



# Priročniki za izvajanje modularnih programov na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve

(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Avtorji:

Bojan Dolinar

Peter Gabor

Sonja Gomboc

Patricija Koren

Jasna Kovač

Lektorica:

Anja Miklavčič

Zavod RS za zaposlovanje

Ljubljana 2015

# Priročniki za izvajanje modularnih programov na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve

(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica RAZVOJ POKLICNE IDENTITETE (str. 3–18)

Kratka delavnica PRILAGODLJIVOST (str. 19–31)

Kratka delavnica UPRAVLJANJE S ČUSTVI (str. 33–61)

Kratka delavnica PROAKTIVNOST (str. 63–78)

Kratka delavnica PREVZEMANJE ODGOVORNOSTI (str. 79–93)

Kratka delavnica ORIENTACIJA V OKOLJU (str. 95–122)

Kratka delavnica SAMOPROMOCIJA (str. 123–136)



Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
**RAZVOJ POKLICNE IDENTITETE**

Peter Gabor | Ljubljana, maj 2013



## Vsebina

1. Kompetenca razvoj poklicne identitete .....	7
2. Predstavitev delavnice .....	7
3. Teoretična in izkustvena izhodišča .....	9
3.1 Smisel življenja oz. življenjsko poslanstvo .....	9
3.2 Profesionalno – osebna identiteta .....	10
4. Potek delavnice .....	11
4.1 Sprejem udeležencev .....	11
4.2 Pričakovanja .....	11
4.3 Moj splošni smisel življenja oz. moje splošno življenjsko poslanstvo .....	12
4.4 Moj poklicni oz. zaposlitveni smisel življenja oz. moja profesionalno – poklicna identiteta .....	14
4.5 Aplikacija interesnih testov KIK in / ali SDS .....	16
4.6 Kaj lahko naredim za krepitev svoje poklicne identitete? .....	16
5. Literatura in viri .....	18





## 1. Kompetenca razvoj poklicne identitete

<b>Razvoj poklicne identitete</b>	
<p>Pozna sebe in raven svoje strokovne usposobljenosti, ki jo po potrebi nadgrajuje. Ima dovolj izkušenj s svojega strokovnega področja. Sebe zaznava kot učinkovito in sposobno osebo, zaupa vase in je zadovoljen sam s seboj. Verjame, da mu bo uspelo uresničiti postavljene cilje in vztraja pri dejavnostih za njihovo doseganje. Nenehno se uči, je odprt za novosti in sprejema tveganje.</p>	
<b>Odlično razvita</b>	<p>Pozna svoje prednosti in pomanjkljivosti. Samostojen je tudi v najtežjih in izrednih delovnih situacijah. Deluje učinkovito in umirjeno, vedno zaupa vase ter ima izdelano poklicno identiteto, ki jo nadgrajuje interdisciplinarno.</p>
<b>Dobro razvita</b>	<p>Sebe pozna, toda ima nekaj slepih peg. Znanje nadgrajuje na ožjem strokovnem področju in obvlada običajne strokovne situacije. Pri težjih in izrednih situacijah včasih potrebuje pomoč in podporo. Brez pomoči je večja nevarnost napak. Praviloma zaupa vase in ima deloma zgrajeno poklicno identiteto.</p>
<b>Srednje razvita</b>	<p>Ima delno ozaveščeno samopodobo, osnovno raven strokovnega znanja in osnovne izkušnje s svojega strokovnega področja. V preprostih delovnih situacijah deluje samostojno, pri zahtevnih potrebuje pomoč. Svoje strokovno znanje nadgrajuje, ko je nujno.</p>
<b>Manj razvita</b>	<p>Sebe malo pozna, raven strokovnega uspeha je nizek, se precenjuje ali podcenjuje. Ne nadgrajuje strokovnega znanja. Pogosto dvomi vase, ni vztrajen in je pripravljen malo tvegati. Ima malo ali neustrezne izkušnje s svojega strokovnega področja. Ni odprt za novosti in ni usmerjen v učenje oziroma se uči pod prisilo.</p>

## 2. Predstavitev delavnice

### Namen:

- pomagati brezposelnim pri ozaveščanju in razvoju njihove poklicne identitete

### Cilji delavnice so, da udeleženci:

- ozavestijo svojo poklicno identiteto,
- razvijajo svojo poklicno identiteto.

