubo, ki je naš um ne prenese. Ko smo v nekaj čustveno vpleteni in v določen cilj vlagamo sebe in svoj čas, nam spremembe pri tem ne dišijo preveč, saj ne želimo, da gre ves ta trud v nič. Zato

nam je težko opustiti določen projekt, čeprav v sebi čutimo, da ne bo uspel. Prav tako izredno težko zaključimo z odnosom, ki je obsojen na propad, saj preprosto ne moremo sprejeti, da smo vanj toliko vložili, kar naenkrat pa ga več ne bo. Vsega tega časa dejansko nismo vrgli stran, a si naši možgani to radi predstavljajo kot izgubo. Vse, kar se zgodi, nas pripelje do neke izkušnje – in na tak način se učimo celo življenje. Če ste kdaj igrali Farmville in se težko ustavili, veste o čem govorim.

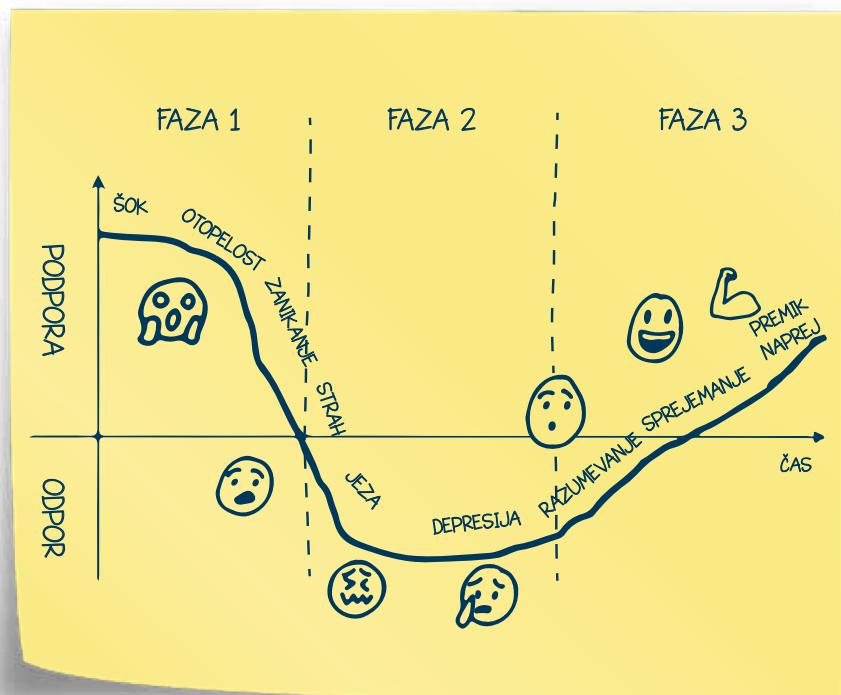
Sprejemanje sprememb. Prej ko bomo ugotovili, da je sprememba nujna in neizogibna, prej jo bomo lahko obrnili v naš prid ter jo izkoristili za učenje in osebno rast. Naša človeška narava običajno ne mara velikih sprememb in strahu pred neznanim, ki te spremembe spremlja.

Obvladovanje sprememb. V življenju moramo sprejeti tudi tisto, kar je izven našega nadzora. Na ta način se lahko obrnemo tudi na svoj notranji prehod v novo realnost. Obvladovanje sprememb v temelju pozna dva ločena procesa: proces sprejemanja odločitev in proces uresničevanja tako sprejetih odločitev.

»Ko jih nisem sprejel, so bile obremenjujoče, strašljive. Tesnoba, anksioznost in tona bremen na ramenih, občutek potrebe po bežanju v znano cono udobja. Brez tega ostaneš ujet v isti situaciji v istem načinu, z istimi težavami, ki znotraj tebe z leti samo rastejo in se krepijo. Potem pa pristaneš na tabletah. Vsaj velika večina.« —Luka, 30

»Vsaka sprememba bi morala biti dobrodošla, saj primora človeka k drugačnemu razmišljanju in ravnanju, seveda pa ni nujno, da gredo vse spremembe v pozitivno smer.« —Klavdija, 45

Bistveno je, da se zavedamo procesa sprejemanja sprememb, ki je prikazan na spodnji sliki. Tu je ključen dejavnik čas. Pustimo si, da gremo čez vse te faze in na koncu pridemo do zelenega cilja.



KDAJ JE PRAVI ČAS ZA SPREMEMBO?

»Hm ... če imaš službo, recimo za te čase celo nadpovprečno dobro, pa se nekega dne začneš počutiti utesnjenega, te enostavno več ne zadovoljuje, se začneš spraševati ... pa kaj je z mano? Imam dobro službo, dobro plačo, ampak se ne počutim dobro ... takrat te poslanstvo kliče. Na površje želijo drugačni talenti, sposobnosti ... takrat je čas. No, meni se je zgodilo ravno to in sem neskončno vesela, ker sledim temu klicu.« —Lili

Običajno za izvajanje sprememb iščemo in čakamo na pravi trenutek, vendar ta kar ne pride in ne pride. Pravega trenutka ni. Šteje le trenutek odločitve, da je čas za spremembo zdaj. Nekaterim predstavljajo oviro drugi ljudje, drugim določeni dogodki, nekaterim materialno blagostanje, spet tretjim vsakdanji službeni stres. A dejstvo je, da so to pogosto zgolj izgovori oziroma pokazatelji, da smo se vdali in prepustili nadzor nad svojo srečo zunanjim dejavnikom. Sprememba pa se začne v člove-

ku, v njegovem razmišljanju, odnosu in pogledu na svet. Z notranjo motivacijo lahko pridemo daleč (do svojih ciljev) in zunanji dejavniki nam pri tem lahko le pomagajo, zagotovo pa niso tisti motor, ki vse poganja naprej.

Ko krivca za svoje stanje pripisujemo drugim in iščemo vzroke zunaj sebe, smo ljubosumni na uspehe drugih. Ko enkrat lep čas odlašamo in čakamo na pravi trenutek, je to dober indikator, da potrebujemo spremembo.

Srečujemo se z ljudmi, ki z življenjem niso zadovoljni, vendar se bojijo narediti spremembo ali pa ne vedo, kje in kako začeti. Obstajajo pa tudi ljudje, ki so zadovoljni s tem, kar imajo in kar delajo, ter ostajajo v svojem območju ležernega udobja, kjer je vse poznano ter novosti in izzivov praktično ni.

Za to, da prekinemo stagniranje in stopimo na pot učenja, pa je potreben pogum.

POMEN SPREMEMB ZA RAZVOJ POSAMEZNIKA

Stara navada, železna srajca – ustaljenih navad se težko znebimo, saj težnje po spremembah ni, kar pa lahko pomeni veliko oviro pri učenju in izpolnjevanju svojih potencialov oz. svojega poslanstva.

Odzivi na spremembe, ki v naša življenja prinašajo nove okoliščine, od nas zahtevajo novo aktivnost. Rešitve, ki so oplemenitene z drugačnim pomenom, predstavljajo spremembo v naši zavesti. Sprememba tako postane vznemirljiva in spodbudna. Če smo le dovolj odprti, ta sproži nove zamisli, nas prežame z navdušenjem, nam ponudi nove priložnosti, nas izzove in prebudi iz zaspanosti, udobja.

Spremembe rojevajo ustvarjalnost in s tem nove ideje. To je zelo pomembno, saj sta v današnji družbeni nestalnosti kreativnost in ustvarjalnost še kako potrebni.

»Spremembe so dobre, ker te prisilijo, da se soočiš s situacijami, ki jih nisi navajen, in ti s tem dajo nov pogled na življenje.« —Anže, 30

»Skupno spremembam, ki se zgodijo neodvisno od nas, in spremembam, ki si jih izberemo, je, da nas učijo – v tem je njihova pomembnost. Učijo nas znati se v novih situacijah, odkrijemo lahko svoje sposobnosti, vire moči, ki jih še ne poznamo. Lahko nam pomagajo drugače se povezati s seboj in z drugimi. Najprej je pa pogoj, da tudi tiste, ki jih življenje naplavi brez našega soglasja, sprejmemo.« —Tina, 30

»Spremembe so nujno potrebne, saj omogočajo razvoj na vseh področjih. Nesmiselno se mi zdi, da bi spreminjali stvari, ki dobro funkcionirajo, ki dajejo rezultate, ki so v zadovoljstvo vsem udeležencem nekega procesa. Res pa je, da lahko posameznik v tem primeru hitro zaide v cono udobja, kjer se počuti varnega, rutinirane-ga.« —Klavdija, 45



V teoriji bi morala biti sprememba preprosta. Pri sprehajanju po ulici lahko naletiš na gradbišče, zato moraš spremeniti pot. Če pregledaš okolico, ponavadi lahko najdeš obhod in prideš tja, kamor želiš priti. Ta situacija zate ne bi smela biti stresna, vendar imajo naši možgani cel kup posebnosti, zaradi katerih stvari vidimo različno. Ker smo v preteklosti že šli po običajni

poti, nas ne skrbi, da nas ne bi pripeljala, kamor želimo priti. Ko naletimo na cestno zaporo, informacije, ki smo jim prej zaupali, niso več pravilne. Kam vodi druga cesta? Kako dolgo bo trajalo? Ali je nevarno? To, česar ne vemo, nas straši in sprememba ustvari veliko neznanih stvari. Posledično lahko ravnamo precej iracionalno in poskušamo spremembe pogosto nezavedno preprečiti, kar pa naše življenje po nepotrebnem naredi težavno.

»Življenje je gibanje, ples. Če to želiš ali ne, se vendar vsak dan spremeniš – tvoje telo, tvoja duša ... Vprašanje pa je, ali se tega zavedaš in kaj lahko narediš, da odgovorno ravnaš v odnosu do sebe.« – Rafael, 38

CONA UDOBJA



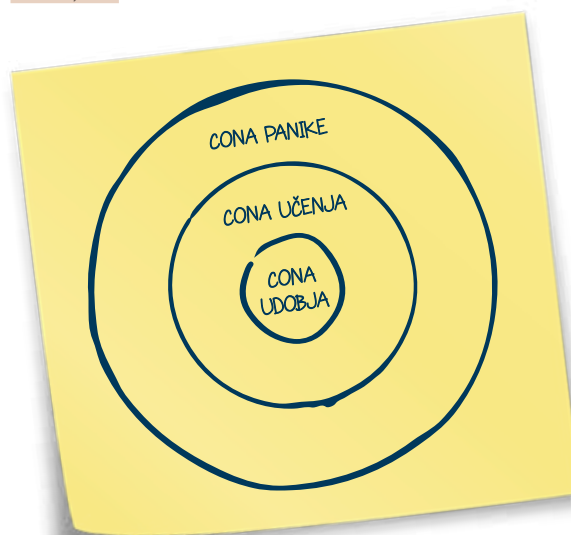
Cona udobja je prostor, ki ga doživljamo kot prostor ustaljene prakse in niza vedenj, ki se ponavljajo. Predstavlja vzorce, ki jih poznamo in smo jih navajeni ter ne povzročajo stresa, napora ali tveganja. V coni udobja imamo občutek varnosti, gotovosti in domačnosti. Ker se dejanja in vzorci ponavljajo, imamo občutek nadzora. Že vnaprej vemo, kakšen bo rezultat, vemo, kaj pričakovati. Posledice so predvidljive.

Pa je cona udobja res udobna? Do neke mere vsak človek potrebuje občutek domačnosti in varnosti. Vendar, če se predolgo zadržimo v tej coni oz. premalokrat stopimo iz nje, ne moremo pričakovati vseživljenjskega učenja in novih izkušenj. Osebnostna rast stagnira. Namesto udobna lahko postane zelo toga in dolgočasna. Omogoča nam namišljeno varnost in zaščito, vendar se v tem območju ne moremo razvijati. Če lahko vse predvidimo, naš organizem v preveč situacijah začne ravnati že avtomatsko.

»Cona udobja je nekaj, v čemer se preveč ljudi nahaja preveč časa. Kar pogledjmo, kaj je sam pojem udobja naredil iz materialno razvitejšega sveta. Odgovor bi moral biti kristalno jasen.« – Jaka, 30

Udobje ubija produktivnost, inovativnost, akcijo, spremembe. Ponavljanje vedno istih praks bo v najboljšem primeru prineslo vedno iste rezultate. Nekdo bo rekel, da ima že 10 let izkušenj na nekem področju. Sliši se super, ampak verjetno ima eno leto izkušenj, ki ga je ponovil še devetkrat. Brez dodatnega dela, nadgrajevanja in izpopolnjevanja se prestopa na enem in istem mestu.

Odločiti se moramo, ali bomo živeli ali zgolj obstajali.



Kar ni v coni udobja, pa nam, na drugi strani, ni poznano. Čim stopimo ven iz varnega pristana, nas tam čakajo nepredvidljive stvari, ki nam niso poznane. Ne obvladujemo več situacije. Sprejeti moramo tveganje in se spopasti s strahovi. Preidemo v cono panike.

Vendar obstaja tudi dobra novica. Med cono udobja in cono panike je še ena cona – cona učenja.

Vsak posameznik pa ima svojo cono udobja. Kar je za nekoga cona udobja, je morda za nekoga drugega že cona učenja ali pa celo cona panike. Vsak mora pri sebi raziskati, pod kakšnimi pogoji in v kakšnih okoliščinah se največ nauči. Pomembno je tudi, da posameznik spozna mejo, kjer se začne cona panike. Tako lahko sam regulira, do kam je pripravljen iti. Najbolj pomembno je, da človek večkrat stopi iz udobja v cono učenja, kjer se lahko najbolj optimalno razvija in raste s pomočjo pridobljenih izkušenj in novih spoznanj.

Kako stopiti iz cone udobja?

- *Naredi nekaj novega – npr. aktivnost, ki je nisi storil še nikoli poprej.*
- *Ne osredotočaj se na to, kaj si drugi mislijo o tebi. Na tak način ne boš nikoli sproščen in nikoli ne boš imel poguma biti ti in delati tisto, kar si želiš. Prej kot začneš sprejemati sam sebe, prej te začne sprejemati tudi okolica.*
- *Sooči se s svojimi strahovi.*
- *Vedi, da je najslabša posledica, ki se lahko zgodi, neuspeh. Vendar se iz neuspehov učimo.*
- *Sprejmi, da je življenje nepredvidljivo in da nikoli ne bo mogoče vnaprej poznati vseh posledic, ki se zgodijo s sprejemanjem tvojih odločitev. V tem je tudi čar življenja.*

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK:

- Ali se trenutno v življenju počutiš udobno, v rutini, brez večjih sprememb, ali si na prelomnici oz. pred izzivom?
- Kakšne spremembe si želiš in na katerih področjih?
- Katere spremembe so se ti pred kratkim že zgodile? S katerimi čustvi se soočaš v zvezi s temi spremembami?
- Katere tvoje značilnosti in lastnosti lahko pripomorejo k temu, da se boš lažje vživel v novo vlogo, ki te predvidoma čaka v kratkem?
- Česa te je strah? Kaj bi z veseljem storil, pa se zaradi strahu tega ne lotiš?
- Za eno od situacij, v katerih čutiš strah, zapiši najslabši in najboljši možen izid.

VPRAŠANJA ZA SAMORAZISKOVANJE:

- Kaj je tvoja definicija uspeha?
- Kako se počutiš, kadar v situaciji ne čutiš več možnosti za napredek? Kaj takrat narediš?
- Kaj zate pomeni, da si dovolj dober?
- Na kakšen način sprejemaš odločitve?
- Kaj narediš, ko imaš na voljo več možnosti, ki se ti zdijo zanimive?

ODLOČANJE

Na vsakem koraku se odločamo – od manj zahtevnih odločitev (npr. kaj bomo jedli za zajtrk), do tistih težjih, ki v nas lahko vzbudijo tudi nemir (kam naprej po zaključeni fakulteti, kako zaslužiti denar itd.). Ravno te velike odločitve se nam včasih zdijo veliko večje, kot dejansko so. Zakaj? Ker jim pripisujemo veliko vrednost. *Bolj kot bo rezultat neke odločitve pomemben za nas, večjo vrednost (in morda posledično tudi breme) bomo pripisali omenjeni odločitvi.* Kadar nam je takšno odločitev pretežko sprejeti, lahko odreagiramo tako, da z odločitvijo zavlačujemo oz. odlašamo. S tem praktično nič ne naredimo, le izogniti se želimo sprejemanju odgovornosti za svojo prihodnost.



Če odločitev, ki jo moramo sprejeti, vpliva tudi na spremembo v našem življenju, praviloma čutimo veliko odgovornost, ki nam je morda ni najlažje sprejeti. Zbujati se začnejo strahovi in dvomi. Četudi si morda nečesa še tako želimo, ko moramo sprejeti odločitev in v življenje vnesti spremembo, nemalokrat omahujemo.

Kar se v takšnih trenutkih zbudi, je strah pred negotovim. Bojimo se tega, kar je pred nami, strah nas je negotovosti, kako bo naše življenje izgledalo. Ravno ta strah nas velikokrat odvrne,

da bi določene odločitve sploh sprejeli in se iz cone udobja premaknili naprej.

OBIlica MOŽNOSTI

V današnjih časih smo nasičeni z informacijami – še posebej če spadamo med tiste, ki precej prostega časa preživijo na družbenih omrežjih. Ta nas bombardirajo z informacijami in paleto možnosti, ki so nam na voljo. Vsak reklamni oglas nas tako rekoč k nečemu vabi. Pomembno je, da razvijemo mehanizem sprejemanja pravih odločitev in sledimo tistemu, kar nas v določenem trenutku najbolje podpira na naši poti. Na možnosti, ki so nam ponujene, se lahko odzivamo na različne načine. Nekateri se instinktivno odzovejo, spet drugi se za odločitev odločijo po tehtnem premisleku. Kar je pomembno, pa je, da za naše odločitve tudi prevzamemo odgovornost. Ko se odločamo odgovorno, sami sebe opolnomočimo, saj vemo, da se odločamo zase in odločitev črpamo iz svojih lastnih virov.

Četudi se za neko pot nismo odločili (bodisi ker čutimo, da zanj še nismo pripravljeni, ali ker ni pravi čas, ker nimamo dovolj podpornega okolja), to še ne pomeni, da nikdar več ne bomo imeli možnosti izbrati nečesa podobnega.

Na svoji karierni poti in tudi sicer v življenju se bomo primorani neprestano odločati. Če to zmoremo narediti z zaupanjem v sprejete odločitve ali neodločitve, bo morda ravno ta naša naravnost odprla nova vrata priložnostim, na katere prej niti nismo pomislili. Predvsem pa bo v nas vzbudila potreben notranji mir, da smo na pravi poti.

STRAH, DA BI OBSTALI NA MESTU

Nekateri ljudje se bojijo tega, da bi obstali na mestu, se ne razvijali ali rasli. Takšnim ljudem neprestano iskanje poti izven cone udobja ne predstavlja napora, ampak celo določeno varnost. Misel, da na nobenem področju ne bi več rasli, se jim zdi strašljiva. Navadno so to precej dinamični ljudje, ki v svojem življenju želijo veliko akcije, premikov, iskanja priložnosti in raziskovanja možnosti razširjanja svojih potencialov.

Nenehna želja po razvoju je lahko super, saj smo neprestano v pogonu ter vsako situacijo vidimo kot priložnost, da se iz nje nekaj naučimo. Takšna naravnost pa lahko predstavlja tudi določene omejitve. Bodisi se stvari kaj hitro naveličamo (v novi službi ostanemo samo tako dolgo, dokler se v njej še učimo in nam

je izziv) ali pa smo nagnjeni k temu, da stvari, ki se jih lotimo, ne dokončamo. Takšne ljudi pogosto zanima veliko stvari in bojijo se, da vseh teh stvari ne bi imeli možnosti preizkusiti.

Dokler nam takšen način iskanja novih priložnosti in rasti služi, je vse super. Lahko pa se zgodi, da v določenem obdobju življenja začutimo, da je največja motivacija tega spreminjanja in razvoja ravno strah pred tem, da bi se ustavili.

Kaj narediti takrat? S strahom pred tem, da bi obstali, se lahko soočamo tako, da bežimo. Bodisi stran od nečesa, česar si ne želimo, ali k nečem boljšemu, dobremu. Vzorec tega delovanja prav gotovo leži v določenih prepričanjih, ki spodbujajo takšno delovanje.

KAJ SE BO ZGODILO, ČE SE BOM USTAVIL?

Takšno vprašanje lahko v tebi sproži mnogo odgovorov. Veliko jih je povsem racionalnih (npr. »nič«), večina pa bo povezana z določenimi emocionalnimi odzivi. To, da se bojimo, da bi se ustavili ali nekaj zamudili, nima v resnici nobene povezave s tem, da dejansko nekaj zamujamo, temveč predvsem z našimi občutki.

Eno izmed možnih prepričanj, ki ga nosimo, je, da umiritev in ustalitev povezujemo z neuspehom in z občutkom, da nismo dovolj dobri. Je bil morda kdo od naših staršev pretirano neaktiven, len ali nedejaven in smo to označili kot slabo oz. razdiralno za našo družino?

Ko si postavljamo takšna vprašanja in nanje iščemo odgovor, se je ob tem smiselno vprašati tudi, kako se ob tem počutimo. Takšno vprašanje nam odpre povsem novo polje raziskovanja, ki je povezano z našim emocionalnim zavedanjem.

Koristi pa tudi raziskovanje o tem, kako sta se z osebnim razvojem soočala mati in oče. Morda ne želimo biti takšni kot sta naša starša ali eden od njiju. Morda pa smo komu zelo podobni in posledično prenašamo naučeni vzorec vedenja naprej.

POVZETEK

V prehodu iz mladosti v odraslost velja posebno pozornost nameniti trem področjem posameznikovega razvoja: poklicnemu, osebnemu in socialnemu. Gonilo razvoja so spremembe, ki jih je v svetu 4.0 resnično veliko. Razvoj sicer poteka vedno – če to hočemo ali ne. Vprašanje pa je, kako ga vsakdo usmerja. Nekateri le težko sprejmejo odgovornost za svoje odločitve. V tem primeru obstaja nevarnost, da bi obstali na mestu. Spet drugi pa se nikakor ne morejo ustaviti. Strah jih je, da ne bi česa zamudili. Medtem ko bi prvi neprestano ždeli v svoji coni udobja, drugi kar naprej vztrajajo v coni učenja ali celo v coni panike.

PREBERI VEČ

- Goleman D., 1996. Emotional Intelligence. Bloomsbury Publishing
- Kotter, J. P. in Schlesinger, L. A., 2008. Choosing strategies for change. Harvard business review, 86 (7/8), 130–139.
- Umek, Marjanovič L. in Zupančič M., 2009. Razvojna Psihologija. Založba Rokus Klett d. o. o.
- <http://www.whatismycomfortzone.com/>
- <http://lifehacker.com/the-science-of-breaking-out-of-your-comfort-zone-and-w-656426705>
- <http://www.wikihow.com/Step-Out-of-Your-Comfort-Zone>
- https://sl.wikipedia.org/wiki/Pripravljenost_in_odpor_na_spremembe_v_organizaciji
- <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/3136/Premagajte-strah-pred-spremembami>
- www.potdosrece.si/

*Tvoji talenti,
naravne
danosti in
zanimanja
so že v
tebi. Tvoja
naloga
je, da jim
slediš in
koplješ,
dokler ne
najdeš
svojega
poslanstva.*

Odkrij svoje poslanstvo

Vrška Simonšek

V TEM POGLAVJU

114 // Uspeh ali kaj me žene

117 // Kako najti svoj osebni center

120 // Odličnost

122 // Vizija

123 // Poslanstvo

126 // Povzetek

Preden začneš raziskovati, kako razviti svojo osebno blagovno znamko, se ustavi in razmisli, kdo si v resnici. V poglavju, ki je pred nami, se bomo osredotočili nase, na svoje vrednote, na to, kakšno vlogo želimo imeti v okolju in kako želimo vanj prispevati. Ugotavljali bomo, kaj sploh je uspeh, od česa je odvisen in kako ga definirati zase osebno. Preučili bomo, zakaj je človeško in pomembno težiti k odličnosti, kako jo lahko dosežemo ter kako najdemo svoj osebni center – tisto magično mešanico tega, kar je že v nas, kar nas osrečuje. In ne nazadnje – kako iz tega razviti svoje poslanstvo in vizijo.

