TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, februar 2016

SLEDI

Uvod

Pozdravljeni v februarju!

Zdi se, da februar napoveduje začetke in nas povezuje s tradicijo starih verovanj, rdečih niti, ki se vlečejo skozi generacije in nas hkrati povezujejo z novim - z novo pomladjo, s svežimi pogledi na znane reči in s presenečenji vseh vrst, ki jih obljublja.

V slovenskem ljudskem izročilu ima pomen takih začetkov tudi Valentin, februarski dan, ki v zahodnem svetu pomeni komercialen praznik ljubezni, ki je postal priložnost za cvetličarje in prodajalce vseh vrst. Kot da je ljubezen potrebno označevati s potrošniškimi simboli, namesto da bi jo negovali vsak dan posebej.

Morda smo tukaj Slovenci s svojo tradicijo modrejši. “Valentin ima ključ do korenin,” pravi star slovenski pregovor. Kaj pa so naše osebne (in nacionalne) korenine?

V množici informacij, sporočil in zunanjih dražljajev je dovolj možnosti, da se nekje na poti izgubiš in pozabiš, kdo si. Potem je treba v tišino in družbo ljudi, ki te spet spomnijo.

Spomnijo, kdo si in kaj vse si lahko. Spomnijo te, kaj vse bi lahko bil ali naredil že danes, če se ne bi bal ali če te ne bi skrbelo, kako se bo izšlo ali da ti bo spodletelo.
V trenutkih takih pomislekov je univerzalno zdravilo radost, vse tisto, ob čemer ti zaigra srce.
Torej: Kaj bi lahko naredili, da bi bilo (vaše, naše) življenje radostno, ne glede na razmere?
Sta mogoča radost in strah/dvom hkrati? Kaj dobimo?
Navadno odlično idejo, rešitev, kajne.

Ko v življenju zaidem v podobne situacije, vedno znova gledam v preteklost, v svoje vire in v čas, ko sem se lahko zanesla nase (in na podporo dragocenih ljudi). V teh obdobjih opažam določene stalnice.
Ljudje, moji mentorji, učitelji, knjige in udeleženci mojih izobraževanj, ki so elegantno dosegali spremembe – vse to so dragoceni viri moje energije. Vidni so v stotinah knjig v moji knjižnici in v mnogih ljudeh, ki se čez leta vračajo, da bi se spet vrnili k nekdanjemu viru znanja in spoznanj.
Tudi narava je vir neskončnega zdravja, povezanosti z vsem in – lepote.
Pa potovanja, kjer je mogoče vse omenjeno uživati na nov način, gledati nove in znane pokrajine in ljudi ter sebe v njih videti z novimi očmi.
Pred leti sem prebrala zanimivo, praktično knjigo o coachingu in ker vedno pogledam, kakšna osebnost je avtor, me je ob knjigi To je moj coaching kar malo presenetila nemška avtorica Sabine Asgodom, tako s svojo biografijo kot s podobo, z nastopi in delom.
Gospa, ki niti po videzu niti po preteklosti ni tip "ženske s tipično kariero, ki se vzpenja", temveč oseba z zanimivimi postajami v pestri karieri, ki jo je pripeljala do ene od 100 najvplivenjših žensk v nemškem poslovnem svetu.
Njeni nadvse zanimivi posnetki nastopov, coachingov in nazadnje tudi pozornost, ki sem jo kot naročnica njenih knjig in izdelkov dobila lani – namreč njen Dnevnik sreče – so nenehno spodbujali mojo željo, da se udeležim enega od njenih nastopov, delavnic ali coachingov.
V januarju se je končno zgodilo. Vabilo nemške in avstrijske zveze trenerjev in coachev GSA je prišlo v pravem času in s pravo ceno.
Eno od februarskih sred sem tako sedela na vlaku za Salzburg in si tako privoščila razen zanimive delavnice tudi ogled mesta, mimo katerega sem se vedno samo vozila. Skratka, dan kot naročen zame.
Pred večerno delavnico v hotelu sredi mesta sem si privoščila dolg sprehod v staro mestno jedro, kjer sem si ogledala nekaj kulturnih biserov: čudovit mestni park Mirabell, ki tudi sredi zime ponazarja red in strukturo stare Evrope, pa sprehod ob reki ..... in skozi ulice starega mesta z Mozartovo rojstno hišo. V Mozartovo rojstno hišo se le s težavo prebiješ do vhoda, saj ulico zaseda množica japonskih truristov, ki škljocajo s svojimi fotoaparati.

Grad na hribu sem pustila za kak jasen poletni dan, ne pa tipičnega avstrijskega jabolčnega "štrudla", saj so bili znani salzburški žličniki v tako velikih porcijah, da so bolj primerni za kak skupinski obrok. Pa seveda obvezne "Mozartkugeln", čokoladna specialiteta za domov. Mesto, ki je prava prestolnica odličnih kulturnih prireditev, predvsem koncertov, postaja – kot mnoga druga zahodnoevropska mesta - prava medkulturna mešanica. Na ulicah je opaziti množice temnopoltih priseljencev, pred najbolj prestižnimi trgovinami Prada, Rolex in MontBlanc v centru pa – kot v posmeh evropski civilizaciji - brezdomci, presenetljivo, večinoma domačini, prosijo za svoj kovanec. Vse se spreminja – tudi tukaj - in kapitalizem odlaga svoje otroke na najbolj nepričakovana mesta.

