

TRŽNICA IDEJ ZA IZOBRAŽEVALCE, TRENERJE IN COACHE, februar 2017



Uvod

Pozdravljeni!

Pomlad že trka na vrata in tudi v naše delo vnaša nekaj novosti. Razen NLP izobraževanj se spet pripravljamo na izvedbo študijskih krožkov, s katerimi želimo vpeljati kulturo aktivnega učenja odraslih, ki bo imelo vpliv na skupnost, v kateri živimo in ki bo omogočalo učenje in kreativnost ne le tistim, ki si življenja brez učenja že zdaj ne znamo predstavljati, kot tudi tistim, ki jim le-to odpira vrata v nove zaposlitvene možnosti. Študijski krožki so ena najbolj demokratičnih in kreativnih oblik učenja, s katero dobijo priložnosti za učenje vse generacije.

Po nekaj letih smo se spet povezali z Reinholdom Florianom [Gastonom](#), ki je bil že večkrat naš gost in je vedno navduševal naše udeležence. V aprilu se bomo z njim zabavno in igrave učili pristnega nastopanja. Delavnica bo zagotovo spet posebno doživetje. Spremljajte naše objave na spletni strani www.sledi.si in pridite na to nepozabno enodnevno delavnico in (ali) večerno predstavo (monokomedijo).



Nadaljujemo naša NLP izobraževanja, kjer se počasi zbirajo novi udeleženci za NLP trenerje in NLP Master coache. Vabljeni v prijetno skupino, sprejmemo še 4 nove bodoče trenerje. Omenjeni izobraževanji sta le na vsaki dve leti, zato pohitite s prijavo.

Še vedno navdušeno pišemo ob kaminu in vedno več ljubiteljev kreativnega pisanja, ki vidijo, kako zadovoljujoče početje je pisanje, prihaja med naše vrste.

Tudi za majsko vikend ustvarjalnico v Visokem v Poljanski dolini imamo še 5 prostih mest (od skupaj 12), a se skupina hitro polni.

V tokratni številki vam ponujamo še en odlomek našega sodelavca - trenerja in coacha Rudija Germa, ki pripravlja knjigo, v kateri zanimivo povezuje nevroznanost, poslovno-ekonomska znanja in svoje dolgoletne izkušnje vodenja. V knjigi z naslovom **Nevronačela vodenja ali Zakaj zaposleni marsikaj storijo drugače, kot pričakujemo?** Zanimivo in včasih tudi provokativno piše o desetih načelih vodenja, kakor jih je spoznal sam pri delu v mednarodnih podjetjih. Prvi v Sloveniji opisuje, kaj konkretno je pridobil pri delu z ljudmi in kako uporablja veščine NLP in jih priporoča vsem, ki vodijo ljudi. Loteva se skritih, predvsem čustvenih vidikov motivacije in vodenja ljudi, ki delajo v timu. Ponuja praktična priporočila, kako s tehnikami NLP in drugimi veščinami izboljšati delo vodje. Knjiga bo na voljo predvidoma konec marca in boste o izidu obveščeni.

Vabljeni na naša izobraževanja, ki so ne le vsebinsko raznolika in obsegajo vse vidike naše osebnosti, od učenja ročnih spretnosti do dela s čustvi, umom in jezikom ter usposabljanja za coaching in trening, temveč so tudi cenovno pestra – od študijskih krožkov, ki so skoraj brezplačni do usposabljanja za coache in trenerje, ki so zaradi dolgotrajnega in zahtevnejšega dela in sodelovanja tujih trenerjev cenovno višja. Izkoristite ugodnosti, ki jih ponujamo pri plačilih.

Še vedno so na **voljo tri naše knjižne izdaje knjige**: Rdeča nit, (P)ozdravi stare rane in Moj učni dnevnik. Pri nakupu dveh knjig hkrati 10 % popust. Naročila na naši [spletni strani](#).

Vabljeni tudi k prijavam v NLP izobraževanja.

Nada Mulej

VSEBINA

Uvod , vsebina	1-3
Je cilj ekološko usklajen s prihodnostjo?	3-4
Miselne navade	5-6
Lahko izbiramo vreme? Da!	7-8
Umetnost sočutja do sebe	9-10
Pogled iz gugalnika	11-12
Metuljeva tehnika	13-14
Ustvari si perspektivo	15- 16
Nevronačela vodenja: Načelo “nadočeta” (Rudi Germ)	17-19
Kaj je novega pri nas?	20

JE CILJ »EKOLOŠKO« USKLAJEN S PRIHODNOSTJO?

Osebna sprememba ni nujno in tudi ni potrebno, da se zgodi čez noč, če želimo, da bo delovala pozitivno na celotno okolje klienta. Mentalni procesi sprememb so vedno povezani z nevrologijo. Stare nevronske povezave bi se morale sprostiti in se oblikovati nove, da bi ustvarili nove spominske sledi. Zato je smiselno, da spremembe načrtujemo v določenem časovnem okvirju. Seveda lahko delo s spremembo popolnoma končamo v sedanjosti, učinki pa nastanejo šele v prihodnosti. To načelo bi lahko imenovali »učinek nevrostata« (izpeljanka iz besede termostat). Vemo, da tudi temperaturo v prostoru spreminjamo postopno in da nekaj časa čakamo, če npr. na termostatu premaknemo temperaturo od 23 na 15 stopinj.

Na coachingih pogosto postavimo v prostoru časovno črto klienta in jo označimo na tleh, da lahko klient različne točke tudi prostorsko doživi, medtem ko se pomika k cilju. Ko se vživi v ciljno stanje, ugotovi, kako sprememba vpliva nanj in na okolje, saj v NLP-ju skrbno upoštevamo »ekologijo«, zunanje in notranje okolje in okoliščine klienta.