Kdo sem, kaj želim doseči, kako se moja zgodba zloži v širši kontekst, kako lahko s svojim delom naredim svoje okolje in širši svet boljši?

To so vprašanja, s katerimi se ukvarjam že leta. Verjetno nisem edina. Moje iskanje primerne prostora pod soncem me je pripeljalo do poklica, za katerega pravim, da je poklic s poslanstvom. Vsak poklic, ki služi ljudem, družbi in napredku, je namreč zame poklic s poslanstvom. Hkrati pa lahko izven svojega delovnega prostora prav tako pripomoremo k napredku z vlaganjem časa in svojih veščin v dejavnosti, ki so v skladu z našimi osebnimi vrednotami in poslanstvom. Da bi ugotovili, kaj poslanstvo sploh je, pa moramo izhajati iz sebe in najprej premisliti, kaj je tisto, v kar je vredno vlagati svoje vire, pa naj bo to denar, čas ali znanje.

Hiter recept ne obstaja, doseganje ciljev in poznavanje tega, kaj hočemo, je plod resnega razmisleka, kontinuiranega dela na sebi ter mnogih ur vloženega dela, ki se na koncu seveda izplačajo, saj tako živimo izpolnjeno, srečno življenje, ki je v skladu s tem, v kar verjamemo in za kar se zavzemamo.

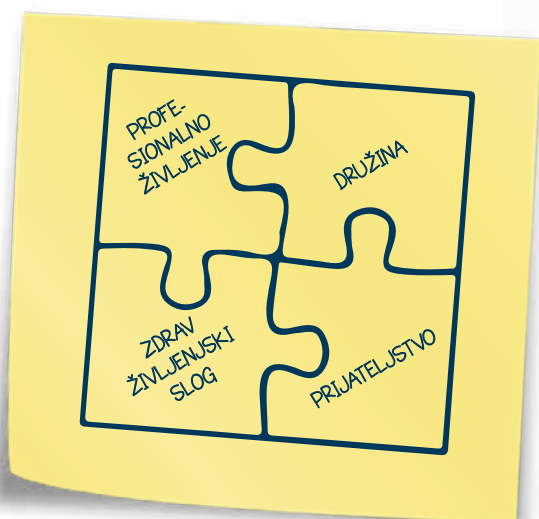


USPEH ALI KAJ ME ŽENE

»Ne poskušaj postati uspešen mož, temveč mož vrednot.« —Albert Einstein

Kdaj bom lahko rekel, da sem uspešen? Ko bom dosegel vse dolgoročne cilje? Ko bom živel tako, kot sem si vedno želel? Ko bom pomemben del družbe, v kateri bivam? Ko bodo moj uspeh priznali drugi?

Kaj je tisto, kar želimo in si zadamo kot cilj, je mnogokrat odvisno ne le od nas samih in naših želja, temveč od vpliva, ki ga imajo okolje, kultura in ljudje okoli nas na naše dožemanje uspeha. S tem, ko se sprašujemo, kaj si sploh želimo doseči na dolgi rok, rešimo kar nekaj vprašanj. Razjasnimo si, kaj je za nas dejansko pomembno, to so naše vrednote, in si s tem olajšajmo odločitve, ki jih sprejemamo na svoji poti, saj lahko glede na pomembnost razvrščamo različne možnosti. Seveda nam sreče ne prinaša le uspeh na enem področju našega življenja, temveč jo prinese tudi ravnovesje. Tako največkrat težimo k uspehu tako v poklicnem kot v zasebnem življenju. Merilo za uspeh je torej lahko ustvarjeno znotraj nas, z našim premislekom, ali pa je vsiljeno od zunaj, kar so pričakovanja družbe in naših bližnjih.



Pomembno je, da ne sledimo slepo pričakovanjem drugih, temveč temeljito premislimo, kaj je tisto, kar nas bo osrečilo.

Področja, za katera se moramo posebej truditi (in mene ta delitev na področja vedno znova opominja, da jih poskušam uravnovešati), so profesionalno življenje, družina, zdrav življenjski slog (mentalno zdravje, zdravo telo, redni pregledi pri zdravniku ...) in prijateljstvo.

NASVETI ZA POT K USPEHU

Zunanji uspeh

- Poišči svoj element, svojo strast. Vprašaj se, po čem želiš, da si te ljudje zapomnijo, kako si vplival na okolje, v katerem živiš. Primer tega je lahko, da si dober starš ali da si odgovoren pri svojem delu.
- Razmislek o vrednotah in poslanstvu. Več o tem v nadaljevanju.
- Primerno razporejanje časa. Vprašaj se, ali te to, kar počneš, vodi proti tvojim ciljem. Ceni svoj čas in ga vlagaj v tisto, kar rad počneš.
- Konstantno učenje in napredek. Skrbi za konstantni napredek, izobraževanje, ne le formalno, temveč tudi neformalno in priložnostno. Vprašaj se, kje lahko v svojem poklicu še napreduješ. Če bi lahko zastoj hodil na katerokoli delavnico ali tečaj, na katerega bi se vpisal?
- Finančni viri. Nauči se ravnati s financami, vlagaj jih pametno in v tisto, kar te osrečuje na dolgi rok in je v skladu s tvojimi vrednotami in cilji. Tudi s svojo denarnico pokaži, kaj ti je pomembno.

Notranji uspeh

- Osredotočaj se tudi na sedanjost, na zadovoljstvo v tem trenutku, da boš znal ceniti to, kar se ti trenutno dogaja. Že teolog, psiholog in dobitnik Nobelove nagrade za mir iz leta 1952, Albert Schweitzer, je rekel, da ni sreča odvisna od uspeha, temveč uspeh od tega, kako srečen si.
- Ne primerjaj se z drugimi, saj je jasno, da je definicija uspeha za vsakogar drugačna, prav tako imamo različne vrednote in prioritete.
- Osredotoči se na pozitivne stvari in jih ceni, kot si to zaslužijo.
- Skrbi za svoje zdravje (tako telesno kot psihično) ter tudi za zdrave odnose z drugimi ljudmi.

Postavimo se v pravo okolje

- Stimulativno in podpirajoče, varno okolje nas spodbuja k uspehu. Thomas A. Edison je kot izumitelj svoj uspeh pripisoval okolju, saj je bil obkrožen z ljudmi, ki so bili po njegovem pametnejši od njega. Lahko se je učil od ljudi, ki jih je občudoval, se po njih navdihoval in so ga motivirali.

IZZIV: ZEMLJEVID PRIHODNOSTI IN KOLAŽ VIZIJE

Pri naslednji vaji bomo ustvarili svoj zemljevid prihodnosti oziroma kolaž vizije. Gre za način vizualizacije svojih ciljev, prihodnosti oz. videnja uspeha preko ustvarjanja plakata, oglasne deske ali zvezka.

Vizualizacija je oblika mentalne vadbe, ki prav tako kot fizična vadba povečuje napredek. Popularna je od leta 1970, ko so jo Sovjeti začeli uporabljati kot način priprave športnikov na tekmovanja. Gre za jasne mentalne podobe poteka celotnega tekmovanja ali izvedbe, pri katerem se zbudijo vsi čuti. Danes je vizualizacija stalnica psihološke priprave športnikov in priznana NLP tehnika. Študije možganske aktivnosti so pokazale, da se pri vizualizaciji aktivira in razvija mnogo možganskih centrov, in sicer tisti, ki so zadolženi za miselne procese, motorično kontrolo, percepcijo, pozornost, načrtovanje in spomin. Lahko rečemo, da med vizualizacijo treniramo možgane za dejansko izvedbo. Vizualizacija je glede na študije vplivala tudi na motivacijo, samozavest in učinkovitost, povečala je motorično točnost in možnost toka, ko so se preiskovanci znašli v svojem elementu.

Nadaljevanje na naslednji strani ↪

Na naslednjih straneh bomo korak za korakom ustvarili svoj zemljevid prihodnosti.

PRVI KORAK: RAZMISLI O SEBI

Najprej si vzemi čas za premislek in odgovori na naslednja vprašanja. Odgovore zapiši na papir.

Kakšno je življenje, ki ga je vredno živeti? Kaj vse vključuje?

- Ko boš na smrtni postelji, katere so stvari, za katere upaš, da jih boš dosegel, doživel?
- Katere aktivnosti si želiš poskusiti, česa se želiš naučiti?
- Katere hobije ali aktivnosti že imaš, pa bi se želel v njih še izboljšati?
- Kakšni so tvoji karierni cilji? Katere korake vključuje pot do tvoje sanjske službe (npr. znanja, kompetence, formalna izobrazba)?
- Kakšni so tvoji cilji na področju odnosov z drugimi? Bi se želel poročiti, imeti otroke? Kako bi si želel preživljati čas z drugimi ljudmi?
- Kako si želiš, da si te drugi zapomnijo? Npr. želiš napisati res dober slovenski roman, biti znan kot humanitariec, želiš preteči maraton?

DRUGI KORAK: IZBERI FORMAT

Večina ljudi ustvarja na plutovinasto tablo, na večji plakat ali kakšen material, ki ga lahko obesijo na steno. Primerno je uporabiti tudi večji zvezek, če želiš več zasebnosti, vendar je bistveno, da zemljevid vidiš vsak dan in o njem redno reflektiraš. Seveda se lahko odločiš tudi za elektronsko verzijo, za to je primerna aplikacija Pinterest, uporabiš lahko tudi blog ali zasebni dokument na računalniku, kamor lahko pišeš in vstavljaš slike.

TRETJI KORAK: IZBIRA SLIK

Čas je, da najdeš fotografije, podobe, ki ustrezajo temam, ki si jih zapisal. Očitna izbira so razne revije, internet, fotografije, inspiracijske razglednice, izrezki iz časopisov ...

ČETRTI KORAK: SESTAVI VSE SKUPAJ, DA DOBIŠ ZEMLJEVID PRIHODNOSTI

Svojo elektronsko verzijo si lahko ustvariš tudi brezplačno in enostavno na <https://www.powtoon.com/lp/bluesky/>.

PETI KORAK: UPORABI ZEMLJEVID ZA VIZUALIZACIJO PROCESA, NE LE CILJEV

Vsak dan si oglej svoj zemljevid in razmisli, kako si se danes približal temu, kar ponazarja.

KAKO NAJTI SVOJ OSEBNI CENTER?

»Užitek pri opravljanju naloge vodi k popolnosti dela.« —Aristotel

Večina odraslih se ne zaveda, kje je njihov center. V življenju počnejo tisto, kar se od njih pričakuje, nekaj v čemer so dobri, vendar tega ne počnejo z občutkom izpolnjenosti ali strasti. Pa vendar obstajajo ljudje, ki imajo izredno radi to, kar počnejo.

Kako so ti ljudje našli svoj center? Ko si v svojem centru, delaš nekaj, za kar imaš naravno kapaciteto (npr. talent), ki je za vsakega nekaj drugega. Vendar biti le dober v nečem, ni dovolj. Hkrati moraš početi nekaj, kar počneš z užitkom. Zakaj bi svoj čas posvečali nečemu, če v tem ne uživamo?

Ikigai je japonska beseda za razlog bivanja. Pogosto jo uporabljamo za opis tistih dejavnikov, ki življenju posameznika dajejo vrednost. Gre za razlog, zaradi katerega se vsako jutro zbudiš. Vsak ima svoj ikigai, ki je odvisen od vrednot in prepričanj, s katerimi živi. Francozi podobnemu pravijo Raison d'être, Nemci pa Selbstfindung.

Ken Robinson v svojem delu opisuje ljudi z različnimi talenti, ki so bili v okviru formalnega šolstva spregledani ali razumljeni kot nekoristni. Primer, ki mi je ostal v spominu, je zgodba o Bartu Connerju, ki je pri šestih letih ugotovil, da lahko hodi po rokah ravno tako dobro kot po nogah, celo po stopnicah, in mu je bila ta aktivnost v veliko zadovoljstvo. Izvajal jo je ob vsaki priložnosti. Pri osmih letih ga je mama peljala na prvi trening v gimnastično dvorano. Ta dogodek je za vedno spremenil njegovo življenje. Mama je s tem, ko je dala talentu, ki ga je osrečeval, možnost, da se razvije, ustvarila ogromne priložnosti zanj. 10 let kasneje je nastopil na olimpijskih igrah v Montrealu, danes pa z ženo Nadio Comaneci vodi šolo za mlade

gimnastičarje. Ukvarja se tudi s treniranjem mladih, ki so invalidni, ter z organizacijo specialnih olimpijskih iger.

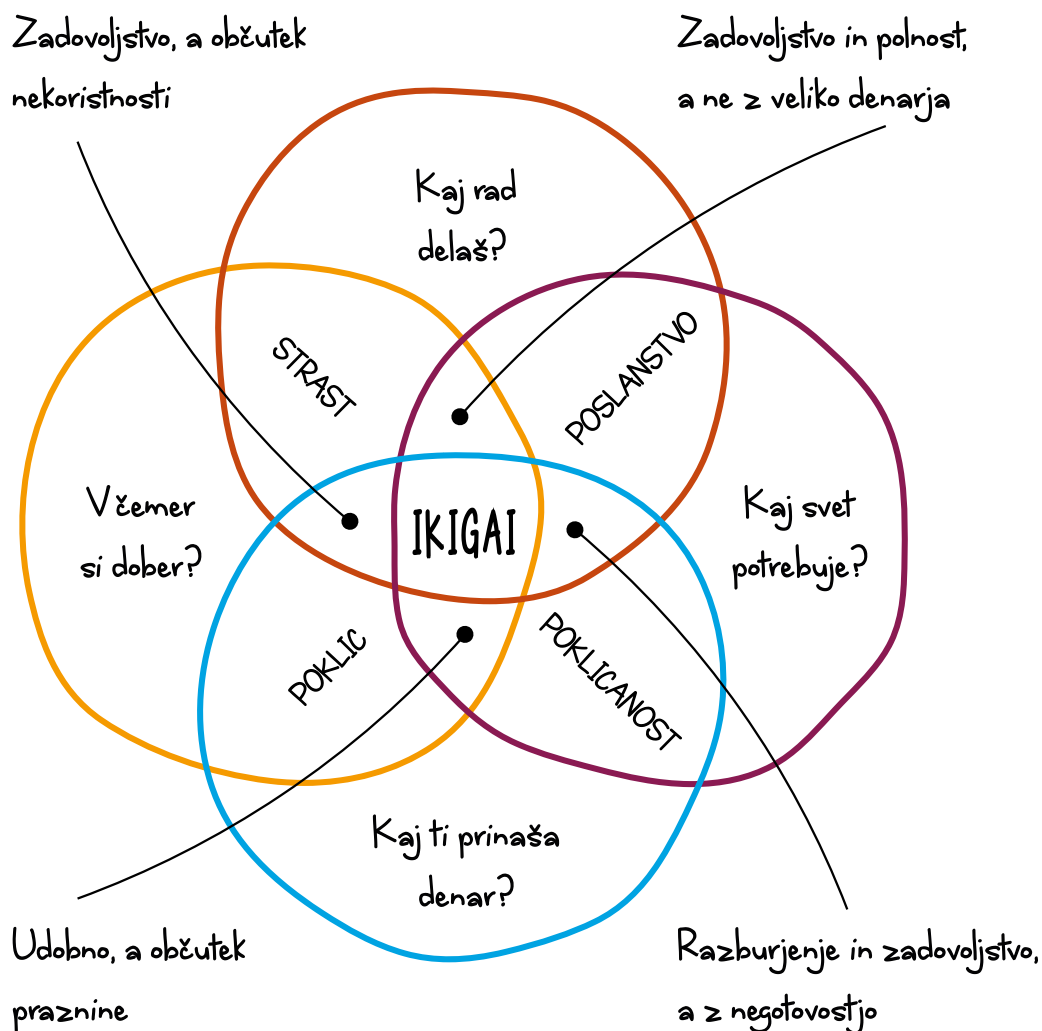


Težava je v tem, da verjamemo ljudem, ko nam rečejo, naj ne ukvarjamo s svojimi talenti, ker nas ne bodo pripeljali nikamor. Še vedno mnogi starši silijo otroke, da se vpisujejo na fakultete, čeprav bi raje šli v poklicno šolo, in študirajo smeri, ki jih ne osrečujejo ali jih sploh ne zanimajo. Podobno se zadnje desetletje dogaja v Sloveniji, kjer se je število brezposelnih diplomantov strmo povečevalo.

Ljudje, ki ne vidijo smisla v svojem delu in ga ne opravljajo z veseljem, se ne počutijo izpolnjene, so manj učinkoviti in kreativni. V spremenljivih gospodarskih razmerah je vprašljivo, če se splača razvijati le talente za službe, ki so trenutno priznani, za službe, ki obstajajo v trenutnem času.

Paolo Coelho, znan po mnogih čudovitih literarnih delih, predvsem po Alkimistu, si je želel biti pisatelj že od zgodnjega otroštva. Žal se starša nista strinjala z njegovim izborom poklica in je bil zaradi teh idej celo nekaj časa v psihiatrični bolnici, kjer so ga zdravili z elektrošoki. Kljub temu je vztrajal in postal pisatelj. Naši talenti, naravne danosti, zanimanja so že v nas, naša naloga je, da zanimanju za neko temo sledimo in kopljemo, dokler ne najdemo svojega elementa. Tega razvijamo in skrbimo za to, da bomo z njim oplemenitili družbo, v kateri živimo.

Posameznikov ikigai naj bi bil sestavljen iz štirih elementov. V življenju si prizadevaj delati tisto, kar rad delaš, kar ti prinaša denar, v čemer si dober in kar svet potrebuje. Osredotočanje zgolj na nekaj od teh štirih elementov te sicer lahko delno osrečuje, a najbolje je, seveda, zadeti v sredino.



ALI DELAM Z LJUBEZNIJO?

Raziskave Howarda Gardnerja s Harvarda, Williama Damona s Stanforda in Mihalyja Csikszentmihalyija z univerze v Claremontu so se osredotočile na t. i. dobro delo, ki je mešanica tistega, v čemer se posameznik odlikuje, tistega, kar ga pritegne, in posameznikove etike (kar ta meni, da zares šteje). Tako delo oz. poklici človeka prevzamejo, opravlja jih z ljubeznijo. Popolno zatopljenost v to, kar počnemo, so imenovali tok oz. flow. Do doseganja toka nas pelje tudi opravljanje naloge, ki je na robu naših sposobnosti in nas popolnoma prevzame, lahko pa tudi to, da neko stvar počnemo goreče, strastno. Gre za popolno zbranost.

Že od nekdaj se zanimam za napredek ljudi okoli sebe. Kot majhna sem snemala videe o varovanju okolja, kot študentka sem postala trenerka mehkih veščin, organizirala sem strokovne dogodke in TEDxUnivestity of Ljubljana ter seveda študirala medicino, kjer sem prav tako preko delavnic člane lokalnega okolja informirala o zdravem življenjskem slogu. Mnogokrat so me med študijem znanci spraševali, zakaj bi se študentka medicine ukvarjala z mladinskim delom, razvojem mehkih veščin in izobraževanjem, če se na koncu v tem sektorju ne bom zaposlila. Preko vseh svojih dejavnosti pa sem lahko razvijala mnoge talente in veščine, kot so delo v timu, veščine podajanja znanja, mentorstvo in druge, ki me delajo dobro zdravnico in sodelavko v mojem poklicu in so nepogrešljiv del mojega poklica.

IZZIV: REFLEKSIJA 5 STVARI

Seznam 5 stvari, ki me osrečujejo.

Seznam 5 stvari, ki jih rad počnem.

Seznam 5 stvari, ki me noro zanimajo, mogoče se z njimi že ukvarjam, mogoče še ne.

Napiši 5 stvari, ki bi jih naredil, če bi živel še 2, 5, 10, 20 let.

- 2 leti:
- 5 let
- 10 let:
- 20 let:

Če bi lahko imel govor o čemerkoli, o čem bi želel govoriti? Pred pisanjem si na strani TED.com oglej video Davida Broksa: Should you live for your resume... or your eulogy?

ODLIČNOST

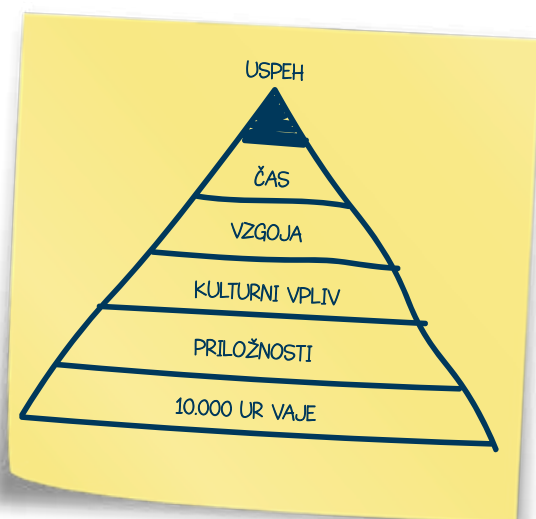
»Vzelo mi je vse življenje.«

—Pablo Picasso o mojstrstvu

»Vse odlične stvari so zahtevne in redke.«

—Spinoza

Resnično obvladati, biti mojster. Gre za močan motivator, ki žene glasbenike, športnike in druge profesionalce h konstantni vaji in trudu. Malcolm Gladwell v svojem delu Prebojniki razvija teorijo, da je uspeh odvisen od več dejavnikov. Trdi, da je poleg talentov oz. telesnih danosti, genetike, okolja in kulture, uspeh odvisen predvsem od trdega dela.



Po raziskavah skupine raziskovalcev, na čelu katere je bil Anders Ericsson, profesor psihologije na Državni univerzi Florida, naj bi za to, da v nečem postaneš odličen ali mojster, za vajo oz. prakso porabil povprečno kar 10.000 ur. Gladwell kot primere v svoji knjigi navaja Beatle, Billa Gatesa in Mozarta. Naslednji dejavnik, da postaneš odličen, so priložnosti, ki si jih ustvarjamo predvsem sami, s trdim delom. Čakanje, da priložnosti pridejo naproti, ali le pripisovanje uspeha sreči ne pomagata kaj dosti.

Naslednji po pomembnosti je kulturni vpliv, saj je težko razvijati določene talente v kulturah, kjer za njih ni posluha. Spomnimo se le na film o jamajških tekmovalcih v bobu. Lažje je uspeti v kulturah, kjer so takšni talenti že sprejeti. Seveda imajo veliko vpliva tudi vzgoja oz. spodbude s strani staršev in vzgojiteljev. Pomembno je, kakšne pozitivne podkrepitev nam dajejo, kako nas pripravljajo za svet in koliko podpirajo. Na vrhu piramide pa je časovna komponenta. Inovacije so namreč v družbi sprejete le, če je za to ustvarjen primeren družben kontekst.

Raziskovalci trdijo tudi, da je pri 10.000 urah vaje zelo pomemben motivator prav povratna informacija o našem izboljšanju. Ob njej se razvijeta zadovoljstvo ob napredku ter užitek ob izboljšanju samega sebe.

Teorija treh fokusov

Goleman trdi tudi, da so za uspeh v življenju pomembni trije fokusi oz. tri vrste pozornosti:

- pozornost, usmerjena vase,
- pozornost, usmerjena v sočloveka in
- pozornost, usmerjena v širšo sliko oz. svet okoli nas.

Pri prvi točki je pomembno notranje krmilo posameznika, npr. vrednote in poslanstvo, samonadzor in sposobnost posameznika gledati nase, kot ga vidijo drugi. Pri pozornosti, usmerjeni v druge, so pomembni razumevanje drugih, empatija, upoštevanje konteksta, posameznikov odnos do drugih. Pri pozornosti na širšo sliko pa govori o tem, kako prepoznavati vzorce in sisteme v družbi in svojo vlogo v njih.

IZZIV: MOJI TRIJE FOKUSI

Kakšne lastnosti želim imeti, kakšen želim biti?

Kakšen želim biti do drugih, kakšne odnose si želim?

Kje v družbi lahko prispevam, kje se vidim?