Večer v hotelski predavalnici v središču mesta je bil prijeten. Avtsrijski in nemški kolegi so me prijazno predstavili avtorici, ki je prišla v Salzburg s povsem novo temo, ki napoveduje tudi izid njene nove knjige ob koncu februarja. Naslov? **Tvoje hrepenenje te bo vodilo.**
Sabine Asgodom je v več kot 1200 coachingih pomagala ljudem razviti njihove lastne rešitve (njeni coachingi trajajo večinoma le 2 uri). Razvila je svoj osebni, "v rešitev usmerjeni, hitri coaching LOKC". Izobražuje tudi coache in je avtorica 34 knjig o nastopanju in coachingu.
Ob prihodu je prijazno sprejela udeležence, nato pa smo prisluhnili njeni zanimivi 3-urni delavnici.
V njej smo skozi zanimive osebne izkušnje avtorice in njenega dela s klienti v coachingu spoznali nekaj odtenkov tega, kako prisluhniti svojemu notranjemu hrepenenju, sanjam in jim slediti.
Pri tem smo ugotovili, da so poti do njih največkrat zavite in presenetljive. Včasih nas do njih popelje nepričakovan neugoden dogodek, kot. npr. brezposelnost, drugič spet pozitiven, kot npr. naročilo založbe ali inštitucije, kar nas potisne naprej, čeprav ne vemo natančno, kakšna je pot, po kateri bomo hodili.
Včasih moramo znati počakati na pravi čas, ko v nekem trenutku pride tisti občutek:
"V ponedeljek pa grem/začnem!"
Pri tem je pomembno, da smo sočutni do sebe, tudi v tem, da si odpustimo, če nečesa nismo uspeli uresničiti.
Velike sanje lahko dosežemo po malih koščkih. Navadno nas sredi noči ne zbudi glas, ki zakriči: "Vstani in sedi k računalniku, tvoje poslanstvo je pisanje!" Šele ko začnemo pisati, se začne razkrivati tisto, kar nosimo v sebi in kar lahko prispevamo.

Na coachingih vidimo, kako imamo ljudje že vse vire v sebi in pogosto je potrebno odpreti le še majhna vrata do naših skritih zakladov.
Potem je govorila o moči vizije in o tem, kako pomembni so pri tem drugi ljudje – tako v pozitivnem kot v negativnem pogledu. "Zato ne razsipajte svojih sanj kjerkoli," je še rekla. Ljudje, ki nekaj spremenijo, so privlačni za druge, zato dokaži, da vzdržiš, kar je potrebno za spremembo. Pri tem potrebujemo vsaj eno osebo, ki verjame v nas. Če nismo dobili podpore doma ali ta hip ni na voljo dobrega prijatelja, pomaga coach. Sem lahko ta "drugi", coach, za nekoga jaz?
O našem življenju močno odloča **mnenje o samem sebi** in to je bolj pomembno od pridnosti in inteligence. Da svojo vrednost lahko živimo, potrebujemo druge ljudi. Šele v odnosih prepoznavamo sebe.

Spregovorila je tudi o naključjih, ki so pomemben del uspešnosti.
Življenje je niz naključij, če jih le vidimo in izkoristimo. Zato je naša naloga, da **naključja oplemenitimo s pogumom in jih spremenimo v priložnosti.**
A znamo naključja spreminjati v priložnosti?
Verjamemo tudi, da bomo neskončno srečni, ko bomo sanje uresničili. Toda takrat se pravo delo šele začne.
Se je že kdo poročil in ima zdaj več dela kot prej, ko je bil samski? Podobnih primerov je seveda še veliko, da o vrtičkih, naraščaju, in marsičem, kar je treba negovati, ne govorimo. Včasih je treba kaj enostavno poskusiti, da si pri 80-ih letih ne bomo očitali, da nismo. Nekatere sanje nas ne ljubijo. Kaj pa zdaj? Takrat se preprosto zahvalimo sebi, ker smo poskusili in podarimo platno in čopiče nekomu drugemu, ki mu slikanje gre bolje od rok, sami pa poskusimo s klavirjem ali kuhanjem marmelade.
Ob nizu vaj smo mnogi spet izostrili sliko svojih sanj in odgovor na vprašanje "Kako hočem živeti od zdaj naprej?" se nam je precej pojasnil.
Tudi konec delavnice je bil tak, da ga vzameš s seboj.
"Ni policajev za sanje," je povzela Sabine, "vi kot coach pa ste tisti, ki ima licenco za sanje". Ne moremo spreminjati drugih ljudi, lahko pa smo Človek za druge ljudi.