Pri tem je pomembno vprašanje: **Se cilj »ekološko« ujema z mojo prihodnostjo?**

Priporočamo torej, da najprej s pomočjo barvnih listkov ali simbolov v prostoru oblikujete osebno časovno črto klienta.

1. **Določite svojo časovno črto**, na njej označite preteklost, sedanjost in prihodnost in jih uskladite z velikostjo prostora.
2. Zdaj **označite še točko ZDAJ** in točko v prihodnosti, ko se bo zgodila sprememba in boste doživeli njen učinek.
3. Pred to točko in za njo si pustite nekaj prostora. Postavite se na točko ZDAJ in pogledjte na cilj od daleč, torej disociirano.
4. **Korak v prihodnost** ali »poskusna vožnja«. Zavestno se vživite v ciljno točko in ustvarite ciljno fiziologijo. Pri tem pazite na simetrično telesno držo. V mislih si oglejte različne povezave in odnose, ki vplivajo na spremembo.
5. Opazujte iz točke v prihodnosti sedanjost in si predstavljajte ves potek procesa sprememb.
6. Vrnite se nazaj v sedanji trenutek in ovrednotite svojo »poskusno vožnjo«, pri čemer pazite na držo telesa.
7. Če imate pomisleke ali vidite možne negativne posledice, premislite, kakšne so možnosti da se jim izognite ali jih kompenzirate.
8. Te dodatne možnosti spet vstavite na črto v prihodnosti in ponovno naredite korak v prihodnost. Morda želite cilj časovno drugače določiti, npr. bližje ali bolj oddaljeno.
9. Preverite s korakom v prihodnost večkrat določene korake, dokler ne pridete v točko sedanjosti, od koder pozitivno zaznavate spremembo v prihodnosti.
10. Uporabite kot dodatno perspektivo tudi metapoložaj.

Priporočila za vajo:

- To vajo seveda lahko naredite tudi samo v mislih.
- Če bi vajo izpeljali za vaš tim, načrtujte večji prostor in konkretnjšo prostorsko strategijo za ponazoritev ciljev podjetja.

Vir: Coach yourself, Junfermann, Paderborn

LAHKO IZBIRAMO VREME? DA!



Ljudje precej podcenjujemo to, kar lahko ustvarimo in naredimo v enem dnevu in pogosto precenjujemo to, kar je mogoče v enem letu. A svojo usodo si ustvarjamo vsak dan posebej in vsak dan sproti lahko izbiramo namero, kaj hočemo ustvariti. Življenje je polno nepričakovanih dogodkov in v mnogih situacijah je edino, kar lahko nadziramo, naša namera, kako bomo odgovorili nanje.

Če si res vzamemo čas in razmislimo, **je vse, kar se dogaja okrog nas, nevtravno in brez pomena, dokler mi temu ne pripišemo svojega pomena. Vprašanja, ki si jih postavljamo, so gonilo pomena, ki ga ustvarjamo, in namere, ki jo imamo ob tem.**

Ne glede na to, kaj se vam dogaja, gre za izbiro: Bom dovolil, da me to potre? Bom izbral dobro ali slabo? Bom izbral, da ostanem ali da grem? Bom izbrala, da kričim ali da šepetam? Bom izbrala hiter odziv ali si bom vzela čas za odgovor? Kadar stranke na coachingu govorijo o situacijah, ki jih ne morejo nadzirati, običjano okrepijo grobo resnico. Nekaj spremeniti v situaciji ni mogoče ali ni mogoče dovolj hitro. Ne morete dobiti službe instantno hitro, ne morete narediti nekaj, kar je proti volji drugega. Verjetno tudi ne morete kar zradirati preteklosti. Toda ... Obstaja nekaj močnih, inteligentnih vprašanj, ki vas podpirajo, da ohranite pozitivno namero, ko jo najbolj potrebujete:

1. Kdo bi bili in kaj bi (še) videli, če bi misli, ki vas skrbijo, preprosto izbrisali? Skrb je največji sovražnik sedanjega trenutka. Krade vašo radost in vas dela zelo zaposlene z NIČEM. Če zapravljate čas za skrbenje, preprosto uporabljate domišljijo na obrnjen način, za kreiranje tega, česar nočete.

Prepoznajte, da obstaja nekje v nas jaz, ki je večno miren in spokojen. Notranji mir ni odvisen od zunanjih okoliščin, je tisto, kar ostaja, ko opustimo svoj ego (ki želi nadzirati izide) in skrbi. Mir lahko najdemo v sebi na kateremkoli kraju in v kateremkoli času. Vedno je tukaj in potrpežljivo čaka, da mu bomo naklonili svojo pozornost.

Miren um dosežemo takrat, ko smo **pomirjeni s svojimi mislimi**. Zgodí se, ko opustimo potrebo po tem, da bi bili kjerkoli drugje, kot smo, fizično ali čustveno. To sprejemanje stvari ustvari notranjo harmonijo. Potreba, da bi bilo nekaj drugače v tem trenutku ni nič drugega kot skrb, in skrbi nas peljejo v začaran krog. Vedno je pravi trenutek, da objamemo sedanost – z odmaknjenim sprejemanjem tega, kar je prav tu, prav zdaj. Le potem imamo moč, da se osredotočimo na izzive in priložnosti bolj pozorno, in to spremeni vse.

2. Kaj bi lahko bilo pozitivnega zdaj, prav tu in prav v tem trenutku, če bi to zares hoteli? Najmočnejše orodje proti stresu in negativnosti je **sposobnost izbiranja vsake posamezne misli**. Sreča zapusti tiste ljudi, ki nočejo videti lepih stvari v tem, kar imajo. Če nam življenje daje razlog za negativnost, pomislimo na nasprotje tega. Naše misli se ne končajo, ko nehamo misliti nanje. Nadaljujejo se kot odmev v našem življenju. Zato izbirajmo modro in z jasno namero. Bodimo veseli, kreativni, radostni, nagajivi in se čim pogosteje smejmo. Nasmeh spremeni

vibracijo telesa. Spremeni kemijo našega bitja in povzroča boljše počutje. Zanimiva raziskava je ugotovila, da zdravniki, ki so v dobrem razpoloženju, ko dajejo diagnoze, bolje uporabljajo svoje intelektualne sposobnosti kot drugi v nevtralnem stanju. To prispeva, da dajejo 20 % hitrejšo diagnozo. Ista študija na prodajalcih pa je pokazala 50 % večjo uspešnost v prodaji. Naš um torej dela najbolj učinkovito, ko je v pozitivnem stanju.