### Ciljna skupina:

- delavnica je primerna za vse brezposelne, predvsem pa za tiste, ki imajo kompetenco razvoj poklicne identitete (malo do vključno srednje razvito (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici)).

### Velikost skupine:

- od 8 do 10 oseb.

**Izvajalci:**

- usposobljeni karierni svetovalci.

**Potek in trajanje:**

- predstavitev delavnice in motiviranje potencialnih udeležencev za vključitev v delavnico,
- eno srečanje v trajanju od 2 do 2,5 ure.

**Prostovoljnost udeležbe:**

Odločitev za udeležbo na delavnici je prostovoljna. Prav tako je stvar prostovoljne odločitve vsakega udeleženca, katere vaje in tehnike bo izvajal in katere ne. Razlogi za to so naslednji:

- živimo v svetu, katerega temeljni določevalc je svobodna volja;
- ljudje neradi sprejmemo nekaj, kar nam je vsiljeno; vsakdo od nas ima močno izraženo potrebo po suverenosti in avtonomiji;
- prostovoljne odločitve v velikem deležu speljemo do konca, neprostovoljnih pogosto ne;
- delavnica je po vsebinski in odnosni strani drugačna od ustaljenih oblik dela z brezposelnimi.

**Prostovoljnost izvajanja:**

- odločitev za izvajanje delavnice s strani svetovalcev je prav tako prostovoljna (razlogi so enaki navedenim zgoraj).

**Dodatna dejavnost po izvedbi delavnice:**

- morebitno spremljanje.

**Gradiva:**

- priročnik za moderatorje.

**Ključne informacije o posameznih enotah delavnice:**

- pod naslovom vsake učne/delovne enote delavnice je tabela z osnovnimi informacijami;
- v tabeli so navedeni naslednji elementi:
  - **prioriteta**; stopnje prioritete so označene s črkami A, B ali C:
    - prioriteta A: nujno izvesti,
    - prioriteta B: ne tako nujno izvesti,
    - prioriteta C: ne nujno izvesti;
  - **cilji**; opis ciljev delovne enote;
  - **metode**; navedba uporabljenih metod;
  - **pripomočki**; navedba potrebnih pripomočkov;
  - **utrjevanje, sklepi**; navedba načina utrjevanja oziroma refleksije podanih vsebin, v primeru vodene diskusije tudi predlog možnih vodilnih vprašanj.

**Temeljna strokovna literatura:**

- Amundson, N. E. (2009). *Active Engagement; The being and doing of career counselling*. Canada; Ergon Communications.
- Matthews, A. (2000). *Prisluhnite svojemu srcu; Poiščite smisel v življenju in pri delu*. Ljubljana; DZS.

**Druga potrebna oprema:**

- flipchart,
- barvice (po en paket z 12 barvicami na 2 udeleženca),
- beli A4 listi,
- računalniki.

## 3. Teoretična in izkustvena izhodišča

### 3.1 Smisel življenja oziroma življenjsko poslanstvo

Vsak od nas je unikatni. Vsak od nas ima tudi **svoj, edinstven življenjski smisel**. Življenjski smisel oziroma življenjska poklicanost je pri vsakomur od nas najbolj bazično gibalno. Globinska motivacija. **Če svoje življenje gradimo na podlagi te motivacije, se počutimo izpolnjene, koristne itd.**

**Precejšen del življenjskega smisla posameznika, če ne celo najpomembnejši, je tudi njegov poklicni smisel.**

Beseda poklic izhaja iz besede poklicanost. Za kaj sem poklican. Pa ne s strani (predvsem) staršev, družbe, politikov ipd. Za kaj sem poklican (predvsem) s strani samega sebe. Za tisto, za kar sem poklican, občutim strast, veselje, radost. Za tisto sem tudi že opremljen; posedujem potrebne sposobnosti, zmožnosti, talente, interese. To dvoje – tako imenovana pozitivna čustva in nadarjenosti – je medsebojno zelo tesno prepleteno.

Če se za svojo življenjsko pot odločam na podlagi omejujočih prepričanj, pritiskov družine in družbe, če se ne odločam v skladu s samim seboj, občutim tako imenovana negativna čustva (tesnoba, strah, jezo, žalost).