Nada Mulej

VSEBINA

Uvod	str. 1-4
Vsebina	str. 5
Čustvena inteligenca in timsko delo	str. 6-7
Proces in vsebina v coachingu	str. 8-9
Kako delamo s heterogenimi skupinami?	str. 10-11
Kako ponuditi svoje enkratne storitve?	str. 12-13
Kako pisanje prispeva k dobremu počutju?	str. 14-15
Cilji malo drugače	str. 16
Kaj je novega pri nas?	str. 16-17

ČUSTVENA INTELIGENCA IN TIMSKO DELO

“Potrebuje vse podrobnosti, preden začnemo in to nas ovira.” ali
“Deluje, še preden se dogovorimo o načrtu, zato naredimo veliko napak.”
Zveni znano? To sta le dva tipična stavka, ki ju ljudje navajajo kot razlog, da delajo raje sami kot v timu.
Delo v učinkovitem timu lahko spodbudi posameznika. V timu ljudje prej dobijo povratno informacijo, se bolje učijo in so bolj motivirani.

Vaja za timsko delo:
V prostoru si zamislite 4 strani neba: sever, jug, vzhod in zahod in jih označite v prostoru.
Udeležence razdelite na 4 skupine. Vsaka dobi dovolj papirja in pisala.
Vsaka stran neba predstavlja različne dejavnosti:
Sever: akcija, gremo! Deluj in poskusi stvari.
Vzhod: Predvidevanje, velika slika in možnosti, preden deluješ
Jug: empatija, želja poznati čustva vsakogar, preden delujemo in njegovo soglasje
Zahod: pozornost na podrobnosti, prej določimo kdo, kaj, kdaj, kje in zakaj, preden delujemo.

Čas: 30 minut
Prosimo, naj vsak izbere kot, ki ga najbolje opisuje glede na to, kako dela z drugimi v timu. Nato se vsak fizično postavi tja, kamor spada in tam ostane. Ko se je vsak odločil, prosimo udeležence, da opazujejo, kje je kdo obstal. Morda ob tem dobijo kakšen zanimiv uvid.
Nato izberemo nekaj posameznikov za naslednje vloge:
opazovalec in zapisovalec – zapiše odgovore skupine
merilec časa – ohranja člane pri nalogi in pazi na čas
predstavnik skupine – poroča ko je čas za to.

Vsaka skupina ima na koncu 5-8 minut časa, da odgovori na vprašanja:

1. Kaj so krepke točke vašega stila?
2. Kaj so vaše omejitve?
3. Kateri slog delovanja se vam zdi najbolj naporen?
4. Kaj potrebujejo člani, ki majo druge stile delovanja v timu?
Kaj bi morali drugi vedeti o vas, da bi lažje sodelovali?
5. Ena stvar, ki jo cenite pri drugih stilih delovanja.

Ne bodite presenečnei, če boste slišali npr.:
Sever – je nestrpen do zahoda, ker potrebuje detajle.
Jug – člani hočejo osebne povezave in so neprijetni, če čustvene potrebe članov niso zadovoljene.
Vzhod – člani se dolgočasijo, če se zahod izgublja v podrobnostih.
Ob koncu si vsaj 2 minuti delijo izkušnje.

Navadno so glavne ugotovitve:
- Povečano zavedanje vodi k empatiji do drugih.
- Vsaka stran ima prednosti in omejitve.
- Različnost ustvarja boljši tim.

To aktivnost lahko uporabimo pred timsko nalogo. Je odlična priprava na delo.
Tudi če je tim že začel delovati, lahko vaja spodbudi refleksijo in spremembo smeri.
Če je tim dokončal delo, to pomaga članom za morebitne popravke.
Čustvena inteligenca v timu tako izrazito krepi člane tima za nove uspehe.

PROCES IN VSEBINA V COACHINGU

Če neizkušeni opazovalec opazuje uro coachinga, bo verjetno opazil le to, kar se površinsko dogaja med coachem in klientom - kar je izgovorjeno in očitno narejeno. A je to le površje coachinga.
Telesna drža, ton glasu in nebesedna komunikacija so pomembni nosilci procesnih informacij, saj ustvarjajo odnos. Pomemben je ton glasu.
A glas coacha zveni samozavestno, toplo, optimistično in odločno? Če nima naravnih danosti, bo za to potreboval nekaj več vaje, da bo lahko dober coach za druge.
Coach je živi primer in ponudba za odnos.