3. Kako bi torej odgovorili z jasnostjo in močjo namesto z negativnim odzivom na svojo izkušnjo? Vedno, ko se odzovemo na star način, se ustavimo in se zavestno odločimo, da ne bomo ujetniki svoje preteklosti ali sužnji sedanosti. Da bi si pridobili nadzor nad svojim umom, potrebujemo zavedanje. Za hip se umirimo, globoko vdihnemo in osvobodimo um vse navlake, klepeta v glavi in okrog nas. To daje prostor za spremembo stanja, da lahko vstopi nekaj novega.

Iz zavedanja svojih misli in čustev postanemo sposobni zavestno preusmerjati svoj fokus. Čas je, da se zavestno odmaknemo od tega, kar nas omejuje, v točko nič ali v nekaj, kar nas navdihuje. Osredotočimo se na naslednji logičen in smiseln korak. Ni brezupnih situacij, so le ljudje, ki brezupno gledajo nanje. V dobesedno vsakem primeru vas ničesar ne ustavlja razen vaših lastnih misli o sebi in o tem, »kakšno je življenje«. Vaša zaznava kreira prepričanja, prepričanja kreirajo vedenje in vedenje ustvarja izkušnje. Zato je potrebno skrbno izbirati misli, ki jim dovolimo, da se zadržujejo v naši glavi, in skrbno izbirati tiste, ki hočemo, da jih doživimo.

4. Kaj lahko opustim prav zdaj, ne da bi stvar izgubila? Iskreno rečeno, lahko veliko stvari v življenju spustimo, opustimo, ne da bi jih zgubili. Opuščanje starih idealov dela prostor za nove priložnosti. Opuščanje tega, kar ne deluje, ustvarja pot za to, kar hočemo. Če je bolečina oklepanjanečesa močnejša kot bolečina spuščanja, je čas za spuščanje, prepuščanje in novo rast.

Drugače rečeno: stare navade, rutine in misli nas zadržujejo na mestu. Ne moremo raziskati novih oceanov, če ne zberemo poguma in zapustimo izpred oči starega, domačega, znanega. Opuščanje je bistveni del tega procesa. Opuščanje ne pomeni vedno ozdravljenega odnosa in situacije. Nekateri razmerja in situacije niso mišljeni, da vztrajajo. Odpustite vseeno in pustite, da je to, kar je, takšno, kot je. Pojdite naprej in se osvobodite. Če zadržujete staro zamero do nekoga, ste navezani nanjo ali okoliščine s čustveno povezavo, ki je močnejša od vas. Opuščanje je edini način, da se sprostite ta povezava in ste svobodni.

Čas je, da nehate pričakovati, da se bo karkoli okrog vas spremenilo in se osredotočite na spremembo od znotraj, delajte v skladu z njo in hitro boste našli notranji mir, ki je vedno v vas.

Vaja:

Kdo bi bili in kaj bi bilo drugače za vas, če bi odmislili, zbrisali to idejo, ki vas skrbi? Z drugimi besedami: Pomislite na določeno misel, ki zamegljuje in onesnažuje vaš zaskrbljeni um in vizualizirajte, kako bi bilo življenje drugačno, če bi to misel odstranili, spustili.

- Kako bi bila videti vaša sedanja življenjska situacija?
- Bi s seboj in drugimi ravnali drugače?
- Kako bi se počutili?
- Kako bi se vedli?
- Kaj bi bili sposobni doseči?

Zapišite si odgovore, jih preberite in razmislite, kaj boste s tem.

UMETNOST SOČUTJA DO SEBE

Zadnjič sem se po dolgem času srečala z znanko in pripovedovala mi je o svojem življenju zadnjih let. Kot večina od nas je tudi ona doživljala precej sprememb. Ena od njih je bila bolezen. Opisovala je, kaj jo je bolezen naučila in uporabila izraz »biti svoja najboljša prijateljica«.

Spomnila sem se mnogih klientov s coachinga in sebe v določenem obdobju, ko smo zaradi okoliščin začeli verjeti: »Nekaj je v temelju narobe z menoj, da se mi to dogaja.«

Zdi se, da v teh časih mnogi ljudje živijo v neke vrste »transu«, v katerem verjamejo da niso dovolj dobri. Dober način, da se prebudimo iz tega transa **je čuječnost in sočutje do sebe**. Sočutje do sebe zahteva iskren stik s svojo ranljivostjo. Sočutje se razvije, ko **aktivno skrbimo zase**.

Pri tem lahko uporabimo poseben postopek čuječnosti in sočutja z meditacijo. Pristop je uporabila Michele McDonald, da bi si lažje zapomnili, kako vpeljemo čuječnost v svoj vsakdan.

- Prepoznavaj, kaj se dogaja.
- Dovolj izkušnji, da je, kakršna je.
- Sprejmi jo s prijaznostjo.
- Naravno zavedanje se zgodi, ko se ne identificiramo z izkušnjo, temveč jo zgolj opazujemo.

Vedno znova, ko se znajdemo v izzivalni situaciji, lahko raziščemo RAIN /akronim za štiri korake/, s katerimi postanemo bolj prijazni in nežni do sebe.