Če povzamemo, sta uspeh in odličnost odvisna od vrste dejavnikov. Na nekatere lahko vplivamo, na druge spet ne. Pomembno je, da premislimo, naredimo načrt in delamo najboljšje kot lahko v skladu s svojimi vrednotami in zmožnostmi.

Ali imaš tisto, v čemer želiš biti dober, res dovolj rad, da si pripravljen vložiti toliko časa in truda, narediti najboljše kot lahko, da se boš izboljšal?

Če je tvoj odgovor da, potem si na dobri poti.

VIZIJA

»Stvari, ki so najbolj pomembne, ne smejo nikoli biti obsojene na milost ali nemilost stvari, ki so najmanj pomembne.« —Goethe

V prejšnjih razdelkih tega poglavja smo si ogledali nekatere koncepte, ki vplivajo na opredelitev poslanstva in vizije posameznika. V tem in naslednjem razdelku pa bomo skušali poslanstvo in vizijo tudi opredeliti. Začnimo s slednjo.

Vizija oz. izjava o viziji je opredelitev ciljev organizacije ali posameznika. Njen namen je, da vodi odločanje in delovanje organizacije ali posameznika. V tem razdelku se bomo seveda ukvarjali zgolj z vizijo posameznika.

Ker se posamezniki izražamo na različne načine, lahko temu prilagodimo tudi izrazno tehniko, ki jo bomo uporabili za izražanje vizije. Vizijo najpogosteje zapišemo, običajno v obliki več povedi – približno v dolžini enega odstavka. Lahko jo narišemo ali naslikamo, lahko pa seveda uporabimo tudi zemljevid prihodnosti, ki smo ga spoznali pri prvi vaji tega poglavja. Če si to vajo opravil, si torej prvo različico vizije že ustvaril!

Vizualne oblike, kakršna je tudi zemljevid prihodnosti, so morda še posebej uporabne za izražanje osebne, individualne vizije. Ta lahko nastane kot posledica premisleka o sebi, še posebno v obdobjih, ko v življenju prihaja do

KAKŠNA NAJ BO VIZIJA?

Jedrnata in jasna, saj si jo želimo na lahek način zapomniti in jo znati razložiti tudi drugim.

Usmerjena v prihodnost, iz nje naj bo vidna razlika med sedanostjo in želeno prihodnostjo. Vizija naj opredeljuje prepad med sedanostjo in želeno prihodnostjo. Sedanost sicer za samo vizijo ni bistvenega pomena, je pa bistvenega pomena kot osnova za razmišljanje o prihodnosti.

Stabilna, saj kljub spreminjajoči poti ostaja končni cilj trden in zagotavlja neko varstvo in občutek, da imamo niti v svojih rokah in da je prihodnost odvisna od nas samih in našega truda.

V izziv, torej naj ne bo takoj ali na lahek način dosegljiva. Pot do nje same v viziji ni opredeljena, hkrati pa je jasno, da obstaja in je možna. Sili nas v drugačno razmišljanje, v nove korake, k raziskovanju, k akciji. Od nas zahteva inovativne pristope in trud. Zaradi nje mora biti vredno stopiti iz cone udobja v cono učenja in

včasih tudi v cono panike, proti neznanemu.

Abstraktna v smislu, da kaže interes in strateško smer, ne pa vse korake do nje.

Navduhujoča, navdušujoča, naj te vleče, da jo vzameš za svojo in narediš vse, da se uresniči.

Motivacijska, naj ti pokaže končen cilj, ki v tebi vžiga upanje in te spodbuja, da začneš delati v tej smeri.

Pot k odličnosti, mojstrstvu, saj nas osredotočanje na svojo vizijo spodbuja, da na poti vložimo svojih 10.000 ur trdega dela, za katerega ves čas iščemo povratno informacijo, se učimo, izboljšujemo, dokler ne pridemo do končnega cilja.

POSŁANSTVO

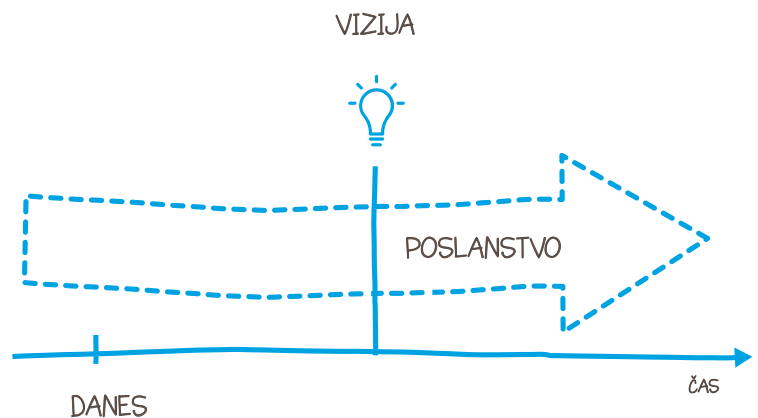
sprememb, npr. ob menjavi poklica, izbiri študija ali snovanju družine. Prednost vizualnih oblik vizije je, da lahko takšno vizijo različno, tudi širše interpretiramo. Bistvo ostane, interpretacija pa je lahko različna. Seveda je lahko to prednost in nakazuje fleksibilnost, lahko pa gre tudi za slabost. Slika je pri tem veliko prožnejša od besedila, torej je naslikana vizija morda lahko dlje časa navdihujoča. Po drugi strani pa več možnih interpretacij dopušča tudi več možnosti za notranje konflikte, opravičevanje, izgovore.

Vizija naj vključuje vse tri zgoraj opisane fokuse – fokus nase, fokus na druge in fokus na družbo. V njej torej opredeli, kako boš v prihodnje izgledal ti kot posameznik, ti v odnosu do drugih posameznikov in skupin ter končno tudi kakšen bo tvoj odnos do celotne družbe oz. tvoje okolice.

Pisne oblike vizije so najpogostejše zapisane v prihodnjiku, nekateri pa se zaradi večje motivacije pri pisanju odločijo za sedanjik. Pravijo, da jih opis vizije v stilu, kot da se je ta že zgodila, bolj motivira, kot če je zapisana v stilu, da se šele bo zgodila.

Vsekakor pa naj bo vizija vezana na točno določeno točko v prihodnosti. Izberi si trenutek v prihodnosti, za katerega pišeš vizijo. Gre za obdobje čez 1 leto, čez 5, 10 ali 20 let? Zapišeš lahko kar: »Do leta 2040 bom ...«

Spodnja skica ponazarja odnos med poslanstvom in vizijo. Če je vizija prihodnja točka na časovni osi, je poslanstvo premica, ki se odvija v vsakem trenutku, od prejema poslanstva naprej v neskončnost.



Če je vizija kot fotografija nekega trenutka prihodnosti, kot predstavlja slika tega trenutka, potem je poslanstvo kot bitje srca, ki se nikdar ne ustavi. Ko se bitje ustavi, organizem umre, z njim pa tudi vizija.

Vizija je torej ukoreninjena v poslanstvo. Ko se skozi čas pomikamo proti viziji, proti želeni točki v prihodnosti, nam poslanstvo daje možnost prepoznavanja tega, kaj nam na tej poti zares pomembno in kaj ne. Omogoča nam lažje odločanje, ko smo na razpotju.

Osebo poslanstvo je običajno, če je v pisni obliki, krajše od vizije. Izhaja iz vrednot in prepričanj posameznika. Opisuje tisto, kar posameznik resnično je, ter to, kaj njemu pomeni uspeh. Pri opravljanju vsakega dela velja, da bomo zadovoljni le, če bo to delo v skladu z vrednotami, ki nam veliko pomenijo.

IZZIV: 5 KORAKOV DO IZJAVE POSLANSTVA

1. KORAK

Identificiraj pretekle uspehe. Zapiši 5 primerov osebnih uspehov v zadnjih nekaj letih. Nanašajo se lahko na uspehe pri delu, v skupnosti, v družinskem okolju ...

Nato ugotovi, kaj imajo ti uspehi skupnega, kaj je njihova rdeča nit.

2. KORAK

Ugotovi, katere so tvoje temeljne vrednote. Pomagaj si s spodnjim seznamom.

S seznama izberi in zapiši 6 najpomembnejših osebnih vrednot in izmed njih podčrtaj tisto, ki ti je najpomembnejša.

3. KORAK

Prepoznavaj svoj doprinos. Naredi seznam vseh načinov, kako lahko doprineseš k družbi, lokalnemu okolju, svetu. Pri tem se seveda opri na vrednote, izbrane v prejšnjem sklopu.

Altruizem	Dom	Flegmatičnost	Izražanje	Mirovanje	Odločenost
Ambicioznost	Domiselnost	Fleksibilnost	Izvirnost	Mladostnost	Odnos
Bistrost	Domišljija	Fokus	Izvrstnost	Moč	Odprtost
Biti fit	Dosežki	Gorečnost	Izziv	Modnost	Opreznost
Biti najboljši	Doslednost	Gospodstvo	Jasnost	Modrost	Optimizem
Blagohotnost	Dostojanstvo	Gostoljubnost	Jednatost	Mojstrstvo	Organiziranost
Blaženost	Dostopnost	Harmonija	Junaštvo	Molčečnost	Originalnost
Bližina	Doživljanje	Herojstvo	Kakovost	Moralnost	Osebnostni razvoj
Bogastvo	Dramatičnost	Higiena	Kariera	Motivacija	Osredotočenost
Brezpogojna ljubezen	Družabnost	Hitrost	Karizma	Nadzor	Osupljivost
Brezskrbnost	Druženje	Hladnokrvnost	Koncentracija	Naklonjenost	Pamet
Budnost	Družina	Hrabrost	Konstrukcija	Napredek	Pametno delo
Celotnost	Drznost	Hrepenenje	Kontrola	Naravnost	Partnerstvo
Čast	Duhovitost	Humor	Koristnost	Naslajanje	Pazljivost
Čistoča	Duhovna globina	Hvaležnost	Kreativnost	Natančnost	Pestrost
Čistost	Duhovnost	Igrivost	Kredibilnost	Navdušenje	Plemenitenje
Čustvenost	Dvom	Imenitnost	Krepost	Nedolžnost	Plemenitost
Čutnost	Edinstvenost	Iniciativnost	Kritičnost	Nenavadnost	Pobožnost
Čvrstost	Ekonomičnost	Inspiracija	Kulinarika	Neodvisnost	Pobuda
Daljnosežnost	Eksperimentiranje	Integriteta	Lagodje	Neposrednost	Podjetnost
Darovanje	Ekspertiza	Inteligenca	Lahkotnost	Nepristranskost	Podpiranje
Delavnost	Ekstrovertiranost	Intenzivnost	Lepota	Nesebičnost	Pogum
Deliti z drugimi	Elan	Intimnost	Ljubezen	Neustrašnost	Položaj
Delo	Eleganca	Introvertiranost	Ljubkost	Nežnost	Pomoč
Denar	Empatičnost	Intuicija	Ljubljenje	Občudovanje	Ponižnost
Dinamičnost	Energija	Intuitivnost	Logika	Obilje	Ponos
Direktnost	Enostavnost	Inventivnost	Lojalnost	Oblast	Popolnost
Disciplina	Enotnost	Investiranje	Marljivost	Obzirnost	Popularnost
Divjost	Entuziazem	Iskrenost	Materialnost	Očarljivost	Poroka
Dobrodelnost	Evolucija	Izkušnje	Mehkost	Oddih	Poskušanje
Dobrota	Fasciniranost	Izobilje	Milina	Odgovornost	Poslovni razvoj
Dojemljivost	Filantropija	Izobrazba	Mir	Odkritost	Poštenost
Dolgoročnost	Filozofiranje	Izpopolnjenost	Mirjenje	Odkrivanje	Potovanje
Dolgoživost	Finančna svoboda	Izraznost	Mirnost	Odličnost	Potrpljenje

Kako bi v idealni situaciji
doprinesel k:

- svetu na splošno,
- svoji družini,
- svojemu podjetju,
zaposlovalcu,
- svojim prijateljem,
- svoji skupnosti?

4. KORAK

Opredeli svoje prioritete.
Vzemi si čas za razmislek
o tem, katere so tvoje pri-
oritete v življenju in katere
cilje imaš zase. Ustvari
seznam osebnih prioritet
za, na primer, naslednja tri
leta.

5. KORAK

Zapiši svoje poslanstvo
glede na zgornje 4 korake,
ki so ti, upam, pomagali
k boljšemu razumevanju
samega sebe in svojih
hrepenenj.

MOJ PRIMER POSLANSTVA:

*Živeti iskreno, sočutno,
odgovorno, z zdravo
mešanico realizma in
domišljije. Preko izo-
braževanja in aktivnega,
zdravega življenja in
življenjskega sloga večati
kvaliteto življenja ljudi
okoli sebe.*

Povezanost	Prisrčnost	Samostojnost	Sreča	Uresničenje	Zabava
Poznanstva	Pristnost	Samota	Stabilnost	Urnost	Zadovoljstvo
Pozornost	Privlačnost	Samozaupanje	Stalnost	Usmerjenost	Zadržanost
Poželenje	Prizadevanje	Samozavest	Status	Usmiljenje	Zagnanost
Požrtvovalnost	Prizadevnost	Sangviničnost	Strast	Uspeh	Zagovarjanje
Pragmatičnost	Priznanja	Sanjavost	Svečanost	Uspešnost	Zaključevanje
Praktičnost	Proaktivnost	Seksualnost	Svetost	Ustrežljivost	Zamaknjenost
Pravica	Prodornost	Senzitivnost	Svoboda	Ustvarjalnost	Zamišljenost
Pravilnost	Profesionalnost	Sijajnost	Šport	Utemeljenost	Zanesljivost
Preciznost	Prosperiranje	Silovitost	Timsko delo	Uvidevnost	Zanimanje
Predanost	Pustolovstvo	Sinergija	Tišina	Uživanje	Zanos
Prefinjenost	Radodarnost	Skrbnost	Točnost	Varčnost	Zaprtoost
Preiskovanje	Radost	Skrivnostnost	Toplina	Varnost	Zasebnost
Premišljenost	Radovednost	Skromnost	Tradicionalnost	Vdanost	Zaščita
Premožnost	Rast	Skupnost	Trajnost	Vedrina	Zaupanje
Prepričanost	Ravnovesje	Slava	Trdnost	Vedrost	Zavedanje
Prepričevalnost	Raziskovanje	Služenje	Trdo delo	Velikodušnost	Zavestnost
Preprostost	Razkošje	Smiselnost	Treznost	Vera	Zavzetost
Presenečenja	Raznolikost	Socializacija	Triumf	Verodostojnost	Zdravje
Presojanje	Razpoložljivost	Sočutje	Tveganje	Veselje	Zgovornost
Pretiranost	Razsodnost	Sodelovanje	Učenje	Veselost	Zmaga
Pretiravanje	Razumevanje	Solidarnost	Učenost	Veščine	Zmernost
Preudarnost	Razumnost	Spodbujanje	Učinkovitost	Vitalnost	Znanje
Previdnost	Razvedrilo	Spodobnost	Udobje	Vljudnost	Znanost
Prijateljstvo	Razvoj	Spokojnost	Ugled	Vizionarstvo	Zrellost
Prijetnost	Realističnost	Spontanost	Umetnost	Vodenje	Zvestoba
Prikupnost	Red	Sposobnost	Umirjenost	Volja	Žar
Prilagodljivost	Redkost	Spoštljivost	Unikatnost	Voljnost	Živahnost
Priljubljenost	Refleksija	Spoštovanje	Upanje	Vplivati	Živeti s tokom
Primernost	Rekreacija	Sprejemanje	Uporabnost	Vplivnost	
Pripadanje	Resnica	Spremeniti svet	Upravljanje	Vzdržljivost	
Pripravljenost	Ročnost	Spretnost	Uravnovešanje	Vzdržnost	
Prisebnost	Samoaktualizacija	Sproščenost	Uravnovešenost	Vzgajanje	
Prispevanje	Samokontrola	Srčnost	Urejenost	Vztrajnost	

POVZETEK

Ljudje že po naravi težimo k doživljanju uspeha in sreče, zato je potrebno prepoznati svoje vrednote ter opredeliti jasne prioritete, ki nas vodijo k doseganju teh vrednot. Najbolje delamo in ne nazadnje tudi najbolje živimo, kadar smo v svojem osebnem centru, ki je presek naših talentov, naše strastne ljubezni do nečesa, pa tudi odgovora na potrebe okolja in ne nazadnje finančne stabilnosti.

Kadar nam uspe najti delo, v katerem se odlikujemo, ki nas pritegne in za katero menimo, da zares šteje, obstaja velika verjetnost, da bomo tovrstno delo opravljali z ljubeznijo in predanostjo. Uporabno orodje pri iskanju lastnega elementa in dela, ki smo ga sposobni opravljati z odličnostjo, je oblikovanje svoje osebne vizije in poslanstva. To lahko storimo na posreden, metaforičen način ali pa izjavo o viziji in poslanstvu neposredno ubesedimo in zapišemo.

PREBERI VEČ

- Cepin, M., 2014. Vizija: Ko veš, kam vodiš. Ljubljana: Salve.
- Covey, S., Merrill, A. R., Merrill, R. R., 1995. First things first. New York, NY, ZDA: Fireside.
- Goleman, D., 2016. Fokus, skrivno gonilo odličnosti. Ljubljana: Littera Picta.
- Wiseman, R., 2011. 59 sekund. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.
- Gladwell, M., 2009. Prebojniki. Ljubljana: Mladinska knjiga Založba.
- Pink, D., 2011. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us. New York, NY, ZDA: Penguin.
- Robinson, K. in Aronica, L., 2009. The Element: How Finding Your Passion Changes Everything. New York, NY, ZDA: Viking Penguin.

*Delovanje v stanju
popolne osredotočenosti
je večini ljudi kar
malce tuje. Veliko
ljudi večino časa ni
osredotočenih na
svoje delo. Med delom
sanjarijo, izgubljajo čas
z brskanjem po spletu in
branjem novic, naredijo
pa le tisto minimalno.
Delajo po liniji
najmanjšega odpora
in njihova pozornost je
razpršena.*

Treniraj

*Alenka Potočnik in
Matija Mohar*

V TEM POGLAVJU

132 // Postavi cilj svojega treninga

135 // Treniraj kompetence

139 // Ne pozabi na vztrajnost

141 // Poišči tisto, v čemer uživaš

142 // Motiviraj se s pozitivnostjo

144 // Večkrat poskusi – večkrat zmagaj

145 // Poišči tisto, kar te vleče naprej

147 // Kako se učiš?

148 // Živi ustvarjalno

149 // Ne preveč, ravno prav

153 // Zgradi si podporno mrežo

155 // Povzetek

Tole poglavje je najbrž bolj naporno od ostalih v tem priročniku. Pa ne za branje – za izvajanje!

Namen vseh predhodnih poglavij je bil spoznati sebe: svoje talente, edinstvenost, občutke ob prehajanju iz mladosti v odraslost, svoje poslanstvo in vizijo. Prejšnja poglavja so prinašala soočanje s samim seboj, ki je sicer lahko včasih naporno, a ne zahteva pretirane vztrajnosti. Poglavje, ki ga načenjaš, pa te vabi na dolgo pot. Zaveze, ki jih skleneš ob spoznavanju sebe, niso vredne nič, če jih ne uresničiš. Uresničevanje pa običajno traja in traja ter pogosto zahteva tudi odpovedi. A ne skrbi – na koncu dolge poti, pa tudi že vmes, te čakajo nagrade zadovoljstva s tem, da napreduješ.



Tvoj razvoj in učenje sta vse prej kot šprint. Gre za tek na dolge proge. Če se proti cilju zaženeš, bo utrujenost prišla prehitro. Tek na dolge proge zahteva dolgotrajne treninge.

Kakšne so lahko priprave na maraton življenja v svetu sprememb? Prva lekcija je lahko kar ta, da se na vse ne bomo mogli pripraviti! Na nekaj pa se lahko. Pridobimo lahko vzdržljivost. To poglavje predstavlja kondicijske vaje za naš um. Natreniraj svoja prepričanja in pripravi svoje možgane na izziv teka na dolge proge. In kaj je cilj? Ti.

Kondicijske priprave v tem poglavju so pripravljene tako, da te spodbujajo k akciji. Od tebe zahtevajo nekaj prožnosti in zaupanja. Upava pa, da ti vrnejo z novim elanom za naslednjo etapo. Vaje sva pripravila tako, da te popeljejo od zasnove lastnega treninga do uresničevanja malih ciljev. Ker popolne vadbe še nisva odkrila (pa nad tem kljub temu še nisva obupala), želiva, da poglavje bereš kot namige za razburljivo učenje, premikanje svojih meja in polno življenje. Lahko pa le preletiš, kako si to predstavljajo in počnejo drugi – mladi, ki so se nama pri vajah vzdržljivosti pridružili.

POSTAVI CILJ SVOJEGA TRENINGA

»Kdor išče cilj, bo ostal prazen, ko ga bo dosegel. Kdor najde pot, bo cilj vedno nosil v sebi.« — Nejc Zaplotnik

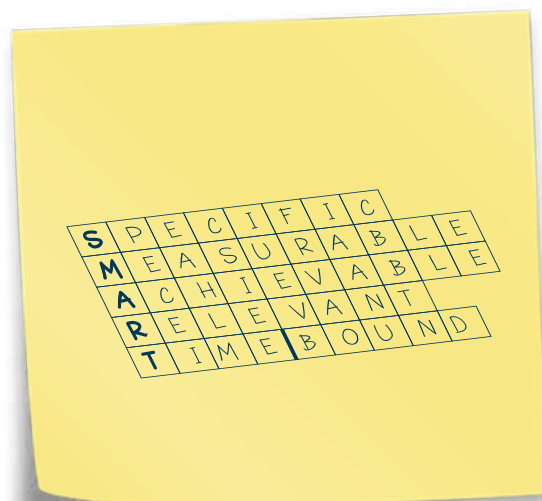
Cilj je želeni rezultat ali sprememba, ki ga/jo načrtujemo v določenem časovnem roku. Cilj nam pomaga uresničevati namen, s katerim ga pogosto zamenjujemo. Namen predstavlja fizični ali abstraktni objekt, ki ima za nas končno vrednost (primer: prepotovati svet ali ustvariti družino). Medtem ko nam različni cilji, ki si jih v življenju zastavimo, pomagajo uresničiti namene (primer: s pisanjem dnevnega bloga bom zaslužil za letalske karte za pot okoli sveta).

Cilje delimo na kratkoročne in dolgoročne, časovna razlika pa je relativna glede na celoten kontekst, v katerem si jih zastavljamo. Pri enomesečnem projektu lahko kratkoročne cilje na primer merimo v dnevih, v primeru posameznikovega življenja pa lahko kratkoročne cilje merimo tudi v mesecih ali letih.

VAJA: S. M. A. R. T. CILJI

Z uporabo S. M. A. R. T. kriterijev zapiši po en življenjski cilj, ki izpolnjuje potrebe oz. opravlja izzive iz prejšnje vaje in ga boš:

- dosegel vsak dan,
- dosegel čez pol leta,
- dosegel čez eno leto.



V življenju si postavljamo različne cilje – preteči maraton, diplomirati, shujšati 5 kilogramov, izpeljati mednarodno izmenjavo, varčevati za nov avto. Največjo verjetnost, da jih tudi dejansko izpolnimo, imajo **jasno zastavljeni cilji**. Pri oblikovanju takšnih ciljev si lahko pomagamo z različnimi metodami. V projekt-nem menedžmentu so največkrat uporabljeni S. M. A. R. T. kriteriji. S. M. A. R. T. je angleška kratica, ki pomeni:

- S – specific (specifični) – cilj mora natančno opisovati želeni rezultat,
- M – measurable (merljivi) – če imajo cilji viden in merljiv rezultat, vemo, kdaj smo jih izpolnili, kar v nas sproži občutke zadoščenja in sreče,
- A – achievable (dosegljivi) – vedeti moramo, kako in s katerimi viri bomo cilj dosegli,
- R – relevant (pomemben) – cilj mora biti smiseln in povezan z namenom, zaradi katerega želimo cilj doseči,
- T – time bound (časovno omejen) – postavimo si časovni okvir, v katerem bomo cilj dosegli.