Zelo uspešni ljudje nimajo samo ciljev, ampak se zavedajo svojega poslanstva, svoje poklicanosti, imajo svoj vodilni življenjski cilj. Pri tem ni pomembno, kako ti ljudje definirajo svoj uspeh; poslanstvo ima lahko verski značaj ali humanitarni cilj, kot to velja za mater Terezo ali Alberta Schweitzerja, umetniški, kot na primer pri režiserju Stevenu Spielbergu ali slikarju Pablu Picassu, ali tehnološko-ustvarjalni, kot to velja za Billa Gatesa (Schwarz, Schweppe 2005, str. 41).

Ti ljudje niso nujno bolj nadarjeni, bolj inteligentni ali prodorni, ni nujno, da imajo močnejšo voljo ali da so rojeni pod srečnejšo zvezdo kot drugi. Pomembnejše je, da jim je vsa njihova stremjenja in moči uspelo usmeriti v en sam cilj, prav to pa je tisto, kar označuje poslanstvo. Gre za **součinek vseh vrednost, prepričanj, interesov, želja in ciljev** nekega človeka. Občutek poslanstva vlija človeku **vztrajno občutenje življenjskega cilja, krepí njegovo identiteto, odločnost, budi strast in navdušenje** (prav tam).

Precej ljudi svojega življenjskega poslanstva **nima ozaveščenega oziroma razdelanega**, zaradi

česar skozi življenje plujejo nekoliko neučinkovito, če je to seveda pravi izraz.

Večina ljudi je brez ... vodilnega življenjskega cilja, nimajo poslanstva. Imajo poklic, delo, službo – to, kar morajo početi, delati – in imajo zasebno življenje, v katerem skušajo početi to, kar si v resnici želijo, da bi uresničili svoje vrednote (Schwarz, Schweppe 2005, str. 41).

Veliko ljudi se tudi za poklic oziroma kariero odloča predvsem **na podlagi strahov, od katerih je po navadi najmočnejše prisoten prav strah za preživetje oziroma strah pred preživetjem**, ne pa na podlagi svojega življenjskega smisla. Zato jih izbire, ki jih v življenju opravljajo, ne zadovoljujejo, radostijo in osrečujejo.

Odločajo se na podlagi bolečine in ne na podlagi radosti. Svoje življenje **kreirajo iz bolečine, ne iz radosti**.

Mišljeno je, da bi ljudje svoje življenje živeli iz in v radosti. Ne iz bolečine, trpljenja, neizmernega žrtvovanja za druge itd. **To postaja vedno bolj jasno**. Ljudje ne pristajamo več na »življenje v solzni dolini, češ da bomo samo na ta način po smrti prišli v nebesa«.

Precejšen del življenjskega smisla posameznika, če ne celo najpomembnejši, je tudi njegov **poklicni (življenjski) smisel**. Po navadi je ta v skladu z njegovimi sposobnostmi, interesi, osebnostnimi značilnostmi itd. Izkušnje kažejo, da ljudje, ki se za svojo poklicno pot odločajo na podlagi svoje življenjske poklicnosti, (med drugim) načeloma tudi nimajo večjih težav z zaposlovanjem.

Poklicni smisel življenja je lahko, npr. bodisi »doprinos profesionalnemu področju v smislu razvoja« bodisi »delo varilca za 800 do 1000 evrov neto plače na mesec« itd.

To, da posameznik sledi in živi svoj življenjski smisel, je seveda dobro zanj. Toda ni dobro samo zanj; **blaginja od njegovega dela, strasti, radosti, navdušenja, rezultatov, kreacij, oziroma od česarkoli, kar je delil s svetom in delal za svet, imamo mi vsi**; težko si je predstavljati svet brez, npr., Alberta Einsteina, Nelsona Mandele, natakarike v sosednjem baru ali svetovalke na zavodu itd. **Vsakdo od nas zase in tudi za širšo družbo opravlja nujno potrebno funkcijo**. Tudi ljudje, ki navidezno ne počnejo nič oziroma ki so dolgotrajno brezposelni.

### 3.2 Profesionalno-osebna identiteta

Vsakdo med nami nujno potrebuje **profesionalno-osebno identiteto** (Ruppert 2010c), ki je zelo tesno povezana z življenjskim in ali poklicnim življenjskim smislom.