Vse, kar se coach pogovarja s klientom, kar izgovori (ali zamolči), je odvisno od tega, ali je sposoben tudi nebesedno ponuditi zaupen, stabilen, varen odnos.
Za coacha je koristno vedenje, da intervencije ne potekajo le na vsebinski ravni, temveč da se problem oz. tema in cilj materializirajo tudi v odnosu med coachem in klientom.
Če klient npr. govori o svoji nepotrpežljivosti in njenih vplivih na sodelavce, bo verjetno tudi do coacha precej nestrpen, ker le-ta ne pomaga “dovolj hitro”.
Take teme zahtevajo od coacha precej izkušenj. Potrebno je zaznavanje očitnih in “prikritih” procesnih informacij. To vzporedno opazovanje procesa in vsebine je za novopečene coache precej izzivalno. Navadno se ob opazovanju procesa izgubijo pri vsebinskih temah (zgubijo rdečo nit pogovora) ali pa narobe – se popolnoma “zapletejo” v “zgodbo”, ki jo pripoveduje klient.
Pomaga opazovanje izkušenega coacha ali delo z videoanalizo coachinga.
Uporaba zaznavnih položajev omogoča nadzor nad procesom in prepoznavanje vzorcev prenosa.
Coach naj bi se zavedal svojega telesa tu in zdaj (asociirano v 1. osebo), vzporedno s tem pa naj bi se empatično vživljal v kožo klienta (asociiran v drugega). Imel naj bi tudi širši pogled na proces, t.j. na odnos med coachem in klientom (meta položaj).
Za vajo take paralelne zavesti je koristno, da vedno znova spreminjamo zaznavne položaje in se po možnosti ne “prilepimo” na vsebino.
Spremembe v coachingu se ne zgodijo kar same od sebe. Besedna pripravljenost, da bi nekaj spremenili in nekaj idej v pogovoru še ni dovolj za resnične spremembe.
Novo učenje je mogoče le, če je “čustveno relevatno”. Je predpogoj za vsako delo s spremembami.
Poslovni coachingi so pogosto “čustveno podhranjeni”. V njih je poseben izziv čustvena vpletenost klienta. Zakaj?

Če hočemo skuhati dobro kurjo juho, vemo (kognitivno znanje), da potrebujemo zelenjavo, vodo in kokoš. A bistveno pri juhi je kuhanje (čustva), sicer ne bo nič iz sestavin.
Ko se klient in coach prepustita delu s čustvi in (si) jih dovolita (ranljivost, zmeda, žalost, užitek, jeza, evforija, veselje ...) to omogoča klientu (spet) pristen stik s seboj in poglobljeno izkušnjo svoje osebnosti. Analitično-verbalna izmenjava pri tem ne pomaga veliko.
Taka okrepitev stika v coachingu ima opraviti s tem, da je coach sposoben vzdržati takšno intenzivnost, vzdržati tudi čustveno prizadetost klienta. Tukaj lahko to "zagonsko temperaturo" krepimo s čakanjem, kimanjem, opazovanjem in molkom. Gre za to,da procesa ne prekinemo zato, ke rbi "morali biti učinkoviti in nekja reči." Tri minute molka in čakanja je lahko fatnastična intervencija. S "čakanjem in molkom" imajo težave predvsem coachi, ki so negotovi, pod storilnostnim pritiskom in zato mislijo, da morajo premor takoj zapolniti z novo intervencijo. **Potrpežljivost in varna prisotnost** v stiku (status) sta odliki dobrega coacha. V čustveno intenzivnih trenutkih klienti nezavedno testirajo svojega coacha, ne da bi ta to opazil. Celo če klient težko diha ali dobi vlažne oči, zelo dobro opazi, kako coach na to reagira, ali to vzdrži, je sproščen in ostaja v stiku z njim.
Predstava o tem, da lahko klient ali klientka izbruhne v jok, je nočna mora vsakega neizkušenega klienta.
A brez strahu! Nihče ne joče, kriči ali molči več kot 15 minut. Zato ni razloga za paniko coacha. Ni potrebno vnaprej pripraviti robčkov, lahko pa so nekje na dosegljivem mestu, za vsak primer. Ostanite mirni, sedite in čakajte.
Lahko se odločite, da opišete dogajanje ("Vidim, da se vas je to dotaknilo. "
"Kako se počutite, ko ste zajokali ob tem?" Taka vprašanja merijo na vire moči pri klientu. Lahko jih okrepijo, pojasnijo ali pa zahtevajo še dodatno spremembo. (Jezen sem nase, ker tega ne obvladam sam. Sram me je, da tega ne morem).
Za nekoga, ki nikoli ne joče, je lahko jok odličen vir moči. Ostanite mirni in ohranjajte čustveno povezavo, ko izžarevate sprejemanje, sočutje in spokojnost. Tudi če vas je nekaj tako pretreslo, da bi skoraj zajokali s klientom, tega ne naredite.
To je namreč jasna povratna informacija.
A tudi potlačenje lastnih očitnih čustvenih tem lahko povzoči zmedo.
Čustva so življenje. Coachingi so po pravilu namenjeni izmenjavi misli in navadno bolj površinski. A informacije telesa je potrebno vedno jasno prepoznati in upoštevati.
Klient naj bi dobil pogosto priložnost svoje namere, cilje, pomisleke in ideje "telesno" preveriti.
Zato ga coach z določenimi vprašanji vedno znova vodi v zavedanje notranjosti, v notranjo pozornost in k lastnemu telesu.
Posebno v poslovnih okoliščinah je povezava z informacijami telesa pogosto močno prekinjena. Že sama ponovna vzpostavitev ponovnega stika s seboj je za klienta dragocen cilj, zaradi katerega je vredno priti na coaching.
Bistvena tema coachinga je za-upanje.
Večina ljudi precenjuje, kaj je mogoče doseči v enem letu in podcenujejo tisto, kar lahko spremenijo v enem samem trenutku. Včasih se spremenimo tudi hitreje, kot sami opazimo ali smo pričakovali.
Saj poznate misel Marka Twaina: "Ko sem bil star 14 let, je bil moj oče tako neveden, da sem komaj lahko prenašal starega moškega ob sebi. Ko sem bil star 21 let, sem bil presenečen, koliko se je v 7 letih naučil."
Vir: www.nlp-professional.de