SLEDI CILJEM

Da smo pri izpolnjevanju ciljev lahko uspešni, je pomembno, da verjamemo vase, v svoje sposobnosti in da se zavedamo svojih šibkih točk in omejitev. Da verjamemo, da smo na poti sposobni pridobiti znanje in vire, ki jih potrebujemo za doseg zastavljenih ciljev.

Vsakodnevno spremljamo uspehe start-up podjetij in mladih inovatorjev, prijateljev na družbenih omrežjih, ampak se moramo hkrati zavedati, da doseganje kompleksnih in težkih ciljev zahteva koncentracijo, dolgotrajno predanost in napor. Uspeh, na vsakem področju, pomeni opustitev izgovorov in opravičil za slabše rezultate, kot smo si jih zastavili, ali za nedoseganje ciljev. Uspeh potrebuje čustveno zrelost.

Vedno obstaja možnost, da bomo pri izpolnjevanju ciljev neuspešni, a takrat je pomembno, da se poberemo, ozremo in s pridobljenim znanjem in izkušnjami najdemo novo, boljšo pot. In ko jo najdemo, bomo cilj vedno nosili v sebi.

»Želim si, da bi se me spomnili kot osebo, ki je storila največ, kar je lahko, s talentom, ki ga je imela.« —J. K. Rowling

OBLIKUJ NAVADE ZA DOSEGANJE CILJEV

Navade so pomembne, ker bodisi koristijo ali škodujejo doseganju ciljev, ki smo si jih zastavili. V American Journal of Psychology (1903) je navada opredeljena takole: »Navada, s stališča psihologije, je bolj ali manj določen način razmišljanja, hotenja ali občutek pridobitve s predhodnim ponavljanjem mentalne izkušnje.« Lastnih navad pogosto ne opazimo, ker nam ni potrebno opravljati samoanalize pri opravljanju rutinskih nalog. Tako je stare navade težko prekiniti, nove pa težko prevzeti, saj so vedenjski vzorci, ki se ponavljajo, vtisnjeni v naših živčnih poteh. Vendar je možno oblikovati nove navade skozi ponavljanje vzorcev.

Nekatere navade so poznane kot temeljne navade in te vplivajo na nastanek drugih navad. Osebe, ki skrbijo za svoje telo in imajo navado redne telesne vadbe, imajo posledično praviloma tudi boljše prehranske navade. V poslovnem svetu pa je takšna temeljna navada npr. skrb za varnost, saj iz nje sledi še množica drugih navad, povezanih na primer s produktivnostjo.

POIŠČI SLABE NAVADE

Slaba navada je iz osebnih ali družbenih vzrokov nezaželen vedenjski vzorec. Pogosti primeri vključujejo prekomerno zapravljanje, izogibanje obveznostim, grizenje nohtov, predvsem pa vse tiste navade, ki nas odvrčajo od doseganja ciljev. Prej ko spoznamo lastne slabe navade, prej lahko začnemo z odpravljanjem le-teh.

Za odpravo ugotovljene slabe navade obstajajo številne tehnike, na primer prepoznavanje in odstranjevanje dejavnikov, ki navado sprožijo in okrepijo. Zdi se, da si podzvestno zapomnimo okoliščine, ki navade sprožijo. Če se ponovijo okoliščine, se sprožijo tudi navade. Priporoča se čim hitrejšo prepoznavo slabih navad in odpravo le-teh. Odprava navad postane težja skozi leta, z vsako ponovitvijo postajajo namreč še močnejše.

OBLIKUJ NOVE IN ZAŽELENE NAVADE

Oblikovanje navad je proces, s katerim določeno vedenje z rednim ponavljanjem postane avtomatsko ali običajno. Proces nastajanja navad je lahko dolgotrajen. Po nekaterih raziskavah je bil povprečni čas, ki so ga udeleženci potrebovali, da so dosegli avtomatizem, 66 dni, z razponom od 18 do 254 dni.

Po Charlesu Duhiggu za vsako navado obstaja zanka, ki vključuje sprožilec, vedenjski vzorec in nagrado.



- **Sprožilec** je tisto, kar povzroča, da se navada pojavi. To je lahko karkoli, kar naš um povezuje z določeno navado – tako avtomatično prevzamemo rutinsko obnašanje.
- **Vedenje** je dejanska navada, ki jo kažemo navzven.
- **Nagrada** pa je pozitiven občutek, ki nadaljuje zanko navad. Navade se sprva lahko oblikujejo tudi zaradi ciljev, toda sčasoma postane

ta cilj manj pomemben in navada postane bolj samodejna.

Primer:

Sprožilec: TV serija se zaključi.

Vedenjski vzorec: Odprem hladilnik.

Nagrada: Pojem prigrizek.

Ključ do spreminjanja navad je prepoznati svoje sprožilce in spremeniti rutino in nagrado.

VAJA: PRIDOBIVANJE ŽELENIH NAVAD

Na podlagi zanke je Charles Duhigg oblikoval model spreminjanja navad, v angleščini imenovan 3Rs – reminder, routine, reward, kar v prevodu pomeni:

- **Opomnik.** Nekaj, kar te spomni oziroma sproži navado. Kot opomnik si lahko nastaviš alarm na telefonu ali obesiš listek na oglasno desko.
- **Vedenje.** Kakšno vedenje želiš prevzeti? Kakšno vedenje potrebuješ, da boš uspešno dosegel svoje cilje? Ko se učiš in treniraš navade, moraš ob opomniku vedno sprožiti vedenje, saj lahko »samo enkrat, ko se ti ne da« uniči več tednov treninga.
- **Nagrada.** Kako se boš nagradil ob koncu vedenja? Kakšna je telesna in kakšna psihološka potrditev vedenja? Pri treningu navad si moramo nagrade včasih pripraviti sami, saj le-te na prvi pogled niso očitne ali so dolgoročne.

Uporabi spodnjo tabelo za pripravo lastnega načrta spreminjanja navad. Katere navade moraš spremeniti, da boš uspešno dosegel svoje 3 cilje iz prejšnje vaje?

Navada	Primer: Janez želi narediti 100 počepov na dan.	Cilj 1:	Cilj 2:	Cilj 3:
Opomnik	Alarm na telefonu, vsak dan ob 10.00.			
Vedenje	Opravi 100 počepov.			
Nagrada	Več energije čez dan.			

TRENIRAJ KOMPETENCE

Ko Sir Ken Robinson piše in predava, izpostavlja tri pomembne tematike, ki prežemajo naš svet in njegove teze. Pravi takole (Robinson, 2011):

1

Živimo v času revolucije.

2

Če želimo preživeti in zaživeti, moramo nekoliko drugače razmišljati o lastnih sposobnostih in jih kar najbolj izkoristiti.

3

Za to potrebujemo preoblikovanje in drugačen način delovanja organizacij in še posebej – drugačen izobraževalni sistem.

Te trditve se lahko zdijo kar radikalne, če ne že revolucionarne. Kako pa so utemeljene? Hitrost in obsežnost sprememb, ki se odvijajo, sta izraziti in izrazito višji od preteklih. Za spremembami stojijo tehnološke inovacije in rast prebivalstva. Ta dva dejavnika (Robinson, 2011) dejavno oblikujeta in preoblikujeta naš način življenja in dela. Organizacije in svet se soočajo z novimi načini poslovanja in nastajajo novi poslovni modeli. Svetovni gospodarski forum je podal napovedi do leta 2020. V svojem januarskem poročilu o delovnih mestih (World Economic Forum: Global Challenge Insight Report: The Future of Jobs, 2016) so izpostavili spremembe in spodbujevalce

razvoja poslovanja. Ugotavljajo, da sta največji zagon sprememb sama spreminjajoča se narava dela in njegova fleksibilnost. Poleg tega so tu še klimatske spremembe, naravni viri in geopolitična nestabilnost. Tudi tehnologija z razvojem mobilnega interneta, razvojem tehnologij v oblaku, masovnimi količinami podatkov ter internetom stvari spodbuja spremembe. Kakšni poslovni modeli bodo delovali? Kako se lahko pripraviš na spremembe? S tem vprašanjem si beli glavo vedno več ljudi – hitrost sprememb se namreč povečuje. Danes najbolj zahtevani profili zaposlenih v več industrijah pred desetimi leti sploh še niso obstajali. Ocene predvidevajo, da naj bi kar 65 % otrok, ki gredo danes v osnovno šolo, delalo na povsem novih delovnih mestih – ki trenutno še ne obstajajo.

Na spremembe se lahko pripraviš. Glede na zastavljene izzive današnjega časa se mora najbolj prefinjena sprememba zgoditi pravzaprav v našem razmisleku o lastnih sposobnostih. —Robinson, 2011

Večina se namreč niti ne zaveda svojih resničnih zmožnosti in talentov. Nekateri živijo celo z idejo, da nimajo nobenega posebnega talenta. Kaj pa, če smo vsi rojeni z velikimi talenti? Robinson verjame, da le peščica ljudi zares prepozna svoje naravne zmožnosti, še manj posameznikov pa le-te ustrezno razvije. Ironično se je razvoj naših talentov morda ustavil prav v procesu, ki bi jih moral razvijati – med izobraževanjem.

Na koncu poglavja 3 o svetu 4.0 navajamo seznam kompetenc, ki naj bi bile prav kmalu med najbolj zaželenimi. Iz leta 2015 v leto 2020 se ta seznam bistveno spremeni.

Prvi vtisi in odzivi ljudi so pogosto negativni, ko so soočeni z razmislekom o učinkih, ki jih na delovna mesta lahko imajo nove tehnologije (npr. umetna inteligenca). Po drugi strani bolj podroben pregled in premislek spodbujevalcev tehnološkega napredka, spletenega v komplet četrte industrijske revolucije, kaže bolj optimističen pogled. Obstaja namreč velik potencial ustvarjanja delovnih mest, povezanih z analizo velikih podatkov, mobilnim internetom, internetom stvari in robotiko. Še večji potencial pa morda predstavljajo kar spodbude, ki so demografske in socio-ekonomske narave – nove možnosti ponujajo mladi, rastoči srednji razred, novi trgi in vse večja ekonomska moč žensk. Možnosti ponujamo in odpiramo sami.

Za to nas pripravlja izobraževalni sistem. Po koncu šolanja naj bi razvili določene kompetence, ki nas pripravljajo na trg dela. Evropski parlament je že leta 2005 začel s pripravo Priporočil Evropskega parlamenta in Sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (Učimo se o EU, Gradivo št. 7, 2012). Kompetence, ki naj bi jih pridobili z izobraževanjem, nas po predvidenih smernicah, ki naj bi jih posamezne države upoštevale, pripravljajo na vseživljenjsko učenje. Združujejo kombinacijo znanj, veščin, stališč in vedenja in jih lahko oblikujemo tekom formalnega izobraževanja v šoli in prek oblik neformalnega ter priložnostnega učenja (včasih namerno in včasih nenamerno) – npr. pri delavnicah v mladinskem centru, s treniranjem nekega športa, s prostovoljskim delom ... Kompetence vključujejo znanje, spretnosti in odnos (vrednote in motivacije) v nekih okoliščinah (Movit NA Mladina, 2009). Za vseživljenjsko učenje je pomembnih 8 ključnih kompetenc, ki predstavljajo nek paket naših znanj, veščin in stališč, podpirajo naš osebni razvoj ter zaposljivost. Te so:

Komunikacija v maternem jeziku

Sposobnost izražanja in interpretacije svojih misli, občutij in dejstev v ustni in pisni obliki. Vključuje pa tudi neko smiselno in primerno komunikacijo v naši vsakdanji komunikaciji in pogovorih, v katerih se znajdemo.

Komunikacija v tujih jezikih

Za dober pogovor v tujem jeziku poleg prve kompetence potrebujemo še sposobnosti medkulturnega razumevanja. Pomemben je torej tudi kulturni vidik govora.

Številska predstavljalnost in kompetence v matematiki, naravoslovju in tehnologiji

Uporaba matematičnega načina razmišljanja za reševanje vsakdanjih težav, gre predvsem za uporabo logičnega in prostorskega razmišljanja, pa tudi predstavljanja (formule, modeli, grafi ipd.). To znanje naj bi omogočalo boljše razumevanje znanstvenih teorij in aplikacij.

Digitalna pismenost

Varna in kritična raba informacijske tehnologije v različnih kontekstih je bistvo te kompetence; uporablja se za iskanje informacij.

Inovativnost in podjetnost

Ugotavljanje priložnosti za zasebne, poklicne ali poslovne dejavnosti. To je torej kompetenca uresničevanja svojih idej. Zato je pomembno tudi širše znanje, kot je poznavanje gospodarstva, izzivov in priložnosti, s katerimi se soočata delodajalec ali organizacija, pa tudi inovativnost, sprejemanje tveganja in sposobnost načrtovanja ter vodenja projektov.

Učenje učenja

Kompetenca načrtovanja, vztrajanja pri učenju in obvladovanja časa ter informacij. Učenje učenja pomeni zavedanje o lastnem učnem procesu, poznavanje prednosti in pomanjkljivosti svojega znanja in zmožnost, da posameznik poišče zanj najbolj primerne priložnosti in znanja.

Kulturna zavest in izražanje

Temelji predvsem na odnosu, torej spoštovanju ustvarjalnega izražanja zamisli, izkušenj in čustev z različnimi mediji. Vključuje tudi spretnosti ustvarjalnega izraza in kulturnega izražanja ter razumevanja lastne kulture.

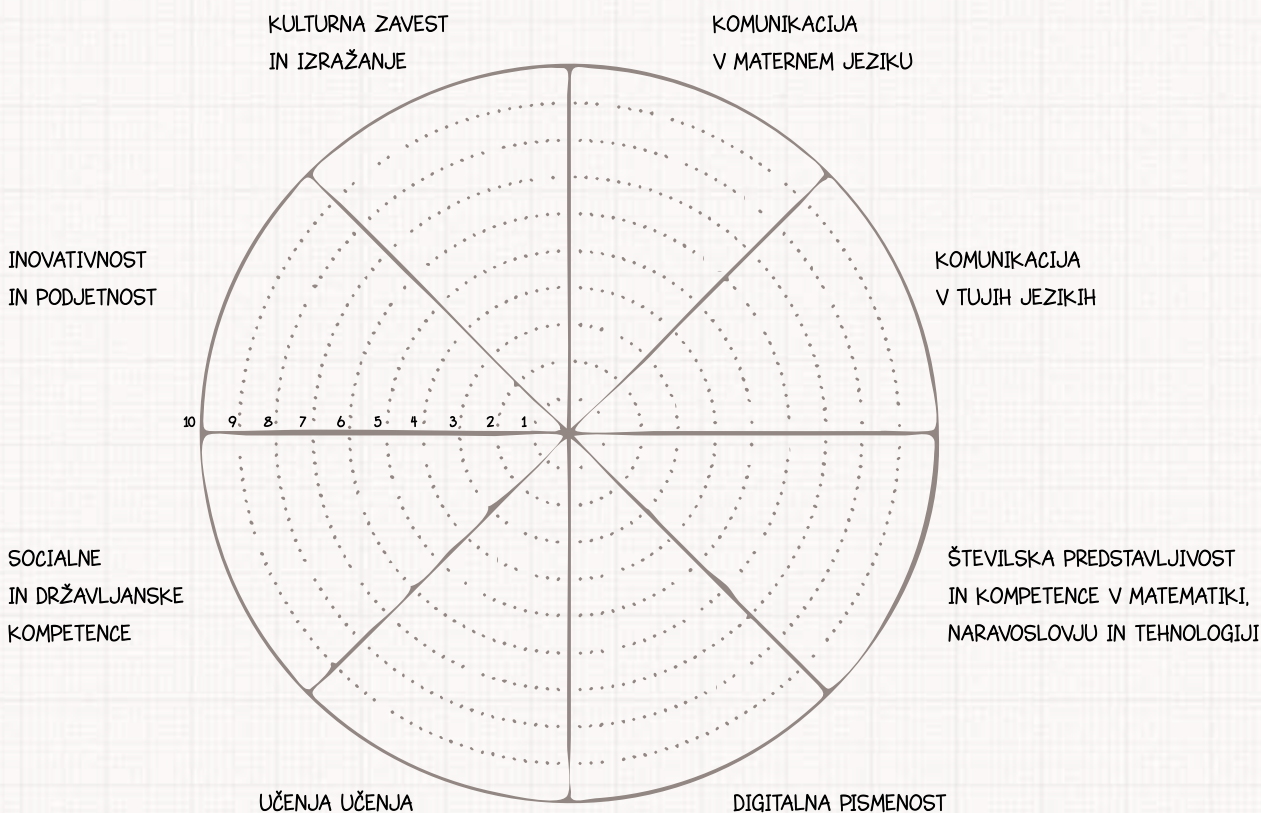
Socialne in državljanske kompetence

Nabor veščin, znanj in odnosov, ki jih imamo v medosebnih in medkulturnih stikih in zajemajo vedenja za učinkovito in konstruktivno sodelovanje v poklicnem in socialnem življenju. Te veščine nam pridejo posebej prav npr. pri reševanju sporov. Pravzaprav temeljijo na poznavanju in razumevanju konceptov demokracije, pravice, enakosti, državljanstva in državljskih pravic.

Z refleksijo svojih kompetenc (močnih področij) in tistih, ki bi jih lahko še razvil, si naredil prvi korak treninga za večjo odzivnost na zahteve prihodnosti. To pa je šele začetek. S to refleksijo si definiral svojo začetno točko in začel oblikovati korake, ki vodijo do tvoje vizije. Sestavi si shemo tistih področij, ki so bolj ali manj razvita. Z refleksijo področij, kjer bi bil razvoj pomemben, pa si pogledal tudi v prihodnost in začrtal smer svojega razvoja za dosego cilja.

VAJA: KOMPETENČNI KROG

Nariši krog (ali uporabi spodnjo shemo). Razdeli ga na osem kosov kot pico. Vsak kos predstavlja eno kompetenco. Označi, v kolikšni meri si razvil določeno kompetenco. Pobarvan le košček pri središču kroga (npr. do vrednosti 1, 2 ali 3) pomeni, da imaš to kompetenco le malo razvito in obvladaš le nekaj z njo povezanih znanj, veščin ali stališč. Višje pobarvan kos (do vrednosti 8, 9 ali 10) pa pomeni, da imaš kompetenco močno razvito.

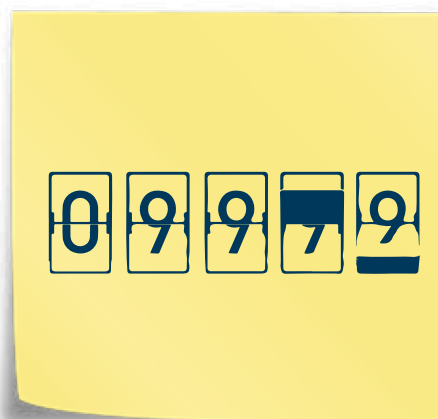


Katere so tvoje najbolj razvite kompetence? To so tvoja močna področja. Katere kompetence pa potrebuješ za razvoj svoje kariere? Je med razvitimi kompetencami in tistimi, ki jih najbolj potrebuješ, nastala razlika? V primeru razlike je še posebej pomembno, da razmislimo o svojem nadaljnjem razvoju in možnosti za krepitev področij, ki jih potrebujemo za vseživljenjsko učenje.

Vajo (krog kompetenc) lahko poskusiš ali ponoviš tudi z osmimi kompetencami, ki jih World Economic Forum izpostavlja kot najbolj pomembne na delovnih mestih prihodnosti.

NE POZABI NA VZTRAJNOST

Nobena ideja brez vztrajnosti, truda in trdega dela ne bo uspela. Vse pogosteje se omenja skrita resnica o uspehu, pravilo 10.000 ur. Skrita resnica zato, ker je verjetno ne maramo slišati in bi pravilo najraje pometli pod preprogo. 10.000 ur govori o vložku ur, ki naj bi jih vložili v trening in vajo, s katero lahko dosežemo izjemno uspešnost na katerem koli področju delovanja. Na kratko: Da postaneš ekspert na nekem področju, moraš v to področje vložiti 10.000 ur svojega časa. Priznani violinist ima za seboj verjetno 10.000 ur igranja inštrumenta, znanstvenik pa 10.000 ur raziskovanja virov, študija in izvajanja raziskav.



Takih zgodb lahko spišemo še več. Mojstri svojega področja so svoje delo gotovo močno pilili in vadili. Hkrati pa samo ponavljanje tistega, kar smo se naučili, ne bo dovolj.

BEATLI NISO NASTALI KAR IZ NIČ

Z začetkom šestdesetih let prejšnjega stoletja so bili še precej nepoznana srednješolska rock skupina. V tem času so odšli v Hamburg v Nemčiji, da bi imeli priložnost igranja v lokalnih klubih. Za tako igranje niso bili kaj dosti plačani, tudi akustika ni bila najboljša. Menda tudi občinstvo ni bilo najbolj hvaležno. Pa vendar so Beatli le imeli nekaj od izkušnje. Igrali so ure in ure. Velika količina časa za igranje in koncertiranje jih je silila, da so postajali vse boljši. Z njihovim napredkom se je kmalu razvilo tudi povpraševanje po njihovih koncertih – kar je spet vodilo v več igranja in koncertiranja. Leta 1962 so igrali že osem ur na noč in to vseh sedem noči na teden. Ko so se leta 1964 prebili na mednarodne lestvice in glasbeno sceno, so odigrali že 1.200 koncertov. Veliko glasbenih skupin ne odigra tolikšnega števila koncertov v celi karieri.

Ponavljjanje enih in istih praks nam ne bo pomagalo k odličnosti. Nekateri zato pravijo, da pravilo 10.000 ur sploh ne drži.

Včasih se učinek vaje razlikuje od področja do področja. Vaja je recimo za športnike izrednega pomena, a hkrati na rezultate lahko vplivajo tudi fizične zmožnosti športnika in genetske dispozicije. Ugotovitve (po Baer, 2014) kažejo tudi, da vaja bolj pripomore k uspehu in ga napoveduje pri dejavnostih s stabilno strukturo – pri tenisu in klasični glasbi ni veliko sprememb pravil. Bolj pa se spreminjajo pravila rock'n'rolla in podjetništva.

Kljub temu ostaja namenska vaja pomembna za odličnost. Tokrat uporabljamo izraz namenska. Goleman (2016) namreč poudarja, da pravilo 10.000 ur drži le na pol. Zato, da lahko pravilo deluje, moramo biti namreč kar mojstri vaje. **Vaja mora biti usmerjena in imeti mora namen.** Predstavlja si, da se učiš igrati golf. Ker si malce trd, vsakič ko poskusiš določen

IDITAROD

Iditarod je izjemno zahtevna dirka. Tekmujejo vprežni psi na 1.760 km dolgi progi arktičnega ledu. Na tekmi je sodelovala Susan Butcher. Bila je veterinarski tehnik in velik zgled humanega ravnanja s psi. Skupaj s psi je trenirala in jih negovala celo leto. Postavila je nove standarde tekmovalja. Hkrati je tudi preoblikovala način tekmovalja. Dirka namreč traja več kot teden dni. Pri tem psi in voznik potujejo ves dan in ponoči počivajo ali obratno. Režim, ki ga je uvedla Susan, pa je potekal nekoliko drugače. Namesto da bi 12 ur počivala in 12 ur dirkala, je s psi tekla v intervalih. Počivali in tekmovali so v intervalih, ki so trajali od 4 do 6 ur. Susan je imela zelo dober občutek za potrebe psov in njihove meje. Z njimi se je urila kot maratonce. Ti vedo, kako pomemben je počitek. Na tekmo se je pozorno pripravljala. Da si lažje predstavljate, tekma poteka nekako takole: razdalja med nadzornimi točkami, kjer ste shranili hrano in opremo, je približno 150 km. Za vsakega psa potrebujete pol kilograma hrane na dan. Če skozi pokrajino divja snežni metež, potrebujete več hrane in opreme za zavetje. S tem naraste teža. Susan Butcher je morala sprejemati te in podobne odločitve z uro ali dvema spanja na dan. Psi so tekli in počivali, med njihovim počitkom pa je ona še popravljala opremo, jedla in pripravila hrano za pse. Tekma je tako zahtevala izjemno ohranjanje pozornosti med izčrpanostjo in sprejemanje pravih odločitev kljub pritiskom. Susan se je znala osredotočiti. Čeprav je dirka Iditarod veljala za moški šport, je zmagala. Večkrat. Izkazalo se je, da svojih psov ne razvaja, kot so najprej menili. Bili so bolje pripravljeni na tekmo.

udarec, narediš isto napako. Na tak način z 10.000 urami vadbe gotovo ne odpraviš napak in ne izboljšaš svoje igre. Osredotočiti se moraš namreč na prilagajanje, popravljanje in usklajevanje izvedbe določene veščine. Za izboljšave sistema moraš torej potiskati svoje meje in s tem dopuščati tudi napake, ki jih zatem popravljaš. Taka vztrajnost je naporna in nagrajujoča.