The infographic features a pink triangle in the top right corner with the text 'mindful mindful.org'. Below it, there are two grey clouds from which colorful raindrops (pink, blue, orange, green, purple) are falling. The main text reads: 'Feeling Overwhelmed? Remember "RAIN"'. Below this, it says 'Four steps to stop being so hard on ourselves.' The acronym RAIN is broken down into four columns: R (Recognize what's going on), A (Allow the experience to be there, just as it is), I (Investigate with kindness), and N (Natural awareness, which comes from not identifying with the experience).

mindful
mindful.org

Feeling Overwhelmed?
Remember "RAIN"

Four steps to stop being so hard on ourselves.

R Recognize what's going on

A Allow the experience to be there, just as it is

I Investigate with kindness

N Natural awareness, which comes from not identifying with the experience

R—Recognize = Prepoznaj, kaj se dogaja.

Prepoznavanje pomeni zavestno prepoznati v vsakem trenutku svoje misli, čustva in vedenje, ki vplivajo na nas. Kot bi se prebudili iz sanj, je prvi korak, iz tega »transa« nevrednosti preprosto prepoznavanje, da smo s e zataknili v **omejujoče prepričanje, čustva in fizični občutek**. Tipičen znak je kritičen notranji glas sramu, strahu ali občutek depresivnosti v telesu.

Ljudje se na občutek nevrednosti različno odzivamo. Nekateri se bolj zaposlijo, da bi si dokazali, da so vredni. Drugi so ohromljeni ali razvijejo odvisniško vedenje, da se izognejo soočenju s svojim sramom in strahom. Vsaka od teh strategij lahko vodi k defenzivnemu ali ofenzivnemu vedenju do drugih ali na nezdravo navezanost. Nekateri ljudje so desetletja dolgo v vojni s seboj, ne da bi ugotovili, kako samoobsojanje in samozavračanje preprečujeta, da bi se globlje povezali z drugimi in uživali svoje življenje. Ko ljudje umirajo, je eno najpogostejših obžalovanj ob koncu življenja, da **niso bili iskreni in resnični do sebe**. Namesto da bi poslušali svoj notranji jaz, večina deluje v skladu s pričakovanju drugih, pri tem pa zavračajo in izdajo sebe. Ko se naučimo prepoznati, da smo v vojni s seboj, je to zelo zdravilno. Ko prepoznamo to samoobsojanje in občutek neustreznosti, se osvobodimo iz boleče notranje ječe.

A—Allowing: dovolimo, se ustavimo in prepoznamo občutek.

Dovoliti pomeni pustiti mislim, čustvom in telesnim občutkom, da so preprosto tu. Ko občutimo neugodna čustva, navadno reagiramo na tri načine: ohromimo svoja čustva, se obsojamo ali pa preusmerimo pozornost na nekaj drugega. Tako npr. lahko občutke sramu izrazimo tako, da popravljamo in karamo svojega otroka. Namesto da bi si dovolili ta občutek, obtožujemo svojega partnerja, ker ni naredil, kar bi moral, skrbimo za nekaj drugega ali se preusmerimo. Dovolimo si odmor z namenom, da sprostimo svoje odpore in dovolimo, da je izkušnja, kakršna je.

Ko dovolimo mislim in občutkom, da preprosto so, to ne pomeni, da se strinjamo s svojimi mislimi, kako smo nevredni. Namesto tega prepoznamo prisotnost tega obsojanja in bolečih občutkov ob tem. Morda nas je nečesa strah in v mislih šepnemo DA, da bi prepoznali in sprejeli realnost svoje izkušnje v tem trenutku. Viktor Frankl je pisal o tem, **kako je med vsakim dražljajem in odzivom prostor in v tem prostoru sta naša moč in svoboda**. Dovoliti pomeni videti globlje v svoje bitje, ki prebudi prijaznost in nam pomaga delati bolj modre odločitve v življenju. Morda ob stresu začnemo razmišljati o svoji najljubši hrani in začutimo potrebo po njej. Ko prepoznamo vzrok, lahko prekinemo ta vzorec. V tej prekinitvi morda začutimo napetost v telesu, bitje srca in poželenje. Morda se lahko povežemo s skritim občutkom osamljenosti, ki se skriva za tem. Vidimo, da če lahko ostanemo s to osamljenostjo in smo nežni z njo, poželenje izgine.

I—Investigating= opazovati s prijaznostjo

Opazovanje pomeni raziskovanje z naravno radovednostjo, da bi spoznali resnico in usmerjali bolj osredotočeno pozornost na sedanji trenutek. Preprosto se ustavimo in vprašamo: Kaj se dogaja v meni? To lahko sproži prepoznavanje in bolj aktivno izkušnjo.

Lahko se vprašate: **Kaj v meni potrebuje pozornost?** Kako to doživljam v telesu zdaj? Kaj verjamem, mislim? Kaj ta občutek hoče od mene? Morda zaznate občutek tresenja ali mrazenja in ugotovite, da je vanje preoblečen občutek nevrednosti in sramu. Dokler se tega ne zavemo, nezavedna prepričanja in občutki nadzirajo našo izkušnjo in identifikacijo z omejenim, »pomanjkljivim« jazom. Pesnica Dorothy Hunt je napisala, da vsi potrebujemo »prostor v srcu, kjer je vse, kar je, dobrodošlo«. Brez takega namena brezpogojne skrbi ni dovolj prostora in odprtosti za realno opazovanje.

Ta postopek lahko uporabimo tudi ob telesni kronični bolečini. Morda ob njej občutimo občutek: »Sovražim tako življenje« ali »Sovražim sebe.« Šele ko prepoznamo to bolečino, jo lahko omehčamo s sočutjem do sebe.