Kako delati s heterogenimi skupinami?

Zadnjič sem v nekem podjetju pripravljala delavnico za vodje in nekaj dni pred začetkom so mi organizatorji sporočili, da bodo udeleženci zelo različni: mojstri iz proizvodnje, vodje oddelkov, vodje razvoja in generalni direktor. Zadnja dva sta magistra ekonomije, nekateri udeleženci imajo samo srednjo šolo ali mojstrski izpit.
Kako delati, če se v skupini znajdejo ljudje z različnim predznanjem? Je mogoče dobro povezati zelo različne ljudi? Kako oblikovati vaje zanje, da bodo vsi dobili primerno učno izkušnjo? Kako vnesti v učenje lahkotnost, a vseeno učinkovitost?

Vsi, ki dlje časa delamo z odraslimi, poznamo ta izziv: v skupini obstajajo različne izkušnje ob temi. Nekateri udeleženci se že dolgo ukvarjajo z njo, drugi so novinci.
Kakšne so primerne vaje, da bodo na koncu vsi dosegli svoje cilje?
Denimo, da imamo NLP izobraževanje in se ukvarjamo s temo PREOKVIRJENJE in njenimi naprednejšimi oblikami, npr. z DELOM Z NOTRANJIMI DELI.
Prvi dve uri potekata ob razlagi, primerih in demonstraciji ene od tehnik.
Potem povemo, da tema zahteva nekaj vaje.
Pripravili smo 3 vrste vaj, v treh ovojnicah (lahko raznobarvnih).
V prvi ovojnici so UDOBNE VAJE. Če jih izberete, ste lahko prepričani, da jih boste zlahka rešili ali naredili. S svojim znanjem in s tem, kar ste se tukaj naučili, boste dosegli cilj.
(udeleženci navadno začenjo šepetati med seboj in občutiti je sprostitev)

Obstaja še druga ovojnica, v kateri so naloge ZA POGUMNE.
To je pa že nekaj, kar zahteva odločnost za “trenje malo trših orehov.”
Kdor želi majhen preizkus za svoj pogum, bo segel po teh vajah.

Pri tretji ovojnici (lahko malo nagajivo) predlagamo previdnost.
Na njej je napis ZA NEUSTAVLJIVE. V njej so naloge, ob katerih si boste lahko grizli nohte in si belili glavo. Ne priporočam vam, da navalite nanje, a je dovoljeno.
(v prostoru verjetno nastane nemir)
Odločite se, katere vaje vam najbolj pristojajo zdaj, in začnite z delom. Če imate vprašanja, sem na voljo. Za katere naloge se boste odločili?

Kot trener, predavatelj ste razvili tri vrste vaj ali nalog. Prve, UDOBNE, naj bodo lahke, a ne prelahke. Lahko so npr. kratke vaje za uporabo ali vaje, podobne tistim ob prezentaciji. Lahko so vaje za ponovitev, za osvežitev ali rahlo spremenjene vaje.
Pomembno: Udeleženci, ki se odločijo zanje, zaslužijo popolno spoštovanje in pozornost! Popolnoma na mestu je, da kdaj izberemo lažjo pot.

Naloge za POGUMNE so že nekoliko zahtevnejše. Gre za naloge prenosa znanja, za razmišljanje o uporabi in kreativnih novih možnostih.
So bolj ambiciozne, a še vedno dovolj dostopne.

Zanimivo postane pri nalogah ZA NEUSTAVLJIVE.
Zanje pripravimo naloge, kjer sežejo do svojih mej ali – se morda ob njih tudi ustavijo, ker ne znajo več naprej.
Večina trenerjev in učiteljev pripravi naloge za udeležence tako, da po možnosti večina ali vsi udobno dosežejo učne cilje. To je dobro in je za večino zelo spodbudno, saj ob doživetju uspeha lahko merimo svoj napredek.
A vedno so med udeleženci tudi taki, ki radi tvegajo in jih bolj motivira malo napetosti in nevarnosti.
Mali nuspehi in ovire jih ne ustavijo, nasprotno, kjer drugi oklevajo ali komentirajo:”To ni mogoče!”, si oni mislijo: “No, vam bom že pokazal!” In zavihajo rokave.