Profesionalno-osebne identitete ne moreš menjati kot nogavice. Koncept, da bo posameznik v sodobnem svetu potreboval v življenju opraviti od sedem do devet kariernih premikov, je politično ustvarjen; prvi ga je omenil Bill Clinton. Če greš podobno delo opravljati nekam drugam, to ni karierni premik. Karierni premik je, ko se npr oseba, ki je opravljala delo poklicnega svetovalca, odloči za delo kuharja (Ruppert 2010c).

Ljudje potrebujemo trdno profesionalno-osebno identiteto; ko jo prepoznamo oz dosežemo, je ravno ta identiteta v večini primerov trden temelj, ki nam pomaga uspeti v življenju na splošno in tudi na »trgu dela«. Na prvem mestu je oziroma bi morala biti poklicanost/poklic, šele nato sledi karierna pot v »turbulentnih časih nenehno spreminjajočega se trga dela« itd.

## 4. Potek delavnice

### 4.1 Sprejem udeležencev

**Namen:** vzpostavitev prijetne klime, zagotoviti dobro počutje udeležencev.

**Cilji:** razjasnitev nejasnosti, zagotoviti občutek varnosti.

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• počutili sprejete,</li> <li>• počutili varne.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Neposreden pristop, povabilo v prostor</b>
<b>Pripomočki</b>	/
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	/

### 4.2 Pričakovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• izrazili, kaj pričakujejo od delavnice;</li> <li>• na ta način se bodo zavezali k sodelovanju.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;</li> <li>• udeleženci (tudi moderator) individualno s sliko/simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice. Obrazložijo pomen simbola (Dolinar 2013).</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<b>Flipchart</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	/

#### VSEBINA/OBRAZLOŽITEV

Ko udeleženci kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira in začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice.

Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo!

#### 4.3 Moj splošni smisel življenja oziroma moje splošno življenjsko poslanstvo

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 minut čečkanja,</li> <li>• 15 minut risanja,</li> <li>• od 10 do 15 minut vodena diskusija.</li> </ul> <b>(= približno 30 minut).</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ukvarjali s svojim splošnim smislom življenja,</li> <li>• razmišljali o svojem življenjskem poslanstvu,</li> <li>• (vsaj do določene mere) ozavestili svoje življenjsko poslanstvo.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Risanje smisla življenja;</b> navodila za udeležence so navedena spodaj
<b>Pripomočki</b>	<b>Barvice, beli listi</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija, vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kakšna čustva so te navdajala ob risanju?</li> <li>• Si presenečen nad svojim življenjskim smislom?</li> <li>• Si imel pri risanju kakšne težave?</li> <li>• Zakaj misliš, da si jih imel?</li> <li>• Ali svoje življenje živiš v skladu s svojim smislom?</li> <li>• Si med risanjem doživljal/-a občutek hrepenenja?</li> <li>• Koliko vas je doživelo občutek hrepenenja?</li> <li>• Itd.</li> </ul> <b>Morebitno beleženje na flipchart, povzemanje, razlaga</b>

VSEBINA, OBRAZLOŽITEV

**Za uvod in razlago glej:**

- **podpoglavje 3.1 Smisel življenja oziroma življenjsko poslanstvo, str. 9 - 10;**
- **Smisel življenja nas opolnomočuje itd.**

Ni pa to stanje, **ampak je vseživljenjski proces!**

**Tega vprašanja z brezposelnim skorajda ne načenjamo, čeprav je eden najpomembnejših vidikov vsakega posameznika.** Vsakdo od nas ima svoj smisel življenja oziroma življenjsko poslanstvo.

Vsakdo od nas je edinstven glede na talente, ki jih ima, in posledično glede na naloge, delo in poslanstvo, ki jih je zmožen opraviti. Življenjski namen se v precejšnji meri povezuje seveda z delom, ki ga ljudje

opravljamo, toda ne samo z njim. Ne glede na to, kakšno je to delo ali ni.

**Smisel življenja je osnovni motivator ali pogonska sila za vsakogar od nas.** Toda vsi nismo v dobrem stiku oziroma zavestni svojega smisla življenja. Risanje smisla življenja nam lahko pomaga, da se ga zavemo v večji meri.

Izkušnje kažejo, da je povabilo k risanju smisla življenja s strani vseh udeležencev sprejeto pozitivno oz. brez težav.