Predstavljajte si, da se sprehajate skozi gozd in tam najdete majhnega kužka, ki sedi pod drevesom. Hočete ga pobožati, a ko se sklonite k njemu, nevarno zarenči. Videti je prestrašen in jezen. Šele ko poglobite pogledate, vidite, da ima poškodovano nogo, ker se je ujel v past. Takoj spremenite svoj občutek od jeze ali strahu v odločnost. Vidite, da psičkova agresivnost izvira iz ranljivosti in bolečine. To se dogaja tudi nam, ljudem. Če se počutimo prizadeti, je to zato, ker smo ujeti v bolečino. Bolj ko opazujemo vir svojega trpljenja, bolj kultivirano in sočutno delujemo do sebe in drugih.

Opazovanje bolečine (tudi telesne) pomeni, da nežno položimo roko na srce – s kretnjo prijavnosti – in povabimo občutke, da se pojavijo. Sočutje se naravno pojavi, ko se pozorno dotaknemo svoje bolečine in odgovorimo s prijazno skrbjo. Ko prakticiramo »RAIN«, opazujemo katero dejanje prijavnosti nam najbolj pomaga, da se pomirimo. Mnogi nežno položijo roko na svoje srce, drugi si predstavljajo sijočo luč ali slišijo prijazen šepet, spodbuden stavek. Kar šetje je, da ko opazujete in se povežete s svojo bolečino, namera prebudi ljubezen do sebe in sočutje. Takrat majhna gesta pomaga, da se bolje počutimo.

N—naravno ljubeče zavedanje

Zgodi se, ko se več ne istovetimo z »malim jazom«. To neidentificiranje pomeni, da naš občutek sebe ni povezan z omejujočimi prepričanji, občutki ali zgodbami. Začnemo živeti z odprtostjo in ljubeznijo, ki izražata naše naravno zavedanje.

Prvi trije koraki zahtevajo nekaj namerne aktivnosti, za zadnji korak pa ni treba ničesar narediti; preprosto počivamo v svojem naravnem zavedanju.

RAIN ni preprosta meditacija, ki jo naredimo enkrat in vse spremenimo. Tudi naše zavedanje ni trajno, nespremenljivo. Ko jo prakticiramo, lahko izkušamo občutek toplote in odprtosti,

spremembo perspektive. Temu lahko zaupamo. **RAIN je vseživljenjska praksa**, s katero se naučimo soočiti in srečati s svojimi dvomi in strahovi z ljubečo prisotnostjo. Vedno ko se upočasnimo in prepoznamo: »Aha, to je trans nevrednosti, to je strah, to je prizadetost, to je obsojanje ...«, smo zastrupljeni s staro navado in omejujočimi prepričanji, ki oklepajo naše srce. Postopno izkušamo **naravno ljubeče zavedanje resnice** tega, kar smo, in smo več kot vse zgodbe, ki smo si jih kdaj pripovedovali o sebi glede tega, da »nismo dovolj dobri« ali v temelju neustrezni.

Vir: www.mindful.org

POGLED IZ GUGALNIKA ali kako oblikujemo življenjsko vizijo

V teh dneh v Sloveniji precej razpravljamo o vizijah – skupni, osebnih, poslovnih. Večinoma so pomanjkljivosti pri tem, da ne znamo dovolj dobro povezati vizije (moje/naše prihodnje slike čez 2-4-6 ... let), vrednot, ki pravo vizijo (čustveno) podpirajo in ji dajejo energijo (Kaj mi/nam je zares pomembno? Zakaj?) in strategije s postavljenimi cilji, roki in nalogami.

Coachi se pogosto ukvarjamo z vizijami in cilji naših klientov. Zavedamo se, da brez ciljno ostredotočene akcije ni nobene uresničene vizije.

Kako pa to izpeljemo konkretno? Predstavljam vam tri možnosti.

1. POGLED IZ GUGALNIKA

Vaja je namenjena oblikovanju »večje slike«, življenjske vizije.

Čas: 20 minut popolnega miru in tišine za delo. Ker gre za vas, dovolite, da vaša domišljija prispeva najlepše podrobnosti. Napišite zgodbo, narišite sliko svojega življenja na SVOJ način.

Predstavljajte si, da ste srečen, zdrav 90-letnik/90-letnica, ki sedi v svojem gugalniku in gleda nazaj, v preteklost, ter si ogleduje svoje bogato, zadovoljno in srečno življenje.

Razmislite in zapišite:

1. Kakšna oseba ste? Kaj drugi cenijo na vas?
2. Kaj ste dosegli, na kaj ste posebej ponosni? Kaj je dalo smisel vašemu življenju in kaj vam je dalo občutek izpolnjenosti?
3. Morda ugotavljate, kako se je vaše življenje oblikovalo na različnih področjih: družina, prijatelji, pomembni drugi, poklic, zdravje (čustveno, fizično, duševno), dom, skupnost ...
4. Poglejte, kaj lahko vidite okrog sebe? Kaj občutite, slišite? Kaj vam dokazuje, da ste v resnici srečni?

Priporočilo: Morda ne boste zagledali takoj popolne slike, a vseeno vzemite svinčnik in zapišite ZDAj, nato pa opazujte, kaj se bo zgodilo v naslednjih dneh.

Tehnika metulja



Mnogi ljudje mislijo, da življenje metulja traja le kratek čas v primerjavi z dolgim življenjem požrešne gosenice. Toda pri mnogih vrstah metulja je ravno nasprotno. Po kratkem, intenzivnem obdobju gosenice sledi doba zapredka. Tudi obdobja našega življenja bi si lahko predstavljali kot faze razvoja. Po napornem obdobju gosenice, ko vse sprejemamo, sledi boleče obdobje zapredka (npr. izpiti) in sproščeno novo življenje z novimi metuljevimi krili (npr. nov položaj v poklicu).

Kako bi lahko živlejši gosenice uporabili za navdih pri svojih spremembah?

Aktivnost namesto pasivnosti.

Napiši 5 projektov, ki jih želiš uresničiti v življenju. Cilje zapišimo v aktivni obliki, npr. :
Vodim oddelek v podjetju in ga oblikujem po svojih predstavah.