Ob koncu jim lahko damo pisne rešitve (če je mogoče), ki jih lahko vzamejo s seboj domov. Tako so lahko pri učenju samostojni, mi pa prihranimo čas, ki bi ga porabili za razpravo in razlage.

Vir: www.orbium.de

10 veščin za srečo, na katere najbrž niste pomislili

Ko si ljudje skušamo ustvariti zadovoljno, srečno življenje, nas učijo celo vrsto tradicionalnih veščin in spretnosti, ki naj bi nas pripeljala do sreče, kot npr. kreativno mišljenje, samodisciplina in upravljanje s časom. Učimo se, kako učinkovito komunicirati, upravljati z denarjem in biti vztrajen. Vse te spretnosti so seveda zelo pomembne, da si ustvarimo zadovoljno življenje. A obstajajo še druge kompetence, na katere največkrat ne pomislimo, a odločilno oblikujejo našo sposbnost biti srečen.

1. Reči NE.
Večina od nas je bila naučena, da se prilagaja željam drugih, namesto da bi upoštevala predvsem svoje želje. Naučiti se je potrebno reči NE, kadar tako mislimo, in to brez slabe vesti, in se pri tem počutiti dobro.

2. Sprejeti zavrnitev.
Od začetka, ko je otrok odvisen od staršev, se učimo sprejemati pohvale in naklonjenost od drugih. Če tega ne dobimo, smo lahko zelo prestrašeni. Strah pred zavrnitvijo preprečuje mnogim od nas, da bi sledili svojim največjim sanjam. Naučiti se, da je prav, tudi če se drugi ne strinjajo z nami in nam ne ustrežejo, je ključ do sreče.

3. Vedeti, kaj hočem.
Ko se učimo shajati s svetom, mnogi od nas postanejo eksperti za to, kaj drugi hočejo in dajejo prednost željam drugih, da bi si pridobili naklonjenost in pohvalo. Ta navada ne vodi k osebni sreči. Prepoznati, kaj si zares želim in imeti pogum, da to uresničujem, je bistveno za osebno srečo.

4. Slišati notranje vodstvo.
Starši nas “trenirajo”, da jih poslušamo, učitelji prav tako, a nihče ne daje pozornosti naši notranji modrosti. Naučiti se povezati s tem vodstvom je spretnost, ki neverjetno prispeva k srečnemu življenju.

5. Postaviti med svoje prioritete radost.
Mnoge kulture nas učijo, da je na prvem mestu delo, plačilo pa pride kasneje, če bo vse po sreči. Plačujemo davke in upamo, da bomo na koncu zaslužili svojo pokojnino. Pogosto pa je rezultat velikih naporov stres. Biti pripravljen napolniti življenje z radostjo je zelo modra pot k sreči.

6. Dati sebe na prvo mesto.
Sebičnost je v naši družbi pogosto kritizirana. A v resnici smo "neuporabni" v svetu in za druge, če ne poskrbimo najprej zase. Naučiti se učinkovite skrbi zase, nam šele pomaga, da lahko pomagamo drugim in ustvarimo za vse lepši svet.

7. Kako nekaj odnehati?
Večina od nas misli, da je treba vztrajati v stvareh, ne glede na to, koliko bolečine to zahteva ali kakšno ceno bomo plačali. Za vse, kar je pomembno, je treba trdo delati. A nesrečne poti nimajo vedno srečnega konca, zato je odnehati nekaj ena bistvenih sposobnosti v življenju.

8. Kako ceniti, kar je?
"Več, bolje, hitreje" je moto mnogih ljudi**.** Toda če se ne naučimo ceniti tega trenutka in se veseliti življenja prav takega, kot je zdaj, je brezupno, da se ga bomo sploh kdaj. Ena najbolj dragocenih veščin je torej biti hvaležen za to, kar je.

9. Kako prositi za pomoč.
Strah pred zavrnitivjo in nepripavljenost, da se razkrijemo pred drugimi (tudi zaradi želje po neodvisnosti), nam preprečuje, da bi poiskali pomoč, ki jo potrebujemo, da bi dosegli, kar si želimo. Jack Canfield predlaga, da postanemo "prvovrsten prosilec in spraševalec", saj ni bilo ničesar pomembnega ustvarjeno v izolaciji. Naučiti se prositi za podporo je zato nedvomno ključna sposobnost.

10. Kako sprejemati?
Tipično je, da se naučimo biti dobri dajalci in se navadno počutimo neugodno, ko sprejemamo, tudi če je to preprost poklon ali darilce. Naša kultura poudarja pomen dajanja. To je navada, ki se jo splača osvojiti, sicer naše želje ostanejo nedosegljive, saj ne spustimo k sebi dobrih reči.
Če osvojimo vsaj eno do teh veščin, se bo naše življenje temeljito spremenilo in okrepilo našo radost in zadovoljstvo. Nikoli ni prepozno za nov način bivanja, kajti prava sreča je odvisna prav od teh veščin.