### Navodilo za udeležence

**»Prosim, nariši svoj splošni življenjski smisel oziroma svoje splošno življenjsko poslanstvo. Nariši ga na način, ki ti je najbližji.«** Nekateri rajši narišejo abstraktno, nekateri pa realistično risbo.

Po risanju je priporočljivo, da udeležence prosimo, da svoj življenjski smisel **opredelijo, ga zapišejo še v kratkem stavku.** S poudarkom na tem, da naj stavek ne bo predolg. Na ta način sta pokrita oba pola spoznavanja, tako iracionalni kot tudi racionalno-verbalni.

Po vaji stranki lahko zastavimo nekaj kratkih vprašanj, s čimer ji pomagamo, da se zave določenih dogajanj (glej zgoraj, v tabeli).

Občutki, čustva, doživljanja, ki jih posamezniki doživljajo ob risanju življenjskega poslanstva, so prijetna, npr. **»toplota, radost, svoboda, igrivost, mir, sreča, ljubezen, hrepenenje«** itd.

#### 4.4 Moj poklicni oziroma zaposlitveni smisel življenja oziroma moja profesionalno-poklicna identiteta

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 minut čečkanja,</li> <li>• 15 minut risanja,</li> <li>• 5 minut pisanja alinej,</li> <li>• od 10 do 15 minut vodena diskusija</li> </ul> <b>(= približno 30 minut).</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ukvarjali s svojim poklicnim oziroma zaposlitvenim smislom,</li> <li>• razmišljali o svojem poklicnem oziroma zaposlitvenem smislu,</li> <li>• vsaj do določene mere ozavestili svojo profesionalno-osebno identiteto.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Risanje poklicnega oziroma zaposlitvenega smisla življenja</b>
<b>Pripomočki</b>	<b>Barvice, beli listi</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija, vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kakšne emocije so te navdajale ob risanju?</li> <li>• Si presenečen nad svojim smislom?</li> <li>• Si imel pri risanju kakšne težave?</li> <li>• Zakaj misliš, da si jih imel?</li> <li>• Ali svoje življenje živiš v skladu s svojim smislom?</li> <li>• Ali zaposlitev iščeš v skladu s svojim življenjskim oziroma poklicnim smislom?</li> <li>• Si med risanjem doživljal/a občutek hrepenenja-</li> <li>• Koliko vas je doživelo občutek hrepenenja?</li> <li>• Itd..</li> </ul> <b>Morebitno beleženje na flipchart, povzemanje</b>

#### VSEBINA, OBRAZLOŽITEV

**Za uvod in razlago glej podpoglavje 3.2 Profesionalno-osebna identiteta, str. 7.**

Možno je, da službe ne dobite tudi zaradi tega, **ker pravzaprav ne veste natančno, kaj bi radi delali.**

Veliko ljudi ne ve, **kaj hočejo – in se jezijo, ker tega ne dobijo.** Če ne veste natančno, kaj hočete, ugotovite, kaj je najbližje temu – in potem nadaljujte (Matthews 2000, 75–77).

**Če ne veste, kaj bi radi delali, si morda že več let niste prisluhnili.** Marsikdo postane drugačen človek samo zato, da bi ustregel družini. Hoteli ste biti v košarkarskem moštvu, vendar vas je mati prisilila, da ste se vpisali v glasbeno šolo in se učili igrati klavir; sanjarili ste o športnem avtomobilu, vendar ste vedno kupili kaj bolj praktičnega; hoteli ste postati novinar, vendar ste postali računovodja;



hoteli ste potovati po Južni Ameriki, vendar ste dopust vedno preživljali v najbližjem letovišču (prav tam). **Če ste dolgo zanemarjali svoja hrepenenja, se nemara niti ne morete spomniti, kaj vas veseli.** V sebi boste slišali glas, ki vas bo opozoril, da je zelo sebično delati tisto, kar res hočete (prav tam).

**Najpomembneje je, da vam postane misel, da bi delali to, kar vam je všeč, domača in da jo sprejmete. Da boste lahko delalo tisto, v čemer uživata, morate najprej verjeti, da je to mogoče** (prav tam).

Ko boste odkrili, kako bi radi preživljali čas, boste odkrili odgovore na vprašanje: »Kaj bi rad počel s svojim življenjem« (prav tam).