Sami smo režiser svojega življenja. Nismo le igralci na odru življenja, smo tudi scenaristi in režiserji. Zato napišimo svoj scenarij.

Plačajte ceno. Obstajajo mnoge neproduktivne sanje o sreči: dobitok na lotu, dediščina, bogastvo brez vsakega napora ... V resnici gre za to, da si zaslužimo nagrado in na koncu predanega dela je potrebna pozitivna nagrada.

Obstaja 5 možnosti, kako lahko oblikujete svoje življenje:

1. Evolucija. Obstajajo dejavnosti, navade in področja dela, ki jih lahko nežno spremenimo.

Pritoževanje, jeza in nerganje ne prispevajo k napredku, energijo lahko uporabimo za novo, pozitivno navado. **Primeri:** Delate na novem področju v sedanjem podjetju, v sedanjem stanovanju preuredite delovno sobo ali kuhinjo.

2. Revolucija. Vprašajte se: Kaj mi pomaga, da se najdem? Katere okoliščine me ovirajo, da živim to, kar sem? Odkrijte, katere sile v vas se skrivajo in vas podpirajo za nov začetek. Npr.: Obremenjujoče delovno mesto nadomestite za novega, ki vam prinaša več življenjske radosti, zamenjate sodelavca, ki vam dela težave.

2. Redukcija. Mnogi ljudje, ki imajo pozitivno naravo, **preobložijo svoje življenje z** aktivnostmi in obveznostmi. Obdobje »gosenice« nas lahko spodbudi, da lahkotneje in enostavneje »poletimo«. Primer: opustimo članstvo v neki organizaciji, določen hobi, predmete, ki jih več ne uporabljamo.

3. Dodajanje

Nekateri ljudje imajo zelo načrtovano dnevno rutino in se bojijo sprememb, zato lahko obogatijo svoje življenje tako, da začnejo nekaj novega, ne da bi opustili znano. Primeri: učite se igranje na inštrument, pred potovanjem v tujo deželo se učite njenega jezika ipd.

5. Preobrazba

Tako kot se gosenica spremeni v metulja, lahko tudi vi z nekaj domišljije začarate stvari v svojem življenju. Primer: če ste doslej objavljali na spletu, zdaj oblikujete tiskano informacijo ali narobe, v prostor ustvarite miren kotiček z novimi rastlinami, naredite nekaj, zaradi česar se dobro počutite ne glede na druge.

Tako spremembo lahko naredite tudi pri oblekah. Proč z delovimi oblekami, oblecite se v nove barve, odkrijte nove možnosti oblačenja.

Tudi neprijetni občutki skrivajo koristno energijo. Obstajajo destruktivna čustva, ki nas največkrat obhajajo – in njim ustrezen nasprotni pol. .

Jeza (1)

Depresija (2)

Zavist (3)

Sovraštvo (4)

Zmedenost (5)

Agresivnost (1)

Nemoč (6)

Brezciljnost (7)

Krivda (8)

Nervoza (9)

Nasprotja:

(1)iniciativa, pogum, aktivnost, odgovornost, samopotrditvev, potrpežljivost

(2) inovacije, vprašljivost starih idealov in navad, individualnost, zanesljivost

(3) Občutek za denar, tržna naravnost, okus, življenjski slog

(4) ljubezen in seksualnost, samostojnost, vodstvene kvalitete, pravičnost, moč

(5) Analitične sposobnosti, samokritika, želja po spremembi, kreativnost, sposobnost za reševanje problemov

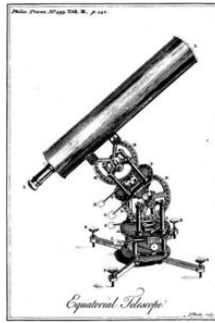
(6) Razvoj kompetenc in vizije, sposobnost načrtovanja, upornost, sposobnost pogajanja.

(7) Izobraževanja, sposobnost poslušanja, objektivnost, ustvarjanje radosti.

(8) Duhovnost, poznavanje ljudi, politične spretnosti

(9) Svoboda, neodvisnost, zavedanje telesa, šport

Ustvari si perspektivo



Navodila za vajo

- Vzemite si 20 minut časa in oblikujte vizijo za svojo prihodnost s pomočjo spodnjih vprašanj.
- Zapišite odgovore v SEDANJIKU. Opisi naj bodo jasni, konkretni, čutno nazorni.

1. Kaj želiš doseči/imeti v svojem življenju/karieri ?
2. Kaj bi naredila, če ne bi bilo nobenih ovir?
3. Kaj hočeš narediti v poklicu ali osebem življenju? Kje želiš biti?

- čez 10 let

- čez 5 let

- čez 1 leto

- čez 6 mesecev

- čez 3 mesece

Kakšno življenje si želim čez 3 mesece?



Navodila: Vzemite si 20 minut časa za delo z naslednjimi vprašanji, da bi raziskali, kakšna je vaša vizija za naslednje tri mesece. Pri tem vse odgovore pišite v SEDANJIKU.

1. Kakšno želim, da je moje življenje čez tri mesece?

- Poklic, poslovno življenje

- Partnerstvo

- Zdravje in počutje

- Finance

- Prijateljstvo

- Duhovnost

- Dom in družina

- Drugo

2. Kako bi bilo, če ne bi bilo nobenih ovir?

3. Kdo bi moral-a biti, da bi to dosegla?

4. Če bi bila ena pomembna sprememba, ki jo lahko naredim v 3 mesecih, kaj bi bilo to?

5. Moja tema za naslednje 3 mesece je ...

NEVRONAČELA VODENJA - odlomek iz knjige v tisku

Naš sodelavec mag. Rudi Germ, NLP trener in NLP Master coach, pripravlja zanimivo knjigo o nevronačelih vodenja. Ker bo knjiga na voljo predvidoma ob koncu marca, za »okus« objavljamo odlomek. Vsi, ki ste vodje ali pa delate z njimi, boste našli gotovo zanimive ideje o uporabi NLP-ja v poslovnem svetovanju in coachingu, tisti, ki pa ste sodelavci, boste marsikatero dogajanje v podjetju drugače razumeli in zaznavali. V knjigi avtor povezuje svoje poznavanje poslovanja, ekonomije, NLP-ja in praktične izkušnje vodenja. Vredno branja. Pokukajmo v knjigo.