Vir: /www.huffingtonpost.com

Kako pisanje prispeva k dobremu počutju?

Kako se počutite, potem ko porabite uro ali dve časa za pisanje?

Ste sproščeni, polni energije ali bolj navdihnjeni kot ob začetku? Niste edini.

Mnogi ljudje poročajo, da ima pisanje pomemben vpliv na njihovo počutje, na miselni proces in celo na njihov pogled na svet. Pisanje bolj vpliva na naše možgane, kot si mislimo.

1. Pisanje spodbuja spomin.
Morda niste eden tistih, ki pišejo sezname, a morda poznate koga, ki je. Ste že kdaj napisali seznam nalog ali telefonsko številko, da bi jo kasneje našli, ko jo boste potrebovali, a ste si jo zapomnili? Nič čudnega.

Ko nekaj zapišemo, aktiviramo skupino celic, ki jih poznamo kot retikularni aktivacijski sistem. Rezultat je, da možgani povečajo fokus na informacije, ki smo jih zapisali.

2. Pisanje za boljše zdravje.

Mnogi med nami pišejo dnevnik, da bi ohranili dnevne dogodke, izrazijo svoje občutke na papir in zapisujejo ideje za prihodnost. Vemo, da je pisanje katarzično in nam pomaga predelati travmatične, neprijetne in stresne teme, a prednost pisanja je še veliko večja.

Raziskovalci Univerze Texas so odkrili, da pisanje povečuje število limfocitov, imunskih celic, ki se pomagajo telesu boriti proti infekcijam. Obstajajo znastveni dokazi, da pisanje dnevnika spodbuja levo stran možganov. Mislite, da je pri tem desna, kreativna stran zapostavljena? Ni tako. Ko je leva stran zaposlena, se desna polovica "prebudi" in dela "svoje" delo, ki je ustvarjalnost, domišljija in čutenje.

3. Vpliv pisanja na inteligenco

Seveda vas pisanje tudi dela bolj bistre, inteligentne. Pisanje spodbuja jasnost na način, ki ga govorna komunikacija ne more. To je zato, ker pisanje o določeni vsebini zahteva poznavanje teme. O njej je treba premisliti, organizirati svoje misli – najprej v svoji glavi in potem tudi na papirju in jih potem zapisati.
Če ste pisec, avtor, imate verjetno velik, pester besednjak, ki ga uporabljate za svoje pisanje.

Ko pišemo, se začnemo zavedati preobloženosti, gostobesednosti jezika. Začnemo se zavedati besed in fraz, ki jih pogosto uporabljamo. Prepoznamo to težnjo kot nekaj, kar ni samo dolgočasno za bralce, temveč tudi za nas kot pisca. To nas motivira, da najdemo nove besede. Ko se to zgodi, izboljšamo svoj besednjak.

Koliko blokov, zvezkov, rokovnikov je na vaši mizi zdaj? Koliko pisal? Koliko barv? Če ste odgovorili z "Veliko." ste najbrž "pisalni odvisnik".
To ni slaba novica. Fizično dejanje pisanja s svinčnikom na papir angažira vaše možgane na tri različne načine. Uporabite fine mootrične spretnosti, da držite pisalo in pišete, vaši možgani delujejo, da bi priklicali oblike in črte, ko oblikujejo črke, in vi vidite vsako črko in besedo, kakršna se oblikuje v možganih.

5. Pisanje izboljšuje pisanje.

Vsak ve, da branje različnih vsebin prispeva k temu, da postanemo boljši pisci, a kako pisanje samo spodbuja našo sposobnost pisanja?
Najpomembnejša dejavnost, ki jo lahko uporabi vsak pisec, da bi izboljšal svoje sposobnosti, je, da piše čim pogosteje. Razlog je preprost. Ideje spodbujajo pisanje in narobe. Pomislite na to, kolikokrat ste pomislili na idejo ali nov projekt pisanja, ko ste bili sredi dela za drugi projekt, ki ni bil nujno povezan s tem, na kaetrem ste delali, a proces pisanja je spodbudil vaše možgane, kar je povzročilo pritok in pomnožitev idej.

7. Imate problem? Pišite!

Eden od načinov, kako rešimo problem, je razumeti problem, raziskati podrobnosti in poiskati rešiitve. Kaj je lahko bolj koristno pri tem kot pisanje?
Zapis problema na papir pomaga popolnoma razčleniti temo, s katero se ukvarjaš. Raziskovanje detajlov pomeni, da boste delali veliko zapiskov. Nazadnje, kaj bi bil boljši način, kot identificirati rešitve ob brainstormingu, ob katerem vse zapišemo na papir?
Če vključimo pisanje v reševanje problema, ta prizadevanja ne izboljšajo le spsobnosti za reševanje zdaj, temveč tudi sposobnost za reševanje problemov v prihodnosti.