Tudi pri zgodbi o tekmi s psi je ključna preudarna vadba. Goleman (2016) tako zaključuje in povzema raziskovalce, da je skrivnost zmage v treningu, ki mu nameniš vso svojo pozornost. Trening je še bolj učinkovit, če te lahko spremlja strokovno usposobljen trener. Zakaj? Ure vaj niso dovolj, pomembna je zbranost. Vedno lahko pridobiš povratno informacijo za svoje delo. Povratna informacija ti omogoča prepoznavanje napak in popravke. Vaja brez povratne informacije, brez trenerja te ne more okrepiti do odličnosti. Ko pridobiš povratno informacijo, pa ti popravke spet omogoča zbranost. Sanjarjenje med vadbo te ne pripelje do vrhunskih rezultatov. Vsaj sprva je pomembno, da se na vajo osredotočaš. Ko osvojiš novo raven, ta vedno bolj postaja rutina, veščine in vedenje avtomatiziraš in ti niti ni več potrebno misliti, kaj delaš. Na tej točki se ločijo ljubiteljski in vrhunski izvajalci. Po 50 urah vaje, npr. vožnje avtomobila ali novega športa, prideš do ravni, ko si dovolj dober, da brez težav in avtomatsko izvajaš rutino. Lahko se prepustiš temu, kar znaš, in ne potrebuješ zbrane vaje. Vrhunski izvajalci pa se pri tem ne ustavijo in še naprej zbrano vadijo. Nikoli se ne nehajo učiti. Vedno iščejo optimalno ravnesje – intenziven trening, osredotočanje in zatem počitek.

»Ko se mi ne da ali ne zmorem več, zamenjam aktivnost. Poskusim najti kakšno fizično aktivnost, to me sprosti, odmakne in mi da novih moči. Če počneš tisto, kar te veseli, ne rabiš veliko motivacije, odmor pa.«
—Nina, absolventka

POIŠČI TISTO, V ČEMER UŽIVAŠ

Zastavi si pomembno vprašanje: Ali si zjutraj, ko se zbudiš, srečen, da greš na delo, v šolo ali počet, karkoli te že zaposluje tisti dan? To je vprašanje, ki nam ga zastavlja Goleman (2016), ko nam predstavlja dobro delo. Dobro delo je mešanica tistega, kar ljudi pritegne in v čemer so dobri, ter tistega, kar menijo, da zares šteje, kar je etično. To so raziskovalci Gardner, Damon in Csikszentmihaly (Goleman, 2016) našli pri poklicih, ki človeka prevzamejo in jih lahko opravlja z ljubeznijo. Pri opravljanju takega dela se lahko pojavi stanje zanosa, ki prevzame človeka. Človek se ob tem stanju in delu v takem trenutku dobro počuti. Bistveno pri doživljanju zanosa v našem vsakdanjem življenju je, da tisto, kar počnemo, uskladimo s tistim, v čemer uživamo. Na žalost to v vsakdanjem življenju uspeva le redkim ljudem. Večino časa preživljajo pri delu ljudje tako, da se dolgočasijo ali pa so pod stresom. Ključ do doživljanja zanosa pri delu pa ni le v zamenjavi poklica, ampak tudi v nalogah, ki se jih lotevamo, in v načinu dela, ki ga izberemo. Goleman (2016) svetuje reševanje naloge, ki nam je v izziv in je na meji naše zmožnosti, da jo rešimo. Drug način pa je še, da se naloge lotimo s strastjo! Do zanosa vas lahko popelje motivacija. Skupno obema načinoma pa je, da se moramo na nalogo osredotočiti. Zanos od nas zahteva popolno osredotočenost.

Optimalno delovanje v stanju popolne osredotočenosti je verjetno nekaj, kar je večini ljudi kar malce tuje. Pomisli na svoje običajne delovne naloge. Veliko ljudi je pri svojem delu v drugačnem stanju od opisanega, kar pomeni, da sanjarijo, izgubljajo čas z brskanjem po spletu in branjem novic, naredijo pa le tisto minimalno – pravimo, da delajo po liniji najmanjšega odpora. Pozornost teh ljudi je razpršena. Ko so naloge nezahtevne, delo pa ponavljajoče, postaneta taka razpršenost in brezbržnost neobvladljivi. V taki situaciji je

Bistveno pri doživljanju zanosa v našem vsakdanjem življenju je, da tisto, kar počnemo, uskladimo s tistim, v čemer uživamo.

potrebno okrepiti motivacijo in zagnanost, najti občutek za svoj cilj. Na nekatere večji pritisk ne bo deloval. To se dogaja pri tistih, ki so zbiti in preobremenjeni zaradi nenehnega stresa. Pozornost zato usmerjajo v svoje skrbi in ne v svoje delo. O tej izčrpanosti boste brali še v nadaljevanju. Tokrat pa se boste posvetili popolni zbranosti, ki vodi v zanos, in motivaciji, ki jo zato potrebujemo.



MOTIVIRAJ SE S POZITIVNOSTJO

»Motivira me predvsem vizija prihodnosti. Ali iz osebnega vidika (vidim sebe v prihodnosti, ki je na nek način boljša) ali pa vidim spremembo v družbi. Vizualizacija je čim bolj doživeta, poskušam se osredotočiti na vse čute: vid (najbolj prisoten), voh, dotik, sluh in čustva.«
—Andrej, študent medicine

Kaj bi počel čez 10 let, če bi vse v tvojem življenju delovalo popolno?

Takšno vprašanje nas vodi v sanjarjenje. Razmišljati začnemo, kaj je tisto zares pomembno za nas in kako to vpliva na naše življenje. Kam ga vodi? Si se o tem že s kom pogovarjal? Tak pogovor o sanjah in ciljih v nas spodbuja optimizem in odprtost za nove možnosti. Ko pa se lotimo načrtovanja, kako bomo te cilje dosegli in kako bomo realizirali sanje, to od nas zahteva več truda in se kar ustavimo (po Goleman, 2016).

Raziskovalci ugotavljajo, da nas osredotočanje na svoja močna področja in stvari, ki jih obvladamo, vemo, delamo dobro, ženejo proti naši sanjski prihodnosti. V kolikor premlevamo naše močne točke in na njih gradimo, smo bolj odprti za nove ideje, ljudi in načrte. To nam daje zalet. Ko razmišljamo o naši viziji, najboljših scenarijih in se osredotočamo na pozitivne vidike, nam to daje zalet za naprej. Podobno razmišlja Andrej, ki se neustavljivo žene za novimi cilji in optimistično zre v prihodnost. Tako se tudi motivira za sledenje svojim načrtom. Na vizijo se osredotoča celo tako, da si jo poskuša čim bolj živo predstavljati z vsemi čuti.

Nasprotno se zgodi takrat, ko usmerjamo pozornost na naše slabosti. Ko se osredotočamo na naša šibka področja, se odzivamo obrambno. Zgodi se lahko, da nas zajamejo občutki dolžnosti, da nekaj moramo narediti, ali občutki krivde, da nečesa še nismo naredili dovolj dobro.

KAKO SE MOTIVIRA MATEJ?

»Vsak posameznik je lastnik svoje lastne, osebne formule motiviranja. Torej, kako vstanem, ko sem na tleh? Povsem odvisno od tega, kako sem čustveno vezan na težavo, ki mi krati spanec. V kolikor je ta povezujeva močna, priznam, da se prvih nekaj dni prepustim ruminaciji. Vsaj v mojem primeru prepustim mislim nekaj časa (par dni) prosto pot, da »švigajo« sem ter tja, a kljub temu poskušam obdržati nadzor, da ne pride na vseh ravneh delovanja do apatičnosti in pasivnosti. Šele nato sledi konkretna analiza problema, ki uničuje našo motivacijo. Mislim, da je ta točka najtežja, saj si vsi prizadevamo ohraniti naš self zdrav, nezmotljiv, nedolžen itd., a pomembno si je tudi priznati napake, biti do sebe kritičen in obtožujoč, saj šele to pripelje do uvida, osebne rasti in stabilizacije naših misli. Pomembno je poiskati čisto resnico nas samih.

Če se vrnem na motivacijo in odgovorim, kako vstanem, ko sem na tleh. Nekaj časa posvetim aktivnosti, ki mojemu življenju daje velik pomen. To je kolesarjenje. Ker je kolo moja svetla točka, moj »bencin« za motivacijo, si izberem en vrh in kolesarim nanj. S takšnim čiščenjem prefiltriram misli, telo in duha, da se po aktivnosti lažje lotim preostalega, tekočega dela. Pri tem tekočem delu pa ponovno naletim na postavljanje ciljev. Za manjšo miselno preokupacijo si cilje razdelim na polletne, beležim jih na to-do listke in si postavljam krajše časovne roke z natančno razdelitvijo vmesnih aktivnosti. Za lažjo motivacijo uresničevanja slednjih si jih tudi zapišem na vidno mesto ter določen čas v tednu rezerviram samo za uresničevanje teh ciljev.«

Matej, psiholog

Seveda moramo biti pozorni tako na močne kot tudi na šibke točke – v pravem razmerju. Včasih se počutimo slabše, drugič boljše.

Na negativne stvari moramo biti pozorni, da preživimo. Če želimo biti uspešni, pa se moramo posvetiti pozitivnim stvarem. Verjetno je bolje, da je osredotočanja na pozitivne stvari, dobrega počutja in optimizma več, kot je pozornosti na negativne vidike.



Ta pristop se včasih zdi težak. Svoj trening si začel z razmislekom o kompetencah. Pri tem se lahko osredotočiš na svojo vizijo in načrte razvoja kompetenc, ki vodijo do nje, ali pa na vse tiste neizpoljene veščine, znanja, ki ti še manjkajo, ter šibke plati. Ko razmišljamo o šibkih plateh, razmišljamo o korakih za izboljšanje. Osredotočamo se na pomanjkljivosti in stvari, ki jih moramo narediti. Zraven pa pridejo še občutki krivde, strahu ipd. Takega načina razmišljanja se uči otrok, ko mu starši rečejo, da bo kaznovan in brez televizije, dokler ne popravi ocen. S pomanjkljivostmi in zdaj še z učenjem se poveže tesnoba.

Profesor Boyatzis (Goleman, 2016) na predavanjih za študente MBA zato raje da nalogo »najprej sanje«. Študenti se osredotočijo na svoje najboljše lastnosti in potencial, nato pa začnejo vaditi še veščine za doseganje svojega potenciala. Vaja pa poteka vsak trenutek vsakdanjega življenja. Vsak dan lahko ponudi priložnosti, da oblikujemo svojo rutino na poti do sanj. Sama sem večkrat želela izboljšati svoje odnose z ljudmi. Razmišljala sem, kako pomembna je dobra komunikacija – zanjo pa potrebujem potrpežljivost in dobro poslušanje. To je bil povod za odločitev za prostovoljno delo na taborih slepih in slabovidnih, spremljanje slepih pri vsakdanjih opravilih in učenje znakovnega jezika. Te izkušnje so me naučile še več kot potrpežljivosti – naučile so me tudi strpnosti, spoštovanja in občutljivosti. Ali strategija razvoja in treninga z vizijo pred očmi deluje? Učenje s to strategijo ima pozitivne učinke (Goleman, 2016). Pameten (celosten) trening, kot smo videli s primeri, oblikuje več sestavin: veselje, taktičnost in popolna osredotočenost.

KAKO SE MOTIVIRA INGRID?

»Motiviram se z zelo različnimi stvarmi. Odvisno od vzroka nemotiviranosti. Včasih pomaga družba, prijatelji, včasih glasba. Velikokrat je razlog nemotiviranosti ta, da to, kar bi morala početi, ni ravno to, kar si želim. Takrat potrebujem čas, da premislim, kaj želim. Ko imam nove cilje, je veliko lažje. Na splošno pa ugotavljam, da me k sami aktivnosti spodbudi aktivnost sama. To, da sem v pogonu ves čas, da se nimam časa dolgočasiti, resnično pomaga. Navsezadnje pa, menim, je pomembna pozitivna naravnost, optimizem, ki ti pomaga vstati iz postelje, ko preživljaš slabše dni.«

Ingrid, organizacijska psihologinja

VEČKRAT POSKUSI – VEČKRAT ZMAGAJ

Simonton (2004) pravi, da je za velike in znane znanstvenike, uspešne umetnike in druge prebojne idejnike značilno, da jih neuspehi ne ustavijo. Najbolj ustvarjalni ljudje so tudi tisti, ki naredijo največ eksperimentov. Nastane nekaj zanimivega: večkrat poskusijo – verjetneje uspejo.

Večkrat ko ciljamo na gol, višja je verjetnost, da ga bomo enkrat zadeli. Tako Kelley in Kelley (2013) povzemata zapleteno matematiko inovacij: če želiš večji uspeh, moraš biti pripravljen na prestajanje več neuspešnih poizkusov. Podajata nam primer Thomasa Edisona. Poznamo ga kot velikega inovatorja, enega najbolj slavnih v zgodovini. Neuspeh je bil neizogiben del njegovega ustvarjalnega procesa. Poudarjal je, da je resnična mera uspeha v številu eksperimentov, ki jih lahko opraviš v 24 urah, svoj slogan pa je živel tudi sam. To pomeni, da neuspeli eksperiment ni zapravljen čas. Je možnost za učenje. S tem načinom dela je Edison, po izkušnjah tisočih neuspešnih poskusov in napakah ter učenju iz njih, lahko izumil žarnico.

Napake so pravzaprav ključnega pomena. Hitreje kot do njih pride in hitreje kot pri ustvarjanju najdemo pomanjkljivosti in šibkosti, hitreje vemo, kaj moramo popraviti. S popravki in izboljšavami pa lahko najdemo zmagovalno kombinacijo. Ključ odpornosti do napak je v vztrajnosti. Ta vztrajnost je pravzaprav povezana s prepričanjem v možnost razvoja potenciala. V kolikor verjamemo, da naše zmožnosti in ustvarjalnost niso zapisane v kamen in stabilne, se lahko razvijamo. To bomo poimenovali kar »rastoča miselnost«.

Predstavljaš si, da si na izmenjavi na Finskem (ali v drugi državi, katere uradnega jezika ne govoriš ali razumeš dobro). Pri učenju te ovira nepoznavanje jezika – težje se povežeš s kulturo okolja, domačini in sošolci ter ne moreš uporabljati vseh

virov za učenje, ki bi ti bili sicer na voljo v finskem jeziku. Fakulteta ti ponudi učenje finskega jezika. Izkoristiš to možnost? V kolikor zgrabiš priložnost učenja jezika, predvidevam, da imaš bolj ali manj močno prepričanje v rast. Če zavrneš možnost učenja jezika, pa predvidevam, da verjameš, da so nam talenti in zmožnosti dane. Tako si raje pripravljen tvegati svoj uspeh in dolgoročne možnosti študija kot izpostaviti svoje šibkosti. To na podobnem primeru v raziskavi ugotavlja Carol Dweck (2006; v: Kelley in Kelley, 2013). V kolikor s tako logiko sprejemamo odločitve vse življenje, lahko razumemo tudi, kako prepričanje o naših zapečatenih zmožnostih lahko kar samo po sebi omeji naše izbire kot samouresničujoča se prerokba. Rastoča miselnost je pomembna, ker predstavlja potni list do novih izkušenj in doživetij (Kelley in Kelley, 2013). Kot rastočo miselnost bomo poimenovali naša prepričanja, misli in vero v to, da se lahko odločamo, razvijamo, izbiramo ... Normalno je, da za nas v različnih situacijah veljata obe prepričanji – prepričanje v rast in prepričanje v zapečateni zmožnosti. V kakšni situaciji se vprašam: »Še nikoli nisem uspela pri ustvarjalni nalogi, zakaj bi se torej zdaj osramotila?« Po drugi strani pa si mislim tudi: »S trudom lahko obvladam situacijo, le poskusiti moram in začeti.« Bistveno v tej situaciji pa je, kateri glas poslušam ... Ne pozabi, da lahko med tema glasovoma izbereš.

Kako razmišlja Nej, ko pade na tla?

*»Načeloma se ves čas zavedam, da lahko s tal bolj malo doprineseš svetu. Ko sem kdaj pa kdaj na tleh, pa to še čutim. Potem se vprašam, zakaj bi izbral stanje, v katerem ne morem nič doprinesiti svetu. Hudiča, na tleh še sebi ne doprinesem nič pametnega. Zakaj bi ribe imele plavuti, če z njimi ne bi plavale? Zakaj bi ptice imele krila, če z njimi ne bi letele? In zakaj bi mi, ljudje, imeli moč, da v tem življenju nekaj storimo, če je ne bi uporabljali? Tla, ne hvala.«
— Nej, študent psihologije*

POIŠČI TISTO, KAR TE VLEČE NAPREJ

Nekaj mladih je tu že delilo svoje motivatorje. Opisali so situacije, primere in stvari, ki jih ženejo naprej. Pomagajo jim, da se premaknejo s točke, na kateri so se zataknili. Kaj pa motivi- ra tebe? Kaj te prevzame?

Vse bolj sem prepričana, da lahko okoliščine in dejavnike, ki vplivajo na mojo raven zagretosti za neko idejo in delo, razvrstim v tri skupine. To so samostojnost, dovršenost in smisel.



Samostojnost pri mojem delu pomeni, ali se lahko odločam in izbiram, na kakšen način bom delovala. Iz te samostojnosti izhaja motivacija, pri kateri se obnašam tako, da se v celoti zavedam svoje izbire. Če sem si sama izbrala način, na katerega bom dosegala cilj, sem za vse naloge toliko bolj motivirana in lažje premagujem izzive, kot bi jih v primeru, da bi mi pot začrtal nekdo drug ali pa bi me nadzoroval pri delu. Tudi na delovnem mestu najdemo podobne učinke samostojnosti. Ko nadrejeni podajajo povratne informacije, dovolj velike možnosti za delo in načine izpeljave in

spodbujajo k prevzemu lastnih nalog ter projektov, so zaposleni bolj zadovoljni in naredijo več (Pink, 2011). Izbira sodelavcev, časa dela in sredstev je lahko velika prednost pri delu. Ta izbira in svoboda pri delu ne zmanjšata odgovornosti. Predpostavljata namreč, da si ljudje želimo odgovornosti. Želimo si izbirati in dosegati uspeh.

Dovršenost. Iskanje izzivov in virov učenja, napredovanja in izboljšav je lahko velik vir motivacije. Doživljanje zanosa pri delu in izpopolnjevanje, vadba veščin so lastnosti, o katerih smo že pisali. Gre za način razmišljanja. Včasih je lahko ta način v praksi precej naporen, spet drugič pa nam ravno ta daje zagon za naprej.

Doživljanje smisla pri delu je dejavnik, ki ga vedno bolj poudarjamo kot pomembnega za izbiro poklica. Neizmerno pomembno je, da delo vidimo kot smiselno. Bi lahko vse dneve opravljali stvari, ki se vam zdijo nesmiselne kot sizifovo delo? Za generacijo milenijcev ali generacijo Y (rojeni med letoma 1980 in 2000), ki ji verjetno pripadaš, je doživljanje smisla pri delu vse pomembnejše. Ljudje, ki so samostojni in težijo k dovršenosti, delujejo na zelo visoki ravni. Tisti, ki verjamejo, da svoje delo počnejo zaradi doseganja višjih ciljev, pa dosegajo še več. Če se ženemo za višjim ciljem, uspeh doživljamo drugače, kot je tradicionalno pojmovan. Uspeh se ne skriva za denarnim nadomestilom. Izbiramo druge dejavnike uspešnega, smiselnega dela – super ekipo ali zmožnost vračanja družbi s svojim prispevkom (Pink, 2011).

»Najboljše je takrat, ko se ti motivirati ni treba, ko imaš tisto, kar delaš, tako rad, da niti ne pomisliš, da ne bi. Takrat ko motivacija ni na višku, pa je aktivnost tista, ki jo dvigne.«
—Blaž, športni psiholog

VAJA: MOJI ELEMENTI MOTIVACIJE

Zberi situacije, v katerih si najbolj uspešen in učinkovit. Zapiši vse stvari, dejavnike in okoliščine, ki te spodbujajo k višji storilnosti – ki te motivirajo.

1	6	11
2	7	12
3	8	13
4	9	14
5	10	15

Kam lahko umestiš zapisane dejavnike? Jih je mogoče razvrstiti v večjo kategorijo, kakršne so na primer samostojnost, dovršenost ali smisel? Razporedi zapisane dejavnike v skupine in poglej, katera je najbolj zastopana. Morda najdeš svojo edinstveno mešanico motivatorjev ali pa si izrazito usmerjen v enega izmed elementov motivacije. Razmisli o naslednjih vprašanjih:

- Kakšno delovno okolje združuje dejavnike in elemente motivacije, ki so zame najbolj pomembni?
- Kaj mi moji dejavniki motivacije povejo o moji učinkovitosti in ustvarjalnosti? Kako si lahko oblikujem okolje ali se spodbudim k doseganju zastavljenih ciljev?

KAKO SE UČIŠ?

Srečujemo se z veliko količino informacij, vabil na dogodke in možnosti, ki nam obljubljajo napredek, poslovni uspeh ali celo boljšo prihodnost. Včasih se je smiselno prepustiti toku življenja, svojim interesom in zanosu, ki nas usmerja do novih izkušenj, znanja in virov. Po drugi strani pa smo si postavili svojo vizijo – smer, v katero gremo, in načrt, ki mu sledimo. Da, včasih so odstopanja od načrta prijetna. Koristno in zelo prijetno pa je tudi sledenje svojemu cilju in njegov dosežek.

Vrni se na kompetenčni krog, ki si ga narisal na začetku tega poglavja.

- Katere interese, potenciale in kompetence od naštetih želiš še razvijati? Svoje želje na posameznem področju lahko tudi oceniš od 1 do 5.
- Kakšna izobraževanja ali kateri načini učenja te najbolj pritegnejo? Kaj veš o svoji motivaciji in kaj ti lahko pomaga do optimalnega delovanja?

Odgovora na zgornji vprašanji sta lahko iztočnici za načrtovanje učenja. Temu aktivni mladi generacije Y posvečamo precej pozornosti. Iz kratkih pogovorov z mladimi sem izluščila, da neprestano iščemo presek najbolj koristnega in tistega, kar nas najbolj zanima, nas navdaja z užitkom ali smislom. Vsak ima svoj recept za iskanje uporabnih virov in informacij o možnostih, ki jih imamo, pri čemer pa se v veliki meri zanašamo na izkušnje in priporočila svojih prijateljev.

KAKO KATJA IZBIRA USPOSABLJANJA, KI SE JIH BO UDELEŽILA? KAKO PA SE UČI DOMEN?

»Pri izbiri dogodka/usposabljanja, ki se ga želim udeležiti, največkrat preberem najprej o sami vsebini (program), kdo ga izvaja (predavatelj, organizacija) in ga primerjam s ceno pri podobnih ponudnikih. Če je brezplačen, se predvsem osredotočim na kakovost programa. Prav tako razmislim, ali bom pridobljeno znanje lahko čim hitreje uporabila. Z veseljem bi se udeležila obnovitvenega tečaja nemščine, a ker v kratkem jezika ne bi aktivno uporabljala, mi je škoda denarja.