10. NAČELO »NADOČETA«

Primer iz moje poslovne prakse:

PREJ KO SLEJ SO VSI HEROJI OSEBE IZ MESA IN KRV

»Kot mladi komercialist sem čutil posebno spoštovanje do nadrejenih, predvsem do starejših in uspešnih. Velikokrat sem bil močno navdušen nad njihovo sposobnostjo vodenja in doseganja odličnih poslovnih rezultatov. Kasneje, ko sem prvič sam postal vodja oziroma direktor podjetja, se mi je ta občutek ponovil. V treh letih sem imel dva izkušena predpostavljena, za katera sem menil, da sta rojena za pravilne odločitve in uspeh. Desetletje kasneje se je slika spremenila, marsikaj, kar sta mi predlagala, ni delovalo tako učinkovito kot v njunih podjetjih. Hkrati se je uspešnost podjetja enega od njiju bistveno zmanjšala, pa čeprav se on in njegovo vodenje v teh letih niso bistveno spremenili.«

Ker imam navado, da ostajam v stiku z bivšimi zaposlenimi tudi po svojih odhodih iz podjetij in redno spremljam poslovne kazalnike bivših delodajalcev in poslovnih partnerjev, sem moral na žalost spoznati, da modela za večno uspešnost ni in da tudi ni samodejne povezave med karizmatičnostjo neke osebe in poslovnim uspehom. Po moji oceni gre pri naših stališčih vedno za neko trenutno stanje. Če je le-to ugodno, ocenjujemo osebe in podjetja pozitivno, če je negativno, smo nagnjeni temu, da tudi podjetje in njegove odgovorne menedžerje »ožigosamo« kot slabe. Tega pojava nisem opazil samo pri sebi, temveč tudi pri drugih, hkrati sem ga pogosto zasledil v medijih. Zato sem načelo, o katerem pišem v zvezi s tem, imenoval »Nadoče«. Ekstrem tega povečevanja poznamo že iz starega Egipta, kjer so faraoni v očeh ljudstva postali polbogovi. Načelo nadočeta je po moji oceni ključen problem pri vodenju, ki bi se ga morali bolje zavedati. Po moji oceni izhaja iz t.i. halo-efekta, le- ta opisuje učinek povečevanja osebe, kadar ima ta neko odlično lastnost ali položaj. Pogosto takšnim osebam nekritično prepisujemo še druge odlične lastnosti.¹ Ta mehanizem povečevanja je verjetno nastal kot biološka potreba skupine, da v svojih vrstah ohranja najbolj močnega in sposobnega moškega, ker je njegova prisotnost olajšala preživetje njenih članov. Dandanes smo prepogosto neupravičeno razočarani, kadar se pokaže, da ni tako. Vendar je to razočaranje le odraz našega zamegljenega pogleda, ker pozabljamo, da živimo v popolnoma drugem okolju, kot je bilo okolje v pradavnini. To pomeni, da imamo do vodij nerealna pričakovanja. Zato je treba v sklopu tega načela razčistiti, kaj vodja ni. Po moji oceni lahko strnemo napačno razumevanje vloge menedžerjev v naslednje sklope, ki vodjo pomotoma vidijo kot:

- očeta ali mater podrejenim;
- terapevta podrejenim;

¹ Halo efekt je odkril ameriški psiholog Edward Thorndike na osnovi raziskave, ki jo je izvedel v ameriški vojski med prvo svetovno vojno. Pri tem je spoznal, da so oficirji vojakom s privlačnim videzom in dobro telesno držo dali bistveno boljše ocene kot drugim vojakom.

- skrbnika materialnega stanja podrejenim.

V nadaljevanju bom kritično ocenil posamezne pričakovane vloge:

Oče ali mati podrejenih

Kaj imamo v mislih, ko pomislimo na očeta ali mater? Seveda ima vsak v mislih nek ideal, vendar je v ospredju predvsem želja po zatočišču, varnosti in skrbi za nas. Takšno prepričanje predstavlja za vodjo past, saj lahko to tudi pomeni, da mu podrejeni »naložijo« stvari, ki bi jih morali sami narediti. V tem kontekstu namreč obstaja nevarnost, da zaposleni postane šef, ker delegirano nalogo vrne nazaj k svojemu vodju, in to z izgovorm, da brez njegove pomoči ne more opraviti dela. Velikokrat vodja za svojega zaposlenega opravi celotno delo ali vsaj del tega, ker pač čuti neko »starševsko« odgovornost. Lahko si predstavljamo, kaj se zgodi, če vodja svoje delo izvaja v skladu s tovrstnim očetovskim/materinskim principom. Prej kot slej pade storilnost podrejenih oziroma je nižja, kot bi sicer lahko bila. Vodja je preobremenjen, zaposleni pa ne razvijejo hitrejših delovnih ritmov in lastnih sposobnosti. Berthold Ulsamer (nemški coach za menedžerje) v zvezi s tem ugotavlja, da zaposleni na začetku novega predpostavljenege pretirano povečujejo, kasneje pa pretirano kritizirajo, ker v njem podzavestno prepoznajo očeta oziroma mater. Včasih je dovolj, navaja Ulsamer, da zaposleni prepozna to zamenjavo in odkrije, kaj je njegov šef – naveden človek z vsemi krepostmi in šibkostmi.ⁱ

Terapevt podrejenih

Kdaj se vodja ujame v terapevtsko past? Običajno tedaj, ko njegovi zaposleni pridejo s svojim osebnimi težavami in samoumevno pričakujejo, da bo imel vodja zanje razumevanje, si zaradi tega prilagodil delavnik, delo in poleg tega pa še prisluhnil vsaki težavi zaposlenega, včasih morda tudi namišljeni. Tudi v tem primeru je vodja v nevarnosti, da ogrozi storilnost v svoji enoti, saj številni zaposleni razumevajočega vodjo izkoristijo zato, da manj delajo po načelu »ubogi jaz, ne obremenjuj me preveč«. V tem kontekstu je predvsem pomembno, da zna vodja razlikovati med prošnjami zavzetih delavecev in takšnimi, ki želijo le izkoristiti »terapevtsko zanko«.