Vir: www.finerminds.com

Cilji malo drugače

Morda tudi vi delate s strankami in jim dajete “domače naloge” na coachingu ali svetovanju. Zapisujejo si cilje, dejavnosti in dnevne naloge.
Kako doseči cilje, ki jih zares hočemo, brez neželenih posledic?
Pri tem je zelo pomembna ubeseditev, besede, ki jih uporabljamo.

Razen že znanih kriterijev SMART so pomembne tudi besede, ki jih uporabimo za opis ciljev. Če pri ubeseditvi uporabimo pridevnike, se osredotočamo na kvaliteto izkušnje, ki jo želimo. Tak proces postavljanja ciljev je zahtevnejši kot običajno, saj zahteva tudi resno raziskovanje sebe. Kako torej postaviti prave cilje?

1. Izberite cilj in ga ubesedite v 1. osebi, npr.:
“Sem ... finančno neodvisna, zadovoljna, ljubljena, zdrava, gibčna ...”

2. Stopite v prihodnost. Kakšno bi bilo življenje, če bi to imeli – zdaj?
Natančno si predstavljajte uresničen cilj.
Kako je videti, občutiti, kakšen vonj ima, kaj si pravite, ko ste dobili, kar hočete?

3. Poiščite pridevnike, ki opisujejo občutek ciljnega stanja:
Sem ... varna, mirna, zadovoljna, polna energije ... Počutim se navdušena, lahkotna, povezana ...

4. Osredotočite se na vse, kar lahko opišete s temi pridevniki.
Katere situacije, dogodki, ljudje vam dajejo te kvalitete? (npr. družba s prijatelji, ki so vredni zaupanja in dajejo občutek varnosti, sprehod ob reki, pisanje, pletenje, plavanje ...)

Ne načrtujemo samo mini ciljev, ki so neposredno povezani s končnim ciljem, temveč zelo različne, tudi prostočasne dejavnosti, ki nam prinašajo želene kvalitete. Tako ustvarimo energijo cilja, ki teži k uresničenju.

Če postajate nemirni in se pojavi dvom, se spomnite na čas, ko se je v vašem življenju nekaj dobrega zgodilo in je zahtevalo potrpežljivost, npr. posadili ste rožo ali drevo in čakali na cvetenje ali plodove. Morda ste se na noov zaljubili, a niste vedeli, ali bo odnos uspel in se ohranil. Ste bili sproščeni ob čakanju na izid, ki ga ni bilo mogoče nadzirati?

Zamislite si, kaj bi počeli in kako se počutili, če bi že vnaprej vedeli, da bo vse prav. Ključ je torej sproščeno pričakovanje z zavedanjem, da pogosto nekaterih izidov ne moremo nadzirati, lahko pa nadziramo način, kako se bomo soočili z njimi.

Kaj je novega pri nas?

Novo v marcu

- **11. 3. 2016: KULTURA POVRATNE INFORMACIJE: POHVALA IN KRITIKA, (3-urna delavnica)**
  Ljubljana, Center za psihodiagnostična sredstva, Litostrojska 44 d **NOVO!**
  Ste vedeli, da je 12,20 % zaposlenih v zasebnem sektorju vedno pohvaljenih za svoje dosežke, 19,51 % pogosto, 21,95 % občasno, 34,15 % redko in 12,2o % nikoli? V javnem sektorju so vedno pohvaljeni 5,40 %, pogosto 24,13 %, 32,06 % občasno, 30,48 % redko in 7,94 % nikoli. Zaposleni v javnem sektorju so torej pogosteje pohvaljeni kot zaposleni v zasebnih podjetjih.

- **NLP PRAKTIK** , začetek **18. 3. 2015** (Ljubljana, Žalec), skupina zagotovljena. **NOVO!**

Vabljeni tudi na poslovni, **osebni in limbični coaching**. Imamo bogate izkušnje ne le v usposabljanju coachev, temveč tudi v poslovnem in osebnem coachingu.

KNJIGE in CD:

Še vedno lahko pri nas naročite knjigo **RDEČA NIT - SAM SVOJ COACH** (naročilo) (po ugodnejši ceni 17 EUR) in **(P)OZDRAVI STARE RANE** (16 EUR).
Na voljo je tudi še nekaj primerkov **priljubljenega CD-ja** s sprostitveno glasbo za coaching z navodili (10 EUR). **Če vam je naša spletna revija všeč, povejte naprej, če vam ni, povejte nam. Vabljeni tudi k sodelovanju s prispevki.**

www.sledi.si

Iz podatkov je razvidno, da so anketirani, zaposleni v zasebnem sektorju, v 12,20 % vedno pohvaljeni za dobro opravljeno delo, 19,51 % jih je pogosto pohvaljenih, 21,95 % občasno, 34,15 % redko in 12,20 % nikoli. V javnem sektorju so vedno pohvaljeni anketirani v 5,40 %, pogosto 24,13 % anketiranih, 32,06 % občasno, 30,48 % redko in 7,94 % nikoli. Zaposleni v javnem sektorju so v našem vzorcu pogosteje pohvaljeni za dobro opravljeno delo, kot zaposleni v zasebnem