Opažam pa, da me moti, če usposabljanja, kjer gre za osebno rast in osebnostno spreminjanje, promovirajo, kot bi prodajali kremo. Iščeš seminar o javnem nastopanju, pogledaš posnetek predavatelja, ki prodaja svojo

izobraževanje kot kremo proti gubam ali pa ima že sam nastop in govor takšna, da se vprašaš: »Ta oseba me bo učila o javnem nastopanju!«

Katja, pedagoginja

»Moj to-do seznam vključuje vsakodnevno branje ali gledanje izobraževalnih videov. Vprašam se, ali mi bo podatek, ki ga ravno takrat prejemam, koristil ali ga lahko preskočim. Namig o kakšnem dobrem viru navadno dobim na predlog prijatelja ali znanca.«

Domen, programer

ŽIVI USTVARJALNO

Robinson in Aronica (2016) nas sprašujeta, kakšna je razlika med amaterjem in profesionalcem. Vrhunskega in ljubiteljskega izvajalca ločijo pozorna vadba, dolg trening in preseganje dobrih rezultatov. Osnovna razlika med amaterjem in profesionalcem je v tem, da se profesionalci z neko dejavnostjo preživljajo, amaterji pa ne. Obstaja pa še razlika, ki je ne povemo na glas. Amaterjem pripisujemo negativen prizvok. Amatersko je tisto, kar je daleč od profesionalizma, morda kar malo sramotno – dejavnost, ki jo raje skrijemo, ker verjetno pomeni, da slikamo približna tihožitja, pišemo srčkano poezijo za lokalno revijo ali zasedamo zadnja mesta na športnih tekmovanjih. *Smiselno je, da razlikujemo med poklicnimi in amaterskimi izvajalci – sploh ni vprašanje, h kateremu zdravniku bi raje šli. A razlika med amaterjem in profesionalcem je vse pogostejše stvar izbire in ne vrhunskosti. Nekateri amaterji so se odločili, da njihova dejavnost ne bo stvar zaslužka.*

Če se zdi nesmiselno, da nekdo posveča svoj čas in energijo doseganju vrhunskih rezultatov,

od katerih ni zaslužka, poskusimo razvozlati stvar prav pri začetku – pri izvoru besede amater. Izhaja iz latinske besede amator, »ki pomeni osebo, ki ljubi, predanega prijatelja ali nekoga, ki vneto sledi svojemu cilju« (Robinson in Aronica, 2016, str. 230). Amater dela za svojo dušo, iz strasti. *Iz strasti lahko nastanejo veliki projekti, eden takih je operacijski sistem Linux.* Nekaterim uspe dejavnosti, ki jih opravljajo s strastjo, preoblikovati v delo, s katerim zaslužijo, drugim spet ne ali se zato niti ne odločajo. Svojo amatersko dejavnost raje opravljajo v prostem času. Pa vendar jo opravljajo, in sicer zato, ker so zanjo močno motivirani, ker ob njej doživljajo zanos in sproščajo svojo ustvarjalno energijo.

Ustvarjalnost in radovednost sta za naše življenje neverjetno pomembni. Ustvarjalnost, ki izhaja iz predstavljanja novega in raziskovanja, nam je dana. Treniraj svoje potenciale, išči svoj zanos in ustvarjaj – ne zatri svoje ustvarjalne strasti. Temu je namenjena naslednja vaja. Namenjena je popolnoma novi izkušnji, s katero lahko poživiš svojo rutino.

VAJA: USTVARJALNO TVEGANJE

Za kreativnost in inovativnost je pomembno včasih tudi tvegati in prekršiti svoje ustaljene vzorce delovanja. Temu bomo rekli aktiviranje divjega uma (Matson, 2016) – prav temu je namenjena naslednja naloga. Začneš lahko z majhno aktivnostjo. Ta ti bo ponudila izkušnjo, o kateri razmisli in poglej, kaj se lahko iz nje naučiš.

Upri se kulturni normi. Ni potrebno iti v podrobnosti. Na tebi je, da interpretiraš način tega upora. Pod nobenim pogojem ne prekrši zakona in ne povzroči nevarnosti sebi ali drugim. Bodi pa kreativen in drzen. Cilj je namreč doseči izkušnjo kreativne tesnobe in morda celo doživljanje nestrinjanja z drugimi. Upam pa, da v tem najdeš

nepričakovano svobodo in pogum za zagovarjanje svojih idej. Zabeleži si (v sliki, videu ali besedi) svojo izkušnjo drznega dejanja upora.

Bistvo vaje je v premagovanju strahu. Ugotovili smo že, kako pomembno je, da ustvarjalnost izkusimo. Da smo pripravljeni tvegati, pa moramo izkusiti tudi drznost. Če vedno sledimo le svojim pravilom, bomo z zelo majhno verjetnostjo našli novo rešitev. S tveganji pa lahko pride tudi do napak, iz katerih se učimo. Ti lahko nova izkušnja pomaga tudi pri tvojem delu? Se je mogoče prepustiti raziskovanju in radovednosti ter tako živeti ustvarjalno?

NE PREVEČ, RAVNO PRAV

POSTAVI MEJO

»Ko se ozrem nazaj na vse te skrbi, se spomnim zgodbe starca, ki je na svoji smrtni postelji dejal, da je imel v življenju veliko težav, večina katerih se ni nikoli zgodila.« —Winston Churchill

Preveč je, ko se pojavi stres – največkrat, ko nam je nelagodno ali nas je strah (med javnim nastopom ali razgovorom za službo, pred pajki) ali ko se počutimo ogrožene (izguba službe, razpad zveze, skok s padalom). Reakcijo svojega telesa na takšne situacije imenujemo Na boj ali beg (ang. Fight or flee). Povišajo se krvi tlak, srčni utrip in napetost v mišicah. Hitreje dihamo. V krajših časovnih intervalih je ta telesna reakcija koristna, saj nam v nevarnih situacijah pomaga preživeti. Naši refleksi so hitrejši, bolj smo pozorni na okolico.

Stresne situacije, ki ne minejo ali jih ne moremo odpraviti, povzročajo dolgotrajno stanje pripravljenosti na boj ali na beg. Z njimi se velikokrat srečujemo pri iskanju zaposlitve, ob lovljenju rokov, ob prevelikem številu nalog. Tako se v nas počasi razvija izgorelost, ki je pogosto ne opazimo, dokler ni prepozno.

Izgorelost je oblika psihološkega stresa. Poklicna izgorelost se kaže kot izčrpanost, v zmanjšanem navdušenju in motivaciji, občutkih neučinkovitosti, prisotne so lahko tudi različne frustracije in cinizem. Posledica vsega tega je zmanjšana učinkovitost tako v službi kot drugod.

Poklicna izgorelost se značilno pojavlja predvsem pri poklicih, kjer imamo opravka z ljudmi. Poklici z visoko stopnjo izgorelosti so predvsem socialni delavci, medicinske sestre, učitelji, odvetniki, inženirji, zdravniki, skrbniki strank, policisti itd. Razlogov za visoko stopnjo izgorelosti v teh poklicih je več, največja

dejavnika pa sta zagotovo stresno delovno okolje in čustvena zahtevnost poklica.

Ko se pričakovanja in življenjska realnost začnejo razlikovati, obstaja velika verjetnost, da se pojavi stres. Naš način soočanja s pritiski odloča o tem, koliko stresa občutimo in kako blizu smo izgorelosti. Posameznik tako lahko kljub malemu številu stresnih situacij zaradi slabega prenašanja pritiska vseeno izgori. Po drugi strani lahko nekdo drug doživlja veliko večje število stresnih situacij, vendar jih učinkovito obvladuje in se tako izogiba izgorelosti.

OPAZUJ IN PREPOZNAJ, KDAJ JE PREVEČ

Psihologa Herbert Freudenberger in Gail Severne sta oblikovala teorijo, v kateri sta proces izgorevanja razdelila v 12 faz. V te faze



sta razdelila različne znake izgorelosti, ki se lahko pojavijo v različnih zaporedjih:

1. Potreba po dokazovanju

Zelo kmalu se pojavi pretirana ambicioznost. Želja po dokazovanju na delovnem mestu se spremeni v prisilo.

2. Delamo več

Ker se moramo dokazati drugim ali se poskušamo vključiti v organizacijo, ki nam ne ustreza, ljudje vzpostavimo visoka osebna pričakovanja. Da bi izpolnili ta pričakovanja, se osredotočamo samo na delo in prevzemamo več nalog, kot bi jih sicer. To lahko privede celo do občutka, da moramo storiti vse sami, in s tem se pojavi tudi občutek nepogrešljivosti pri drugih.

3. Zanemarjanje lastnih potreb

Ves čas in energijo posvečamo delu, tako nam ju zmanjka za prijatelje in družino, prehranjevanje, spanje in druge potrebe. Prav tako lastne potrebe začnemo dojemati kot nepotrebne ali nepomembne, saj jemljejo čas in energijo, ki ju lahko porabimo za delo.

4. Prenašanje konfliktov

Začnemo se zavedati, da to, kar počnemo, ni prav, a ne zmoremo videti izvora problema. To lahko privede do notranje krize, nekateri pa začnejo tudi groziti ljudem okoli sebe. Pojavijo se tudi prvi fizični pokazatelji izgorelosti.

5. Prevpraševanje vrednot

Ker zanemarjamo temeljne potrebe, se spremenita tudi dojemanje in vrednostni sistem. Vso energijo porabimo za delo, zato je zmanjka za prijatelje in priložnosti. Služba je nov vrednostni sistem in ljudje postanemo čustveno otopeli.

6. Zavračanje nastajajočih težav

Postanemo nestrpni in izogibamo se družbi. Takšne ljudi obravnavamo kot agresivne in sarkastične. Za težave krivimo časovne pritiske in vse delo, ki ga moramo opraviti.

7. Izolacija

Minimalni kontakt z družbo se spremeni v izolacijo. Ti ljudje imajo pogosto občutek brezupnosti ali izgubljenosti.

8. Očitne spremembe v obnašanju

Sodelavci, družina, prijatelji in drugi v ožjem družbenem krogu ne morejo spregledati vedenjskih sprememb.

9. Depersonalizacija

Ne cenimo sebe in drugih. Naš pogled se zoži samo na dani trenutek, naše življenje postane zaporedje mehanskih funkcij. Postanemo roboti.

10. Notranja praznina

Občutimo notranjo praznino in pomanjkanje zadoščenja. Posamezniki ju pogosto nadomeščajo s prenašanjem in večjo spolno aktivnostjo.

11. Depresija

Izgorelost lahko vključuje depresijo. V tem primeru imamo občutek izčrpanosti, brezupnosti in brezbrčnosti ter menimo, da je življenje brez smisla.

12. Sindrom izgorelosti

Fizično in čustveno se zrušimo in potrebujemo takojšnjo zdravniško pomoč. V skrajnih primerih lahko pride do razmišljanja o samomoru, ki se obravnava kot pobeg iz lastnega položaja. Le malo ljudi samomor tudi dejansko stori.

Vse pa vendarle ni tako črno-belo. Ljudje se zaradi telesnih in psiholoških odzivov na različne stresne situacije lahko pogosto znajdemo v kateri izmed 12 faz izgorelosti ali celo prehajamo med različnimi fazami. To še ne pomeni nujno, da smo izgoreli ali da smo na poti k izgorelosti. Moramo pa biti v teh trenutkih bolj pozorni nase in narediti korake za zmanjšanje oziroma odpravo stresa.

ODPRAVI STRES

Za preprečevanje poklicne izgorelosti so bili preizkušeni različni modeli in metode za obvladovanje in zmanjševanje stresa, ki dokazano pomagajo izboljšati zdravje in počutje na delovnem mestu. Veliko podjetij in organizacij tako usposablja zaposlene v različnih metodah obvladovanja stresa.

Ena od študij je pokazala, da lahko socialni, kognitivni procesi, kot so predanost do dela, samozaupanje, priučena iznajdljivost in upanje, pri posameznikih preprečujejo poklicno izgorelost. Povečan nadzor nad opravili je še en ukrep, ki dokazano pomaga preprečiti izgorelost na delovnem mestu.

Vsakodnevne navade, ki pomagajo pri zmanjševanju stresa, so sproščujoči začetki dneva, zdrava in redna prehrana, gibanje in spanje, določanje mej, odmori od tehnologije, negovanje posameznikove ustvarjalnosti in učenje obvladovanja stresa.

Medtem ko se posamezniki lahko spopadamo s simptomi stresa, je edini način, da ga resnično preprečimo, kombinacija organizacijskih

sprememb in izobraževanj za posameznika.

Maslach je postavila domnevo, da se stres pojavi, ko pride do razlik med organizacijo in posameznikom v zvezi s t. i. šestimi področji delovnega življenja. Ta področja so:

- obremenitev,
- nadzor,
- nagrada,
- skupnost,
- pravičnost
- vrednote.

Reševanje teh razlik zahteva celostno ukrepanje s strani posameznika in organizacije. Boljše poznavanje obremenitev pomeni zagotavljanje zadostnih sredstev za izpolnjevanje zahtev, kot tudi ravnotežja med delom in prostim časom, ki spodbuja zaposlene k obnovitvi energije. Boljša povezava v vrednotah pomeni jasnost organizacijskih vrednot, ki se jim zaposleni lahko čutijo zavezani. Boljša povezava skupnosti pomeni podporno vodenje in prijateljske odnose s sodelavci namesto razdora.

VAJA:

Preprečevanje je vedno boljše kot zdravljenje in enako velja tudi za stres. Če želiš stres preprečiti, moraš dobro poznati sebe in situacije, ki so zate stresne.

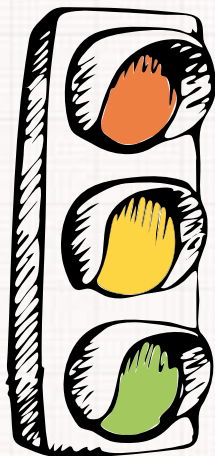
Izmisli si delovno okolje, v katerem želiš delati. Naj bo to tvoje sanjsko okolje, v katerem lahko delaš do konca življenja. Poizkusi namisliti čim več podrobnosti in jih zabeleži.

Pomagaj si z naslednjimi vprašanji:

- Delaš stoje ali sede? Kakšen je stol?
- Kako izgleda prostor? Ima dnevno svetlobo? Koliko je pisalnih miz?
- Uporabljaš stroje, računalnik, papir?
- Koliko sodelavcev imaš? Kakšni so?
- Kaj delaš? Je delo fizično ali miselno naporno?
- Koliko si plačan za svoje delo?

Takšno delovno okolje je idealno in ne obstaja. Na vsakem delovnem mestu, še posebej, ko imamo opravka s sodelavci in strankami, se pojavljajo spremembe, na katere nimamo vpliva in na katere različno reagiramo. Razmisli o situacijah, ko ni bilo vse tako, kot si opisal zgoraj.

Na list nariši semafor in v posamezno luč zapiši, kar narekuje.



Zapiši 3 pogoje oz. okoliščine, ki bi te pri tvojem delu zelo motile oz. ga onemogočale, ti povzročale stres.

Zapiši 3 pogoje oz. okoliščine, zaradi katerih bi delo opravil kljub rdeči luči.

V razmislek:

- Kako se počutiš ob napisanem?
- Kolikokrat v realnosti naletiš na zeleno luč?
- Kolikokrat naletiš na rdečo?
- Kaj lahko storiš, da rdeče luči spremeniš v zelene?

ZGRADI SI PODPORNO MREŽO

»Vzpostavljanje dobre mreže zahteva napor, iskrenost in čas.«

—Alan Collins, avtor »Unwritten HR Rules«

Kdo te lahko na dolgi poti treninga najbolj podpre? Prijatelji, družina, sodelavci, znanci, prostovoljske organizacije, vrstniki, bivši sošolci, sosedje? Vsi, ki jih poznaš in si z njimi v stiku. Sociologi tovrstne mreže poznanstev imenujejo socialne mreže. Naše mreže so različne po velikosti, moči in vrsti povezav. Vse pa imajo nekaj podobnih značilnosti.

Socialne mreže so namenjene vzajemni koristi vseh vključenih in širitvi sodelovanja na raven izven neposredne skupine stikov. S tem izrazom se navadno srečamo na delovnem mestu, čeprav se lahko uporablja tudi pri drugih oblikah udejstvovanja izven dela.

Socialne mreže in njihova analiza so v zadnjem času postale celo interdisciplinarno študijsko področje, ki se je razvilo iz socialne psihologije, sociologije, statistike in teorije grafov. Georg Simmel je oblikoval zgodnje strukturne teorije v sociologiji s poudarkom na dinamiki triad in spletih skupinskih pripadnosti. Jacob Moreno je v 30. letih prejšnjega stoletja razvil prve sociograme za preučevanje medosebnih odnosov. Te pristope so matematično formalizirali v 50. letih prejšnjega stoletja. Teorije in metode socialnih mrež so prodrle v družbene in vedenjske vede v 80. letih. Analiza socialnega omrežja je zdaj ena od glavnih paradig v sodobni sociologiji in se uporablja tudi v številnih drugih znanostih. Skupaj z drugimi zapletenimi mrežami je del nastajajočega področja mrežne znanosti.

OMREŽI SE

Naše socialne mreže so zapletene strukture odnosov. Preko prijateljev spoznavamo nove

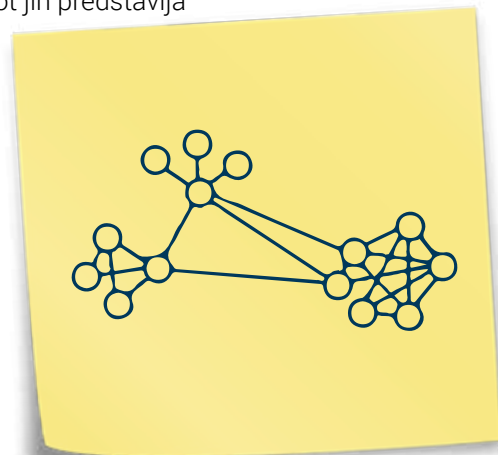
ljudi, srečujemo bivše sošolce in sodelavce. Ob tem se v naši socialni mreži obnavljajo in krepijo stare vezi ter nastajajo nove. Ta proces imenujemo mreženje. Gre za proces razvoja in vzdrževanja socialne mreže, ki traja daljše časovno obdobje, tudi več let.

V gospodarstvu je mreženje zelo pomemben in strukturiran proces. V ta namen organizacije, podjetja in njihova združenja organizirajo različne dogodke. Različna društva imajo srečanja svojih članov, skupne izlete, izobraževanja in predavanja. Podjetja organizirajo seminarje, se udeležujejo sejmov, podjetniki se udeležujejo poslovnih zabav in predstavitev.

Pristopi k mreženju so različni in odvisni od lastnosti socialne mreže. Za lažje mreženje in razumevanje socialnih mrež uporabljamo sociograme – grafe, kot jih predstavlja spodnja slika. Vsak krog predstavlja akterja v socialni mreži (posameznika, organizacijo, podjetje) in vsaka puščica povezovalno med akterjema.

Pred risanjem moramo poznati tudi sledeče lastnosti socialne mreže, ki jo rišemo:

- **Namen.** Zakaj vzpostavljamo mrežo? Nameni socialne mreže prijateljev so skupna zabava, sprostitev, širjenje informacij. Nameni socialne mreže sodelavcev so lahko širjenje poslovnih informacij, deljenje nalog, učenje.
- **Struktura.** Mrežo sestavljajo med seboj povezane osebe, ki tvorijo skupine. Večino naših mrež tvorijo ožje skupine s številnimi



VAJA: SOCIALNA MREŽA IN URESNIČEVANJE CILJEV

- Nariši krog, ki predstavlja tebe.
- Poglej tri cilje, ki si si jih zadal pri vaji na začetku tega poglavja.
- Vriši pot do vsakega cilja: akterje, povezave, katere povezave še potrebuješ, akterje z enakim ali podobnim ciljem, čeprav z njimi nisi povezan.

tesnimi povezavami.

- **Slog.** Kraj, prostor, tempo in stil stikov v mreži dajejo razumevanje o slogu omrežja. Slog socialne mreže prijateljev bi lahko opisali kot neformalen, sproščen. V mreži sodelavcev pa se moramo za razliko od neformalnih mrež držati poslovnega bonton, odnosi niso osebni.

Na spletu najdemo ogromno nasvetov, kako se mrežiti. Mag. Brigita Pirc, nacionalna direktorica BNI, jih je povzela v šestih točkah:

- Na dogodku imej vedno pri sebi orodja za mreženje. Najpogostejše orodje je poslovna vizitka – vedno jih imej pri sebi dovolj. Zelo dobro je, če imaš pripeto tudi priponko s svojim imenom in priimkom.
- Ko si na dogodku, se vedno obnašaj kot gostitelj in ne kot gost. Kadar smo gostitelji nekega dogodka, je naša dolžnost, da poskrbimo za to, da se vsi prisotni počutijo prijetno in da ljudi povezujemo med seboj.
- Zelo pomemben napotek: poslušaj in postavljalj vprašanja. Če veš, da se večkrat znajdeš v zadregi in ne veš, s čim začeti pogovor, si pred dogodkom pripravi različna iztočna vprašanja, ki jih lahko uporabiš vedno, ko nekoga srečaš prvič. Kako si se počutil na kakšnem dogodku, na katerem je k tebi pristopil neznanec in se zanimal zate

in za tvoje delo?

- Opiši svoj izdelek ali storitev. Bodi vnaprej pripravljen na opis svojega dela, svojih izdelkov in/ali storitev. Pripravljenih imej nekaj kratkih, prepričljivih stavkov. Ne dovoli, da bi tvoja nepripravljenost na lastno predstavitev odgnala zanimanje sogovornika. Ne vdaj se želji po obširni razlagi tega, kar počneš, kajti če boš na dogodku pustil dober vtis, bo za to dovolj časa še pozneje in drugje. Imej v mislih, da ne želiš vseh ciljev doseči na tem dogodku, ampak si želiš zgolj odpreti vrata za čas po dogodku. Vzbudi zanimanje za nadaljnje pogovore in srečanja.
- Ne zadržuj se pri enem sogovorniku predolgo. Spoznati želiš tudi ostale udeležence in tudi tvoj sogovornik najbrž želi spoznati še koga. Morda je uporaben nasvet tudi ta, da z vsakim sogovornikom zaključiš pogovor najkasneje v 10 minutah. Na dogodku se ne druži le s sodelavcem ali prijateljem. Njega že poznaš in imaš priložnosti za druženje z njim drugje.
- Nadaljnja komunikacija po dogodku. Spoznavanje ljudi na dogodkih je čista izguba časa, če temu ne sledijo nadaljnja dejanja. Lahko je to telefonski klic, e-mail, nekaj pač, kar ohranja stik. Nadaljnja dejanja je potrebno izvesti čim prej po dogodku, ko je stvar še sveže v spominu.

Nismo edini! Nismo edini, ki si želimo novih kontaktov, ki stopamo v stik s podjetniki in želimo z njimi poslovno sodelovati (se zaposliti, prodajati izdelke, izdelovati skupen produkt). Za uspeh je pomembno, da smo unikatni, tako kot storitev oziroma produkt, ki ju ponujamo. Pomembno je, da se pri svojem pristopu k mreženju povežemo z ljudmi in gradimo sproščene odnose, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju.

»Ljudi lahko pelješ tako daleč, kot želijo sami, ne kot želiš ti.«
—Jeanette Rankin

POVZETEK

Spreminjanje samega sebe, svojih navad, pogledov in veščin je dolga pot, ki zahteva veliko vztrajnosti. Je kot neke vrste trening teka na dolge proge. Nasveti, predstavljeni v tem poglavju, niso konkretne naloge, za katere bi si lahko vzel uro ali dve ter prišel do cilja. Procesi, kot so učenje, motivacija, mreženje, postavljanje na noge po padcih, razvijanje ustvarjalnosti in podobni, so vsi po vrsti vseživljenjske zgodbe.