Skrbnik materialnega stanja podrejenih.

Plače so v našem prostoru seveda ena izmed najbolj perečih in praviloma najbolj nevhvaležnih tem. Na splošno lahko ugotavljamo, da izkušnje kažejo, da je večina ljudi prepričanih, da imajo prenizek dohodek, in to ne glede na to, koliko trenutno zaslužijo. Seveda so določeni poklici, kjer se izplačujejo prenizki dohodki, vendar je vse več ljudi, ki so prepričani, da bi morali zaslužiti več, in to ne glede na to, koliko, kaj in kako delajo. Na splošno se potrebe posameznikov razlikujejo. Nekdo gradi hišo, drugi je dobil prvega otroka, tretji se je preselil v večjo stanovanje itd. Zato se mora vodja zavedati, da sta glavna kazalnika za plačo razvrstitev posameznega delovnega mesta v okviru sistemizacije organizacije in storilnost zaposlenega. Vse drugo so subjektivne želje posameznikov. V tem kontekstu vodji svetujem, da se s svojimi podrejenimi ne solidarizira glede plač, kajti če je sam glavni zagovornik dviga plač ali se celo pred zaposlenimi pritožuje, da so prenizke, je na najboljši poti, da si kar sam ustvari »pekel«. Podrejeni ga bodo držali za besedo, nadrejeni oziroma lastniki pa bodo v njem videli grožnjo.

»Ta pa zna« – ali res!?

Pomemben člen nevrnačela nadočeta je **kompetenčna iluzija**. Gre za zanimiv pojav, ki je predmet številnih raziskav. Samo ime pove, da svoje sposobnosti precenjujemo oziroma napačno ocenjujemo. Velikokrat se to dogaja takrat, ko nam po sprejetju neke odločitve uhajajo stvari iz rok in ne glede na to zavračamo spoznanje o posledicah lastnih dejanj.ⁱⁱ Lahko bi rekli, da nekako ravnamo kot noj, ki da glavo v pesek. Pogosto se kompetenčna iluzija pojavlja v okviru borzne dejavnosti.ⁱⁱⁱ

Na splošno lahko rečemo, da gre za možganski program, ki je bil v pradavnini, kjer je vladala vsakodnevna izpostavljenost nevarnosti, ključen, saj je moral človek kljub zaostreni situaciji

ohraniti sposobnost delovanja. Zamislimo si situacijo, ko bi v boju z neko nevarno živaljo opazili, da nimamo s seboj vseh bojnih sredstev in bi namesto z nadaljevanjem boja začeli s poglobljeno analizo, kaj vse bi morali imeti s seboj, da bi se uspešno ubranili. Tovrstna analiza je v sodobnem poslovnem življenju smiselna, v pradavnini pa bi nas stala življenje. Boj smo morali preprosto nadaljevati s pripomočki, ki so nam bili v danem trenutku na voljo. Hkrati smo si morali vlivati občutek, da smo nepremagljivi, in to ne glede na to, ali je to bilo res ali ne.

Priporočilo

Prepoznajte prepričana o svoji vlogi vodje in vlogi vaših predpostavljanih. Pri tem se zavedajte lastnih kompetenčnih iluzij. Ali drugače povedano, vprašajte se, kje ste manj sposobni (usposobljeni), kot si morda mislite. Hkrati prepoznajte »nadočetovska« udarna gesla (na primer: »Ta direktor je rojen za vodenje«) in se vprašajte, kaj pravzaprav ta gesla pomenijo in kako vplivajo na vaše vodenje.

Na naših delavnicah se posvečamo nevrnačelu nadočeta predvsem s pomočjo tabele kompetenčne iluzije, kjer morajo vodje vpisati svoje »iluzije« o lastnih sposobnosti in sposobnostih drugih sodelavcev.



KAJ JE NOVEGA PRI NAS?



NAPOVEDUJEMO:

- [PISANJE OB KAMINU](#), Ustvarjalnica kreativnega pisanja , Griblje v Beli krajini, od 15.00 do 19.30, Nada Mulej
- [NLP TRENER \(INLPTA\)](#), začetek **24. 3. 2017**, Ljubljana
- [PIŠEMO OB KAMINU](#), četrtič, Radomlje, ob 17h
- [CELOSTNI ENERGETSKI COACHING](#), **31. 3. - 1. 4.**, Ljubljana
- [IGRIVA MOČ NA ODRU](#), **14. 4. 2017**, Ljubljana - enodnevna delavnica nastopanja z večerno monokomedijo z Reinholdom Florianom Gastonom (vsebina v pripravi)
- [NLP PRAKTIK](#), **7. 4. 2017**, 2. del, Žalec
- [NLP MASTER COACH](#), **8. 4. 2017**, Ljubljana
- [PIŠEMO OB REKI](#), kreativna ustvarjalnica pisanja, 26.-28. 5. 2017, Visoko v Poljanski dolini

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-ji:

Še vedno lahko pri nas naročite knjigo [RDEČA NIT - SAM SVOJ COACH](#) (naročilo)

(po ugodnejši ceni 17 EUR) in **(P)OZDRAVI STARE RANE** (15 EUR) in

[MOJ DNEVNIK IZOBRAŽEVANJA](#) (15 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