**Delati, kar vam je všeč, ne pomeni poležavati na tropski obali in za to vleči plačo. Pomeni, da delo opravljate z navdušenjem ter da vanj vlagate vso ljubezen, energijo in ustvarjalnost** (prav tam).

**Ljudje, ki se odločijo za opravljanje tistega dela, ki jih res veseli oziroma jih veseli v zadostni meri, ki sledijo svojim hrepenenjem, hitreje in bolj gotovo dobijo službo. In dobijo službo, ki jih res veseli. Na ta način se jim »odpirajo vrata« oziroma si vrata odpirajo sami.**

## Navodilo za udeležence

**»Prosim, nariši svoj poklicni oziroma zaposlitveni smisel. Nariši ga na način, ki ti je najbližji.«** Nekateri rajši narišejo abstraktno, nekateri pa realistično risbo.

Po risanju je priporočljivo, da udeležence prosimo, da svoj življenjski smisel **opredelijo in ga zapišejo še v kratkem stavku.** S poudarkom na tem, da naj stavek ne bo predolg. Na ta način sta pokrita oba pola spoznavanja, tako iracionalni kot tudi racionalno-verbalni.

Po vaji stranki lahko zastavimo nekaj kratkih vprašanj, s čimer ji pomagamo, da se zave določenih dogajanj (glej zgoraj, v tabeli).

Občutki, čustva in doživljanja, ki jih posamezniki doživljajo ob risanju življenjskega poslanstva, so prijetna, npr. **»toplota, radost, svoboda, igrivost, mir, sreča, ljubezen, hrepenenje«** itd.

Po končanem risanju udeležence prosimo, naj svoj poklicni oziroma zaposlitveni smisel **opišejo in zapišejo še v obliki nekaj opisnih alinej.** Na ta način sta pokrita oba spoznavna pola, tako iracionalni kot tudi racionalno-verbalni.

#### 4.5 Aplikacija interesnih testov KIK in ali SDS

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>do 30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo rešili interesna testa (enega ali oba, po potrebi):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kam in kako,</li> <li>• SDS.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reševanje interesnega/-ih testa/-ov,</b></li> <li>• <b>po potrebi pomoč pri interpretaciji dobljenih rezultatov.</b></li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<b>Računalniki (test KIK; test SDS v eSvetovanju)</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija, vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kako vam je šlo?</li> <li>• Vas rezultati/predlagani poklici presenečajo?</li> <li>• Se predlagani poklici skladajo z vašim poklicnim smislom oziroma z vašo profesionalno-osebno identiteto?</li> </ul>

#### VSEBINA, OBRAZLOŽITEV

Udeležence povabimo k izpolnjevanju interesnega testa KIK ali SDS (za katerega se odloči moderator).

Na kratko jim razložimo, kako poteka testiranje.

Po testiranju jih povprašamo, ali bi mogoče potrebovali pomoč pri razlagi rezultatov.

Po potrebi (če to potrebujejo) jim predlagamo, da lahko doma ali v prostorih kariernih središč samostojno izpolnijo še en interesni test.

#### 4.6 Kaj lahko naredim za krepitev svoje poklicne identitete?

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 30 do 45 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• raziskali/se odločili, kaj lahko naredijo za krepitev svoje poklicne identitete.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Samostojno delo, delo v skupini.</b>
<b>Pripomočki</b>	<b>Listi papirja, pisala, flipchart listi, flomastri.</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija, vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kako vam je šlo?</li> <li>• Ste imeli kakšne težave?</li> <li>• Če da, kakšne?</li> <li>• Zakaj menite, da ste imeli zagato?</li> <li>• Kakšna čustva ali občutke ste doživljali ob tem, ko ste iskali ideje?</li> <li>• Ste pri delu v skupini naleteli na kakšno idejo nekoga drugega, ki bi bila uporabna tudi za vas?</li> </ul>

## VSEBINA, OBRAZLOŽITEV

### Navodilo za udeležence

**Ocenite sami sebe, kako dobro imate razvito poklicno identiteto na lestvici od 1 do 10 glede na naslednjo definicijo poklicne identitete:**

*Pozna sebe, raven svoje strokovne usposobljenosti, ki jo po potrebi nadgrajuje. Ima dovolj izkušenj s svojega strokovnega področja. Sebe zaznava kot učinkovito in sposobno osebo, zaupa vase in je zadovoljen sam s seboj. Verjame, da mu bo uspelo uresničiti postavljene cilje, vztraja pri dejavnostih za njihovo doseganje. Nenehno se uči, je odprt za novosti in sprejema tveganje.*