PREBERI VEČ

- Baer, D., 2014. Malcolm Gladwell Explains What Everyone Gets Wrong About His Famous '10,000 Hour Rule'. Dostopno na spletu (2. 2. 2017): <http://www.businessinsider.com/malcolm-gladwell-explains-the-10000-hour-rule-2014-6>
- Gladwell, M., 2009. Prebojniki: resnica o uspehu: Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Goleman, D., 2016. Fokus, skrito gonilo odličnosti. Novo mesto: Penca in drugi d. n. o.
- Kelley, D. in Kelley, T., 2013. Creative confidence: unleashing the creative potential within us all. New York: Crown Business.
- Matson J., 2016. Creativity, Innovation, and Change: CIC Mindset and Innovation toolbox. The Pennsylvania State University: Coursera. Dostopno na spletu (23. 12. 2016): <https://www.coursera.org/learn/creativity-innovation/>
- MOVIT NA MLADINA, 2009. Ključne kompetence vseživljenjskega učenja v programu Mladi v akciji. Ljubljana: Zavod MOVIT NA MLADINA
- Pink, D. H., 2011. Zagon, presenetljiva resnica o tem, kar nas dejansko motivira. Maribor: Videotop, d. o. o.
- Robinson, K., 2011. Out of our minds. Learning to be creative. West Sussex, UK: Capstone Publishing Ltd.
- Robinson, K. in Aronica, L., 2016. V elementu. Ko odkriješ svojo strast, se vse spremeni. Ljubljana: Lector.
- Simonton, K., 2004. Creativity in science: change, logic, genius, and Zeitgeist. Cambridge: Cambridge University Press.
- Učimo se o EU, Gradivo št. 7, 2012. Ključne kompetence na skupnem evropskem trgu, Okrogla miza (N. Trunk Širca, K. Kolenc, J. Mohorko, ur.). EU PIKA. Dostopno na spletu (2. 2. 2017): <http://www.eupika.mfdps.si/Files/Deliverable%20No.%207%20-%20Round%20table%20materials%20%CB%9DKey%20competences%CB%9D.pdf>
- World Economic Forum: Global Challenge Insight Report: The Future of Jobs, 2016. Dostopno na spletu (2. 2. 2017): http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Herbert FREUDENBERGER, Gail Severne, ASU mednarodna izdaja 12-2014, 12-phase burnout screening – development, implementation and test theoretical analysis of a burnout screening based on the 12-phase model of Herbert Freudenberg and Gail North
- Christina Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Annual Review of Psychology 2001- 52:397–422
- Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J., How are habits formed: Modelling habit formation in the real world. European Journal of Social Psychology. October 2010
- Charles Duhigg, The power of habit: Why we do what we do in life and business, knjiga
- F.E.E.L - facilitators in education and empowerment of learners, interno gradivo, zbral Cosmin Catana

Bolj ko vemo,
kdo smo,
kaj želimo,
kaj so naše
vrednote,
kaj je naše
poslanstvo,
kaj je naša
sanjska
služba, bolj
jasno lahko
to razložimo
ljudem okoli
sebe.

Povej tudi drugim, kda si

Urša Svetelj

V TEM POGLAVJU

160 // Kako se lotiti tega poglavja?

161 // Zakaj brez osebne blagovne znamke v svetu 4.0 ne gre?

162 // Kaj je osebna blagovna znamka?

163 // Kako do osebne blagovne znamke?

167 // Uporaba spletnih orodij za osebno blagovno znamko

171 // Življenje je več kot gradnja osebne blagovne znamke

173 // Povzetek



Čestitam, pa si pri zadnjem poglavju te knjige!
Upam, da so ti njeni dosedanji deli koristili pri
spoznavanju samega sebe.

Zdaj pa smo prispeli do točke, ko se bomo spraševali, kako lahko to, kar smo, skomuniciramo drugim. Našo podobo predstavlja naša osebna blagovna znamka. V poglavju, ki je pred nami, bomo razjasnili, kaj točno osebna blagovna znamka je in kako jo lahko, korak za korakom, zgradimo. To bomo spoznavali na preprost način, skozi praktične vaje in teoretske koncepte.

KAKO SE LOTITI TEGA POGLAVJA?

V poglavju, ki je pred nami, se bomo poglobili v nas same skozi prizmo osebne blagovne znamke.

Razmislili bomo, kaj so naše prepoznavne lastnosti, kako nas opišejo drugi in v čem smo res dobri, kako vidimo svoje prednosti mi sami in kako nas vidijo drugi.

Nato bomo stopili še stopničko višje in se zazrli v svoja prepričanja, velik pomen pa bomo dali tudi našim ključnim vrednotam. Vse to nas bo vodilo do nekoliko lažjega razmišljanja o naši identiteti (kdo torej smo), preko katere lahko oblikujemo tudi osebno poslanstvo.

Ključno vprašanje bo, kako vse to predstaviti drugim. Pri komuniciranju z drugimi nam pridejo prav predvsem spletna orodja, ki so danes neizogiben del gradnje naše osebne

blagovne znamke. Se boste predstavili na blogu, LinkedInu, družbenih omrežjih? Kaj je namen katerega orodja in kdaj se za katerega odločimo? Kaj o nas povejo rezultati iskanja na Googlu?

Bolj ko vemo, kdo smo, kaj želimo, kaj so naše vrednote, kaj je naše poslanstvo, kaj je naša sanjska služba, bolj jasno lahko to razložimo ljudem okoli sebe. In to, kako nas vidijo drugi (naše interese, naše prednosti, kompetence, vrednote, želje), je ključno za našo osebno blagovno znamko.

MOJE ISKANJE OSEBNE BLAGOVNE ZNAMKE

Sama sem se z vprašanjem, kdo sem, intenzivneje začela ukvarjati na začetku študija. Tekom sodelovanja pri različnih projektih sem odkrivala samo sebe – kaj me zanima, v čem sem dobra – in moja meglena gimnazijska podoba je tekom študija dobivala vedno bolj jasno podobo. V času študija sem se šest let intenzivno ukvarjala z odkrivanjem lastne identitete, preizkušala sem različna študentska dela, sodelovala v različnih timih, svoj prispevek družbi iskala skozi prostovoljno delo. Rečem lahko, da je bilo vse to vredno svojega časa in vlozene energije.

Končnega odgovora na to, kdo sem, seveda nisem dobila in ga tudi ne pričakujem, vem pa, da o sebi vem

precej več kot pred nekaj leti. In kaj je boljšega kot to, da spoznaš samega sebe? Boljšega kot to, da te nekdo vpraša, kdo si, in z lahkoto odgovoriš? Boljšega kot to, da ugotoviš, kaj te v življenju zares veseli, in počneš stvari, ki te polnijo z energijo? Kaj je boljšega kot to, da najdeš delo, v katerem uživaš in bi ga opravljal tudi, če te za to nihče ne bi plačal?

No, verjetno so še bolj pomembne stvari v življenju, a poznavanje samega sebe je zagotovo eden trših orehov, s katerimi se v življenju ukvarjamo. V življenju nas bo velika večina namreč kar 80.000 ur preživela na delovnem mestu – zakaj torej ne bi bilo teh 80.000 ur prijetnih?

ZAKAJ BREZ OSEBNE BLAGOVNE ZNAMKE V SVETU 4.0 NE GRE?

Predstavljajte si leto 1982 in mlade v tem času. Življenjepise so pošiljali napisane na roko, internet je bil popolna neznanka, informacije so iskali v knjižnicah, oglase za delo pa v časopisih. Delodajalci pred razgovorom za delo o kandidatu niso mogli izvedeti ničesar drugega kot to, kar je ta napisal v svojem življenjepis.

Nekaj desetletij kasneje živimo v času, ko je googlanje oseb postalo nekaj običajnega. Življenjepisi so javni in objavljeni na spletu, vedno več mladih ima svojo spletno stran, naše fotografije, misli, zapisi so dostopni številnim. Delodajalci si pred razgovorom s pomočjo informacij, ki jih na spletu najdejo o kandidatih, ustvarijo določeno predstavo o nas. Vedo precej več kot delodajalci v osemdesetih.

Seveda to še ne pomeni, da se je ideja o osebni blagovni znamki (angl. personal branding) razvila šele v zadnjih nekaj letih. *Tudi naši dedki in babice so gradili svoje osebne blagovne znamke, le na nekoliko drugačen način.* Predstavljajte si nekoga, ki je odprl svojo restavracijo, oglaševal v časopisih, delil letake – vse to je bilo seveda del marketinga za restavracijo, hkrati pa je veliko sporočalo tudi o lastniku same restavracije. Tudi to, da si lastnik restavracije, na kakšen način komuniciraš, kako se vedeš do strank – vse to je del tvoje osebne blagovne znamke.

Leta 1997 smo dobili prvo revijo o osebnem znamčenju (The brand called YOU), ki je bila kazalec sprememb na trgu dela. Včasih se je posameznik zanašal na to, da je večji del njegove osebne znamke gradilo podjetje, ki je stalo za njim. Danes s prekarnimi zaposlitvami in s. p.-jizacijo potreba po lastni gradnji osebne znamke raste iz dneva v dan – podjetja so postala kraj, kjer posameznik redko preživi več kot tri leta, dela za nedoločen čas, kjer posameznik preživi celo življenje, pa izumirajo.

Živimo torej v izjemno globalnem, povezanem svetu, kjer je vse več informacij javnega značaja. Smo izpostavljeni, hkrati pa se sami izpostavljamo drugim – predvsem na družbenih omrežjih. Vsaka naša beseda, naša objava, naša fotografija, vsak vseeček določenega filma, glasbe, organizacije lahko o nas precej pove. Prav zato je v današnjem času ključno, da se naše spletne prisotnosti zavedamo in da jo nadziramo; z nadzorom seveda ne mislimo tega, da objavljamo določene vsebine samo z namenom, da se potencialnim delodajalcem prikupimo, daleč od tega. Nadzor je mišljen v smislu samozavedanja, da ima vse, kar počnemo v življenju, določeno sporočilo, vključno z dogodki, ki se jih udeležujemo, organizacijami, ki jih podpiramo ipd. Nadzor tudi ne pomeni, da se bomo vedli kako drugače zaradi obstoja družbenih omrežij; nikakor, še vedno smo avtentični, iskreni, smo enostavno mi.

Naše napake, besede in dejanja imajo danes lahko zelo hitro zelo dobre posledice, prav tako hitro kot dobra beseda pa se širi tudi slaba. Če se spomnite samo slavnega primera Justine Sacco, ki ji je objava enega nepremišljenega tvita življenje obrnila na glavo: njen tweet je sprožil burno razpravo, ki je vodila do tega, da je ob pristanku po daljšem letu, ko je ponovno vklopila telefon, izvedela, da je izgubila službo, njena javna podoba pa je bila zaznamovana za vedno.

Če mislite, da osebne znamke še nimate, se motite.

Vsi imamo osebno znamko – način, kako nas vidijo drugi ljudje, je že ves čas prisoten. Z delom na osebni znamki lahko vplivamo na to, kako nas vidijo drugi, kar ima vsekakor posledice za naše osebno in poslovno življenje. Več ko bomo vložili v našo osebno znamko, več pozitivnih posledic bomo opazili, pa naj bo to v osebnih odnosih, na razgovorih z delodajalci ali pri sklepanju novih poznanstev.

KAJ JE OSEBNA BLAGOVNA ZNAMKA?



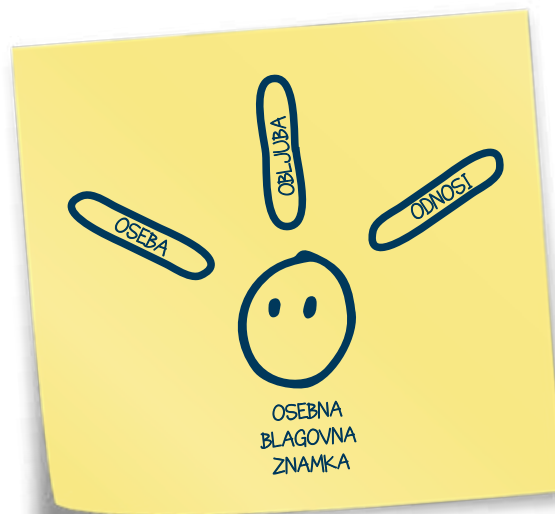
Blagovne znamke običajno srečujemo v trgovinah, gradi pa jih marketing, v katerega podjetja, kot so npr. Milka, Apple, Samsung, Elan, Gorenjka, vlagajo velike količine denarja.

Kotler, eden pomembnejših avtorjev na področju tržnega komuniciranja, je blagovno znamko opredelil kot ime, izraz, simbol ali kombinacijo naštetih, namenjeno prepoznavanju izdelka ali storitve enega ali skupine prodajalcev in razlikovanju izdelkov ali storitev od konkurenčnih. Gre torej predvsem za značilnosti, po katerih izdelek prepoznamo.

Pri osebni blagovni znamki je precej podobno: izdelek ali storitev smo mi sami, ime sta naša ime in priimek, zadaj pa stoji sklop značilnosti – naše lastnosti, kompetence, vrednote, po katerih nas drugi prepoznajo in po katerih se od drugih razlikujemo. V preteklosti smo o osebnih blagovnih znamkah govorili predvsem v kontekstu slavnih in politikov, nato pa so vedno bolj slavni začeli postajati tudi podjetniki. Montoye in Vandeheva (2009) osebno blagovno znamko opredelita kot jasno, močno in privlačno javno podobo, ki jo sestavljajo trije dejavniki:

- **oseba sama:** slika, ki jo nekdo vidi, ko se spomni na to osebo – ta slika predstavlja vrednote, osebnost, znanja in sposobnosti, ki to osebo v primerjavi z drugimi delajo unikatno,

- **obljuba:** kaj lahko drugi ljudje od nas pričakujejo,
- **medsebojni odnosi:** kakšno stopnjo vpliva, zaupanja, avtoritete imamo, kako delujemo v interakciji z drugimi.



Na svetovni ravni je ena najbolj znanih oseb, ki so veliko vložile v razvoj osebne blagovne znamke, motivacijski govornik Tony Robbins, ki je svojo znamko zgradil preko objave člankov, knjig, dogodkov, mreženja, torej je veliko vložil v marketing. Tudi Tim Ferris, ki je prepoznan kot eden najbolj znanih samopromotorjev, je svojo osebno blagovno znamko zgradil preko pisanja – uspeh mu je prinesla izjemno prodajana knjiga Štiriurni delovni teden. Osebnih blagovnih znamk pa ne razvijajo le avtorji knjig in govorniki, temveč prav vsi – slovenski Miha Mazzini, Iza Login, Luka Dončič, Slavoj Žižek; vsi imajo razvito osebno blagovno znamko in nekaj časa posvečajo komunikaciji z javnostjo, ki gradi njihovo podobo v očeh javnosti. Osebno blagovno znamko imajo tudi naša mama, sestra, teta, soseda, šefica, prodajalka v trgovini, poštar. Od njihove podobe, načina komunikacije je odvisno, kako te osebe vidimo in kaj njihova osebna blagovna znamka sporoča.

KAKO DO OSEBNE BLAGOVNE ZNAMKE?

Osebno blagovno znamko zgradimo v dveh ključnih korakih:

1

Zgradimo večje samozavedanje s poznavanjem svojih kompetenc, vedenj, prepričanj, vrednot, s poznavanjem samega sebe in svojega poslanstva.

2

Zgradimo način komunikacije z okolico – kako bomo vse to, kar smo, sporočali drugim.

V tem razdelku se bomo ukvarjali s prvim od obeh korakov. Samozavedanje o osebni blagovni znamki bomo razvijali s pomočjo konceptov Roberta Diltsa. V razdelku, ki sledi, pa bomo načrtovali tudi drugi korak: za komuniciranje razvite blagovne znamke bomo uporabili spletna orodja.

Robert Dilts je bil teoretik NLP (nevrolingvistično programiranje), psiholog in raziskovalec odnosov. Razvil je piramido, imenovano nevrologične ravni osebnosti, ki predstavljajo ravni posameznika. Ravni se med seboj povezujejo in vplivajo druga na drugo, uporabne pa so na več področjih: lahko jih uporabljamo za reševanje problemov (je res problem v vedenju nadrejenega ali je morda že okolje tisto, ki na nas negativno vpliva?), za odkrivanje sanjske službe (v kakšnem okolju želim delati?), za gradnjo samozavedanja in seveda tudi za gradnjo osebne blagovne znamke.

Piramido sestavljajo različni dejavniki in s pomočjo teh dejavnikov bomo korak za

korakom gradili zavedanje o naši osebni blagovni znamki.

- **Okolje.** Kje? Kdaj? V kakšnem okolju smo? Kdo nas obdaja? Kako to vpliva na nas? Kakšno okolje si želimo? Katere priložnosti nam ponuja naše okolje?
- **Vedenje.** Kako se odzivam na probleme? Kako se odzovem na novice?
- **Sposobnosti.** V čem sem dober, kaj znam? Katere so moje prednosti? Katere so moje kompetence?
- **Prepričanja in vrednote.** V kaj verjamem? Kaj verjamem o sebi? Kaj si mislim o sebi? Kaj mi je pomembno?
- **Identiteta.** Kdo sem?
- **Poslanstvo, vizija.** Zakaj obstajam, kaj je moj namen?



V nadaljevanju se bomo torej sprehodili čez šest ravni, ki jih bo predstavljalo šest korakov. Vsak korak sestavljajo tudi vprašanja za razmislek, za katere priporočamo, da se jih lotiš poglobljeno in odgovore tudi zapisuješ. Najverjetneje bo za celoten proces potrebno narediti več postankov in vmes tudi počakati, da se kakšna stvar usede.

OKOLJE

Vpliv okolja na nas je izjemno velik, zato zajema velik del piramide in vpliva na prav vse druge ravni. Gledano skozi oči osebne blagovne znamke se lahko vprašamo, kaj o nas povedo že država, iz katere prihajamo, naš kraj bivanja, naš dom, naša družina, partner, prijatelji. Ljudje, ki nas obdajajo, na nas pustijo močan pečat, ki vpliva na naše mišljenje, vrednote, vedenje in vse višje ravni v piramidi.

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK:

- Kako okolje in ljudje, s katerimi preživim največ časa, vplivajo name? S katerimi besedami bi lahko opisal okolje, v katerem živim?
- Kaj sem se v življenju naučil od družine (lahko zapišeš določena sporočila, vrednote, karkoli, za kar meniš, da vpliva na to, kdo si ti danes)?
- Kaj sem se v življenju naučil od prijateljev, sošolcev in sodelavcev?
- Opiši okolje, v katerem bi ti bilo najlepše živeti. Kje bi to bilo? S kom? S kakšnimi ljudmi?

VEDENJE

Naše vedenje vpliva na nas in na našo okolico. Vsak izmed nas je razvil določene vzorce vedenja, ki jih drugi lahko hitro opazijo. Ali na probleme gledamo kot na izzive ali kot na nevarnosti? Smo glede prihodnosti optimistični

NALOGI ZA RAZMISLEK:

- Zapiši nekaj pozitivnih vedenj, ki jih opažaš pri sebi.
- Zapiši nekaj pozitivnih vedenj, za katera meniš, da jih drugi opazijo pri tebi.

ali črnogledi? Smo do novih poznanstev odprti ali sramežljivi? Svoj čas raje načrtujemo ali smo raje spontani?

SPOSOBNOSTI

Vsak človek je poln potencialov. To opazimo že v osnovni šoli – nekateri boljše rišemo, drugim gre super športna vzgoja, tretjim matematika. Vse to so naše kompetence, ki jih tekom odraščanja razvijamo. V kontekstu iskanja zaposlitve se pogosto omenja ključne kompetence – to so kompetence, ki so za delodajalca in razpisano delovno mesto najpomembnejše. Z vidika osebne blagovne znamke je zelo pomembno, da vemo, v čem smo dobri in katere so naše ključne kompetence.

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK:

- Katere kompetence v sebi prepoznavam kot ključne oz. pomembne?
- Katere so moje močne točke?

Samozavedanje pa lahko gradimo tudi s povratno informacijo drugih ljudi okoli nas. Kako drugi vidijo naše prednosti, naše ključne kompetence?

Izberi 5 prijateljev, sodelavcev, sošolcev, s katerimi si pogosto v stikih oziroma večkrat sodeluješ z njimi. Pošlji jim sms/e-mail in jih vprašaj za mnenje o tvojih prednostih in ključnih kompetencah. Ko dobiš njihove odgovore, jih zapiši.

Primeri kompetenc:

Komunikacija, poslušanje, timsko delo, načrtovanje, sprejemanje odločitev, integriteta, reševanje problemov, kreativno mišljenje, strateško mišljenje, empatičnost, samozavest, vodstvene sposobnosti, sposobnosti razumevanja, proaktivnost, kritično mišljenje, iskanje informacij, obvladovanje stresa ...

Za samozavedanje je zelo pomembno, da smo sposobni oceniti svoje kompetence in presoditi, v čem smo dobri in v čem manj. Zato bomo v spodnjih vprašanjih za razmislek na kompetence najprej pogledali skozi lastne oči.

Primer zapisane kompetence: Organiziranost. Opis: To, da sem organizirana, se vidi v številu različnih aktivnosti, ki jih imam v življenju, v točnem prihajanju na sestanke ali kave, v uporabi planerja in koledarja, v tem, da na elektronsko pošto odgovarjam logično in ima moja komunikacija določeno strukturo.

PREPRIČANJA IN VREDNOTE

Prepričanja so nekaj, v kar trdno verjamemo. Na našo osebno blagovno znamko še posebej vplivajo prepričanja o nas samih in naših sposobnostih. Naša prepričanja nas lahko podpirajo ali ovirajo pri doseganju tega, kar si želimo.

Primeri prepričanj:

- Za uspeh v življenju je treba trdo delati.
- Sem jutranji človek.

VAJA:

Zapiši vsaj tri prepričanja, ki te v življenju podpirajo. Pri vsakem zapiši, kaj to prepričanje je in kako, na kakšen način te podpira pri doseganju tvojih ciljev.

- Obleka naredi človeka.
- Sposoben sem, da bi postal podjetnik.
- Zmorem karkoli.

Vrednote pa so načela, ki so nam v življenju pomembna. Naj bodo to ljubezen, svoboda, odgovornost, pravičnost – vrednote so le naše in ne obstajajo boljše ali slabše vrednote. Da pridemo do naših ključnih vrednot, je potreben čas, še posebej, če o tem razmišljamo prvič.

Kot pomoč pri razmišljanju so ti lahko naslednja vprašanja:

- Kaj mi je v življenju res pomembno?
- Preko česa nikakor nikoli ne grem?
- Ob čem mi zaigra srce?
- Čemu posvečam trenutno največ časa?

Pri razmišljanju o naših vrednotah nam lahko pomaga tudi seznam pogostih vrednot, ki ga najdemo v poglavju 7 o opredelitvi osebnega poslanstva.

IZZIV:

Najprej zapiši 10 vrednot, ki so zate osebno zares pomembne v življenju.

Izmed teh 10 vrednot izberi 5 tistih, ki so tvoje ključne vrednote. Izbira bo težka, pri odločanju pa si lahko pomagaš z vprašanjema: Kaj mi več pomeni? Brez česa ne morem živeti?

Ko imaš seznam svojih petih ključnih vrednot, jih zapiši in zraven dodaj opis, kako te vrednote vidiš, kaj ti pomenijo, kako jih doživljaš.

IDENTITETA

Z vprašanjem identitete pridemo do tistega najtežjega vprašanja – kdo smo? Poleg naših lastnosti, kompetenc, vrednot na našo identiteto vplivajo tudi številni drugi dejavniki: spol, starost, nacionalnost, vera, družina, prijatelji, naše delo, videz, socialni status, pa tudi naši občutki, misli in spomini. Identiteta je torej kompleksen skupek dejavnikov, s katerimi se bolj ali manj identificiramo, in ti dejavniki vplivajo na to, kako vidimo sami sebe.

Identiteto lahko opredelimo kot nekaj, kar nas razlikuje od drugih in nas hkrati dela podobne drugim. Po eni strani identiteto torej gradimo s tem, da opazujemo druge in iščemo razlike, iščemo lastnosti, ki so značilne samo za nas, po drugi strani pa si želimo povezave z drugimi ljudmi in iščemo skupine, s katerimi se lahko identificiramo, skupine, s katerimi imamo nekaj skupnega. Našo identiteto razvijamo in spreminjamo celo življenje, na spremembo naše identitete pa močno vplivajo tudi različna starostna obdobja.

Identiteta je torej po eni strani individualna (samo tvoja), po drugi strani pa skupinska (torej takšna, ki jo deliš s skupino drugih). V razmisleku se bomo posvetili obema.

VPRAŠANJA ZA RAZMISLEK:

Individualna identiteta:

- Nariši sebe. Kdo si?
- Kaj opaziš na sliki? Katere sestavne dele svoje identitete si izpostavil na sliki in zakaj?
- Odgovori na vprašanje: Kdo sem? Zapiši 20 odgovorov (naj se ne ponavljajo).

Skupinska identiteta:

- Zapiši 5 skupin, s katerimi se identificiraš (primeri skupin: člani pevskega zbora, aktivisti v moji organizaciji, sošolci, prijatelji, družina ...).
- Zapiši trenutek ponosa na to, da si del omenjene skupine.

POSLANSTVO

Vrh Diltsove piramide vabi k predvidoma najtežjemu vprašanju od vseh. Čemu obstajam? Zakaj sem? Do tega koraka smo razmišljali o dejavnikih, ki gradijo našo identiteto – naše okolje, vedenje, kompetence, lastnosti, pre-pričanja, vrednote. V zadnjem koraku pa bomo skozi očala osebne blagovne znamke zapisali naše poslanstvo. Skozi oči osebne blagovne znamke torej odgovarjamo na vprašanje, kdo sem in kaj ponujam. Kaj je pri meni edinstvenega, značilnega samo zame? V čem sem res dober? Komu lahko ponudim vrednost? Kdo me potrebuje?

Stephen Covey, avtor knjige Najprej najbolj pomembno, opredeli poslanstvo kot »povezavo med osebnim, edinstvenim namenom in zadovoljstvom, ki pride od izpolnjevanja tega namena«. Michael Goodman pa poslanstvo opredeli kot »zapis tega, kdo si in kaj je zate uspeh«.

Primeri poslanstev dveh znanih oseb:

- *Oprah Winfrey: »Biti učiteljica in biti znana po tem, da inspiriram, da dajem svojim učencem občutek, da so lahko v življenju več, kot so mislili, da so lahko.«*
- *Richard Branson: »V življenju se želim zabavati in se učiti iz svojih napak.«*

Zapis osebnega poslanstva ni lahko naloga. Če še nimaš odgovora na ta izziv, te vabimo k raziskovanju – to namreč počnemo vse življenje. Upamo pa, da si s pomočjo knjige in izzivov, ki smo jih za vas pripravili avtorji, bližje k odgovoru na vprašanje, čemu obstajaš in kaj te žene.

UPORABA SPLETNIH ORODIJ ZA OSEBNO BLAGOVNO ZNAMKO

*Z močno osebno blagovno znamko lahko vpliva-
mo na potencialnega delodajalca, poslovnega
partnerja ali potencialno stranko.*

Pomisli samo, s kakšnimi ljudmi raje delaš, sodeluješ. So to ljudje, ki imajo veliko znanja, velik socialni kapital in so zanimivi sogovorniki, ali so to ljudje, o katerih veš zelo malo in se raje držijo zase? Tudi delodajalci se pogosto odločajo za osebe, ki so na razgovoru prijetne – nenazadnje bodo s teboj kasneje vsak dan preživali 8 ur dnevno. Na to, da do razgovora prideš, pa močno vplivata tvoj življenjepis (kako se predstaviš) in tvoj spletni odtis (kaj delodajalec o tebi najde na spletu).

*Vsak izmed nas vsak dan preživi ogromno
časa na spletu, kjer si poleg iskanja informacij
ustvarja tudi mnenje o ljudeh.* Spletna orodja, ki vplivajo na oblikovanje tvoje podobe v javnosti in na katera lahko vplivaš tudi ti, so:

- blog (pisanje lastnih mnenj, člankov, prispevkov),
- LinkedIn (spletni CV, kjer predstavimo predvsem svoje kompetence),
- družbena omrežja – Facebook, Twitter, Snapchat, Instagram, Youtube (objavljene vsebine sporočajo, kaj nas zanima, kako gledamo na svet),
- Google (kaj najdemo na spletu, ko vpišemo svoje ime in priimek).

Poglejmo vsakega posebej.

BLOG

Blog je odlično orodje za izražanje mnenj, gradnjo strokovnih kompetenc, izražanje naših zanimanj in vrednot. Kdaj se torej odločiti za pisanje bloga, kako začeti in kaj je pri tem pomembno?

- Prvi pogoj je, da te pisanje veseli. Če boš blog pisal pod prisilo, bodo bralci to zaznali in blog ne bo kakovosten.
- S pisanjem začni, ko imaš jasno idejo o tem, kaj bi rad z blogom dosegel. Blog ima lahko različne namene: od tega, da enostavno potrebuješ platformo, kamor zapisuješ svoje misli, do posredne prodaje izdelkov ali prikazovanja tvojih interesov in razmišljanj potencialnim delodajalcem, ter do gradnje tvojih strokovnih kompetenc (ker me zares zanima strojništvo, veliko pišem o tem).
- Preden začneš pisati, določi namen bloga, ciljno skupino, cilje, frekvenco (pogostost objav) in stil pisanja.
- Vzpostavitev bloga je enostavna, brezplačne platforme za pisanje bloga so na primer Blogspot, Tumblr, Wordpress in Medium.

Primeri blogov, ki jih lahko najdeš na spletu:

- <http://nejcslovník.com/blog/>, blog o gradnji osebne blagovne znamke,
- <https://agileleanlife.com/>, podjetniški blog Blaža Kosa,
- <http://majhnikoraki.blogspot.si/>, blog Tise Primc o pogledu na življenje.

POIMENOVANJE BLOGA Z IMENOM IN PRIIMKOM – DA ALI NE?

Tudi sama že nekaj let pišem blog (<http://ovcaovca.blogspot.si/>). Ko sem ga začela pisati, v mislih nikakor nisem imela gradnje osebne blagovne znamke, šlo je bolj za mojo strast do pisanja. Teme, o katerih pišem, so zelo različne (potovanja, razmišljanja o življenju, teme, ki se me dotaknejo), saj gre bolj za oseben kot profesionalen, strokoven blog o določeni temi. Hkrati pa imam v mislih, da tudi osebni blog vpliva na mojo osebno blagovno znamko: če bi se potencialen delodajalec poglobil v moje objave, bi veliko izvedel o meni, mojih vrednotah, interesih. Prav zato pa moj blog ni vezan na moje ime in priimek, saj ne želim, da bi se ob spletnem iskanju moj blog pojavil med rezultati. Če pa bi se odločila, da bom začela svoj blog uporabljati za gradnjo svoje strokovne kompetence, kot je npr. javno nastopanje, bi verjetno vzpostavila nov blog, ki bi bil lahko vezan tudi na moje ime in priimek.

PRIMER BLOGA, KI GRADI STROKOVNO KOMPETENCO:

Nejc Slovnik s svojim blogom o gradnji osebne blagovne znamke uspešno gradi svojo strokovno kompetenco, saj posameznik na njegovi spletni strani najde brezplačne zanimive vsebine, ki mu povejo, da Nejc o osebni blagovni znamki že precej ve, kar gradi občutek zaupanja. Z objavo zanimivih vsebin (t. i. vsebinski marketing) danes podjetniki javnost privabljajo na svoje spletne strani, na katerih potem ponujajo tudi svoje storitve. Nadgradnja tovrstnega bloga je tudi to, da nove objave na blogu pošiljaš svoji bazi sledilcev preko novičnika, kjer sledilcem ponujaš zanimive in uporabne vsebine, ki so v ospredju, tvoje storitve ali izdelki pa so v ozadju teh vsebin.

LINKEDIN

LinkedIn je nepogrešljivo orodje naših potencialnih delodajalcev, poslovnih partnerjev, znancev, da o nas pridobijo nekaj informacij, vse pogostejše pa se profil uporablja namesto življenjepisa. V današnjem svetu je torej to obvezno orodje – še posebej za vsakega iskalca zaposlitve.



PRIMER DOBRO UREJENEGA PROFILA: [HTTPS://WWW.LINKEDIN.COM/IN/NEJCSLOVNIK](https://www.linkedin.com/in/nejcslovnik)

Zakaj je to dobro urejen profil?

V svojem ključnem opisu jasno pove, kaj dela (Entrepreneur, Speaker & Coach, passionate about Self-awareness and Personal Branding).

Število povezav (več kot 500) in število oseb (več kot 99), ki potrjujejo njegove ključne kompetence, pove, da ima Nejc dobro razvito mrežo povezav in da tudi drugi menijo, da je kompetenten v stvareh, ki jih

je navedel kot svoje kompetence.

Fotografija, ki jo je Nejc uporabil za svojo profilno fotografijo, je profesionalna. Fotografija veliko pove o nas in sooblikuje prvi vtis nekoga, ki si ogleda naš profil. Ob izbiri fotografije torej razmislimo, kaj fotografija pove o nas.

Nad seznamom izkušenj je Nejc napisal povzetek svojih izkušenj in interesov, kar je zelo dobrodošlo, saj veliko ljudi nima časa,

da bi brali vse naše izkušnje.

Nejc je svoje kompetence izpostavil tik za povzetkom svoje predstavitve in tako uredil vrstni red informacij, ki jih o njem dobimo na njegovem profilu.

Nejc ima javno zapisana priporočila oseb, ki so sodelovale z njim, kar njegovim izkušnjam doda kredibilnost.

Kaj pa, če imam malo izkušenj? Pogosto vprašanje glede LinkedIna je, ali je profil dobro imeti v primeru, da nimamo veliko izkušenj. Moj odgovor na to je vsekakor: »Ja.« LinkedIn si lahko ustvarimo že v srednji šoli, zakaj pa ne. Vsak izmed nas ima kakšno izkušnjo, šteje seveda tudi prostovoljno delo, hkrati pa nas lahko tudi prisotnost na LinkedInu spodbudi, da smo čim bolj aktivni in pridobivamo različne izkušnje.

Kako do priporočil na LinkedInu? Priporočila redko dobimo brez vloženega truda. Večina priporočil se ustvari tako, da posameznika, s katerim smo z veseljem sodelovali, prosimo za priporočilo in si priporočilo izmenjamo.

LinkedIn profil kot življenjepis? Vse več posameznikov svoj LinkedIn profil uporablja kot svoj življenjepis, saj le-ta o nas pove precej več, delodajalcu pa nudi vpogled v naše izkušnje, priporočila, interese. Vsekakor pa je odločitev, ali se bomo na delovno mesto prijavi s povezavo na svoj LinkedIn profil, odvisna tudi od vrste dela, za katerega se prijavljamo – tradicionalna, večja podjetja bodo pogostejše zahtevala bolj uradni življenjepis, manjša »startup« podjetja pa bodo LinkedIn profilu precej bolj naklonjena.

Objavljanje člankov in statusov na LinkedInu? LinkedIn se je v zadnjih letih razvil v precej interaktivno orodje, kjer ne gre več le za spletni življenjepis, temveč posamezniki vse bolj objavljajo tudi različne članke in druge zanimive vsebine. Tako je orodje postalo še boljši vir za gradnjo osebne blagovne znamke, saj lahko z objavami kažemo naša zanimanja, sledimo določenim podjetjem in všečkamo njihove objave ali pa objavljamo naše lastne prispevke.

Kaj o tebi pove tvoj LinkedIn profil? Vabimo te, da zapišeš, kaj misliš, da tvoj profil sporoča potencialnim delodajalcem in poslovnim partnerjem.

DRUŽBENA OMREŽJA



Tudi naše objave na Facebooku, Twitterju, Youtubeu, Snapchatu in še kje lahko veliko povejo o nas. Večinoma gre za zasebne profile, kljub temu pa delodajalci ali poslovni partnerji npr. na Facebooku vidijo vsaj našo profilno fotografijo, ki prav tako lahko nekaj pove o nas. V primeru, da je uporaba družbenih omrežij pomembna za gradnjo naše osebne blagovne znamke, lahko o naših objavah razmišljamo povsem poslovno in tako:

- opredelimo analizo stanja (Kaj trenutno objavljamo, kakšen je odziv, kdaj objavljamo, kdo se odziva na te objave?),
- določimo cilje (Kaj želimo z našimi objavami doseči?),
- določimo ciljno skupino (Komu so naše objave namenjene?),
- določimo frekvenco objav (Kako pogosto bomo objavljali?) in čas objav (Kdaj, ob kateri uri bomo objavljali?).

Vabimo te k refleksiji o tvojih aktivnostih na družbenih omrežjih. Kaj o tebi, tvojih vrednotah, interesih, kompetencah povejo tvoje objave na družbenih omrežjih?

Družbena omrežja so odlična orodja za gradnjo strokovnih kompetenc. To še posebej velja za mlade na začetku karierne poti. Bi rad postal prepoznaven kot svetovalec za vegansko prehrano, organizator dogodkov ali pa izvrsten oblikovalec? Družbena omrežja so odlično orodje za komuniciranje in širjenje zavedanja o tvoji osebni blagovni znamki. Če želiš postati svetovalec za vegansko prehrano, ti lahko kanal na Youtube, na katerem objavljaš lastne recepte in nasvete, odlično služi. Ostala družbena omrežja pa boš lahko odlično uporabil za širjenje teh vsebin: video kasneje objaviš tudi na Facebooku, Twitterju in še kje.

Uporaba družbenih omrežij pri gradnji osebne blagovne znamke pa vsekakor ni uporabna le za podjetnike in mlade z lastno idejo. Pri vzpostavljanju stika z določenim podjetjem vsekakor priporočam tudi spremljanje družbenih omrežij tega podjetja, na katerih lahko slediš njihovim objavam, jih všečkaš in si v stiku z njimi.



GOOGLE

Kaj o tebi povejo rezultati na največjem spletnem iskalniku? Prepričana sem, da si rezultate že kdaj preveril – prav je tako. Zapiši, kaj o tebi povejo rezultati na iskalniku!

Vplivanje na rezultate iskalnika. Ob trenutnem iskanju sebe ne najdeš ničesar ali pa so zadetki precej skromni? Rezultati lahko izjemno vplivajo na našo osebno blagovno znamko, zato se lahko potrudimo predvsem za prvo stran rezultatov na iskalniku. Vedno je zaželeno, da je med rezultati tudi povezava na naš LinkedIn profil, ki nam hitro omogoči, da ugotovimo, s čim se nekdo ukvarja. V primeru neaktivnih profilov na družbenih omrežjih profile raje izbriši in odstrani, saj ti neaktivni profili lahko naredijo določeno škodo. V primeru, da bi se rad pozicioniral kot strokovnjak na določenem področju, vsekakor lahko vplivaš na rezultate tako, da se med zadetki znajdejo tudi tvoj strokovni prispevek s tega področja, blog, intervju ali druge zanimive vsebine. Pomembno je, da imaš v mislih tudi svoj Facebook profil: čeprav gre za zasebni profil, je dobro razmišljati o tem, kaj o tebi pove profilna fotografija, ki jo lahko vidi vsak, tudi če ni med tvojimi prijatelji, enako pa velja tudi za vsa ostala družbena omrežja.

GOOGLANJE KANDIDATOV ZA ZAPOSLOITEV?

Pred časom sem bila v vlogi iskalca novega sodelavca, ki smo ga izbirali z ekipo. Po tem, ko smo v nekaj urah z objavo na študentskem servisu dobili več kot 50 prijav, sem na hitro preletela življenjepise in izbrala 5 kandidatov, ki so me s svojimi izkušnjami pritegnili. Pred razgovorom sem vse kandidate pogooglala in si o njih ustvarila različne vtise na podlagi rezultatov. Vpliv vsebine je seveda odvisen od posameznika, ki je na strani delodajalca, zame pozitivni in negativni vplivi rezultatov pa so bili:

Negativen vtis: nobenih rezultatov na Googlu (v današnjem času je to precej redko in nenavadno, kar lahko kaže na to, da je oseba izjemno neaktivna), nenavadne vsebine med rezultati (neprimerne fotografije ipd.).

Pozitiven vtis: rezultati na Googlu, ki nam povejo, da je na drugi strani oseba, ki jo zanima veliko stvari, ima interesne dejavnosti, še boljše pa je, če so te dejavnosti povezane z delom, ki ga ta oseba išče.

ŽIVLJENJE JE VEČ KOT GRADNJA OSEBNE BLAGOVNE ZNAMKE

Že Paul Watzlawick je rekel: »Ne moremo nekomunicirati.« Ljudje komuniciramo vsak dan, sami s seboj, predvsem pa z drugimi, tako verbalno kot neverbalno. To, kako nas vidijo drugi, močno vpliva na naš potek življenja, sami pa lahko vplivamo na percepcijo ostalih. Vsak naš odziv, reakcija, komunikacija, vse, kar govorimo, pišemo, osebe, s katerimi se družimo, obleke, ki jih nosimo, glasba, ki jo poslušamo, podjetje, v katerem delamo – vse to nekaj sporoča o nas, torej svojo osebno blagovno znamko gradimo prav v vsakem trenutku svojega življenja. Večino časa ta proces poteka nezavedno.

Življenje in mi kot oseba smo veliko več kot

naše upravljanje spletnih orodij, naš LinkedIn, naš blog. Z vsakdanjimi dejanji največ povemo o svoji osebni blagovni znamki, o tem, kdo smo. Ko pa enkrat vemo, kdo smo, kaj so naše vrednote, kompetence, osebnostne lastnosti, ko imamo cilj, željo, ko vemo, kam gremo – takrat je primeren trenutek, da o osebni znamki začnemo razmišljati bolj intenzivno in strateško pristopimo k razvoju in izboru primernih komunikacijskih orodij, ki jih bomo uporabljali poleg svoje vsakdanje interakcije. Če vemo, kdo smo in kaj želimo, bo vse lažje – iskanje dela, prepričljivost na razgovorih, samozavest, pogum za realizacijo podjetniške ideje. Naj torej zaključimo, kot smo začeli. Veš, kdo si?

PREBERI VEČ

- Kotler, P., Armstrong, G., 1996. Principles of marketing. Pearson Education Limited, Harlow, UK.
- SALTO YOUTH Cultural Diversity Resource Centre, 2010. Discover yourself: The personal companion to understanding youth. British Council, London, UK.
- Slovnik, N., 2017. 9.5 Steps Toward Your Personal Brand. E-knjiga dostopna na www.nejcslovník.com.

POVZETEK

V zadnjem poglavju našega »popotniškega vodnika« smo strnili vsa znanja in razmišljanja s posameznih poglavij ter se poglobili v nas same skozi prizmo osebne blagovne znamke. Spoznali smo pomen učinkovitega trženja samega sebe v svetu 4.0 in se s pomočjo vaj ter orodij še bolje spoznali sami s seboj. S pomočjo tako imenovane piramide avtorja Roberta Diltsa smo razmišljali o svojem okolju, vedenju, sposobnostih, prepričanjih in vrednotah, identiteti, poslanstvu ter viziji. V naslednjem koraku smo razmišljali, kako lahko te naše notranje najgloblje resnice predstavimo drugim, kako torej zgradimo svojo osebno blagovno znamko. Ogledali smo si tudi, kako so nam v današnjem času digitalizacije pri komunikaciji o naši osebni blagovni znamki lahko v pomoč spletna orodja in družbena omrežja.

INKUBATOR 4.0 – DRUŽBENE POBUDE ZA VEČJO ZAPOSLENOST IN BOLJŠO PRIHODNOST

Projekt **Inkubator 4.0 – družbene pobude za večjo zaposlenost in boljšo prihodnost** med julijem 2016 in septembrom 2018 izvaja Socialna akademija – zavod za izobraževanje, raziskovanje in kulturo, skupaj s partnerji in ob podpori Evropskega socialnega sklada. V projekt je v šestih statističnih regijah v Sloveniji vključenih več kot 320 mladih aktivnih iskalcev zaposlitve.

NAMEN PROJEKTA

Namen projekta je pomagati mladim večati njihovo zaposljivost ter obenem krepiti odgovorno in aktivno državljanstvo. Projekt prenaša najnovejša dognanja mladinskega dela v svet 4.0. Mlade, posebej mlade z manj priložnostmi, prek treh stopenj formira v vodje družbenih pobud v sodobnem svetu ter tako trajno ustvarja zaposlitve v mladinskem sektorju, NVO in podjetjih.

OZADJE

Dogaja se četrta industrijska revolucija. Po prvi, ki jo je zaznamovala mehanizacija, drugi (elektrifikacija) in tretji (robotizacija in informacijska tehnologija) zdaj industrija 4.0 hitro spreminja delovne procese, poslovne modele in odnose med različnimi deležniki.

Tehnologije, kot so spletne aplikacije, »big data«, robotika, vse bolj postajajo naš vsakdan.





Ne govorimo več le o industriji 4.0 ampak kar o svetu 4.0. Danes se drugače družimo, drugače nakupujemo, drugače upravljamo s svojim časom in denarjem kot nekoč.

Formalni izobraževalni sistemi le stežka sledijo tem spremembam in le težko pripravljajo mlade na vstop na trg dela v tem svetu. Podjetniški inkubatorji, hubi in coworkingi, ki so v stiku s svetom 4.0, pa so za večino mladih nedostopni.

METODOLOGIJA

Projekt **Inkubator 4.0 – družbene pobude za večjo zaposlenost in boljšo prihodnost** tako mladim nudi priložnost za:

- udeležbo na usposabljanju Moj korak naprej, katerega namen je odkrivati posameznikovo osebno poslanstvo in vizijo,
- udeležbo na seriji usposabljanj s skupnim naslovom Kako preživeti v svetu 4.0, v katerih ti pridobivajo kompetence za višjo zaposljivost ter
- udeležbo v inkubatorju na Socialni akademiji ali v drugih organizacijah, kjer mladi pridobivajo konkretne izkušnje skozi delo,

Projekt prispeva tudi k mreženju deležnikov na področju zaposlovanja mladih, k usposabljanju mladinskih delavcev za delo z mladimi na področju krepitve njihove zaposljivosti ter k ozaveščanju splošne javnosti o izzivih, ki mlade čakajo na trgu dela.



KAKO DO NAS?

Socialna akademija – zavod za
izobraževanje, raziskovanje in kulturo

Tržaška 132

1000 Ljubljana

 facebook.com/SocAkadem

 twitter.com/SocialnaAkadem

 info@socialna-akademija.si

 socialna-akademija.si

 01 439 97 95

 051 893 060



Smo skupina ljudi vseh generacij, predvsem pa mladih, ki jim ni vseeno, kam gre ta svet. Zato čutimo poklicanost, da ga po svojih močeh pomagamo spreminjati na bolje. S tem, da dajemo priložnosti mladim, da se izkažejo. S tem, da odpiramo prostor dialoga med različnimi. S tem, da se skušamo držati vrednot, ki so zapisane v našem poslanstvu, tudi v osebnem življenju. S tem, da skušamo narediti tisto, kar je dobro, bolj vidno.

Redno zaposleni, honorarni sodelavci, prostovoljci, občasni prišleki, podporniki – vsak k skupnemu poslanstvu prispeva na svoj način.

POSLANSTVO

Posameznikom pomagamo, da pridobijo državljske kompetence in se povezujejo v skupine.

Skupine krepimo, da razvijajo inovativne družbene pobude in odgovarjajo na potrebe družbe.

Gradimo družbo, temelječo na človekovem dostojanstvu.



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

Naložbo financirata Republika Slovenija in
Evropska unija iz Evropskega socialnega
sklada.

V rokah držiš popotniški vodnik skozi življenje, ki je posebej osredotočen na obdobje prehoda iz mladosti v odraslost, pa tudi iz izobraževalnega sistema na trg dela. Vendar pa je življenje tako prepleteno, da se je težko osredotočiti le na en njegov delček.

Z naslovom Moj korak naprej ti želimo sporočiti, da ne stoj na mestu. Lahko da imaš zelo visoke cilje ali pa da teh sploh nimaš – obema primeroma se bomo v temu vodniku posvetili. A kar je obema situacijama skupno, je to, da je v obeh najprej potrebno narediti prvi, morda zelo majhen korak. Nato pa drugega. In nato tretjega. Morda niti ne v pravo smer. Morda celo ne naprej.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT
URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO

Naložbo financirata Republika
Slovenija in Evropska unija
iz Evropskega socialnega sklada.

 **socialna
akademija**