Pri čemer **je ocena 1 naslednja:**

*Sebe malo pozna, raven strokovnega uspeha je nizek, se precenjuje ali podcenjuje. Ne nadgrajuje strokovnega znanja. Pogosto dvomi vase, ni vztrajen in je pripravljen malo tvegati. Ima malo ali neustrezne izkušnje s svojega strokovnega področja. Ni odprt za novosti in ni usmerjen v učenje oziroma se uči pod prisilo.*

**ocena 10 pa:**

*Pozna svoje prednosti in pomanjkljivosti. Samostojen je tudi v najtežjih in izrednih delovnih situacijah. Deluje učinkovito in umirjeno, vedno zaupa vase ter ima izdelano poklicno identiteto, ki jo nadgrajuje interdisciplinarno.*

**Ne razmišljajte preveč, katera ocena bi bila za vas najprimernejša, po navadi je najpravilnejša tista, ki vam prva pride na misel.**

**Oceno si zapišite na list papirja.**

**Če ste se ocenili nizko, takšno oceno samo sprejmite.** Če boste začutili, da vam ta ocena ne odговarja več, se lahko preprosto odločite, da svojo poklicno identiteto nadgradite in izboljšate.

**Na list papirja napišite dejavnosti, ki bi jih radi speljali z namenom razvoja/krepiteve svoje poklicne identitete.**

**Napišite vse ideje, ki vam padejo na misel, tudi če se vam zdijo smešne, čudne ali nerealne.** Napišite jih brez cenzure. Zraven posamezne ideje si zapišite glavna čustva, ki jih doživljate ob njih. Zapišite si jih brez sodbe. Samo prepoznajte jih in jih zapišite. **Hkrati si zapišite še, kje v telesu ste čustva ali občutke doživljali.**

**Po tem, ko si napišete ideje, jih pozovemo:** »od napisanih idej (če jih je več) izberite tiste, **ki jih boste/ki bi jih lahko udeleželi v bližnji prihodnosti.** Obkrožite jih ali prebarvajte z barvo po vaši izbiri«.

**»Če niste napisali nobene dejavnosti, je to popolnoma v redu. Mogoče boste kakšno idejo dobili v**

**nadaljnem skupinskem delu, mogoče jo boste dobili doma. Če jo boste, v redu, če ne, tudi v redu.**«

»Zdaj pa **se razdelite v dve ali tri skupine** (odvisno od števila udeležencev) in eden drugemu predstavite dejavnosti za krepitev poklicne identitete, za katere ste se odločili.«

»Naredite **skupinski plakat na temo teh dejavnosti**. Naredite ga na način, za katerega se odločite kot skupina (predstavitev vseh dejavnosti, predstavitev samo podobnih dejavnosti ipd.).«

»Naj nekdo od članov posameznih skupin **predstavi plakat**.«

Po predstavitvah jih pozovemo: **»Ali bi na vašem osebnem seznamu kaj spremenili? Bi kakšno dejavnost odvzeli? Dodali? Če da, naredite to.**«

»Ob posamezno dejavnost si zapišite glavne korake, ki jih morate narediti, da boste dejavnost uresničili.«

»Odločite se tudi za okvirni časovni termin, v katerem bi posamezno dejavnost radi udeleželi.«

## 5. Literatura in viri

Amundson, N. E. (2009). *Active Engagement; The being and doing of career counselling*. Canada; Ergon Communications.

Matthews, A. (2000). *Prisluhnite svojemu srcu; Poiščite smisel v življenju in pri delu*. Ljubljana; DZS.

Ruppert, Jean Jacques (2010a, 2010c). *Proposing emancipatory model for VC*. Luksemburg; LCD Mersch in Centre de psychologie et d'orientation scolaires. Neobjavljeno.

Schwarz, A. A. in Schweppe, R. P. (2005). *Moč podzavesti; nevrolingvistično programiranje*. Ljubljana; Mladinska knjiga.

Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
PRILAGODLJIVOST

Bojan Dolinar | Ljubljana, maj 2013



## Vsebina

1. Predstavitev delavnice .....	23
1.1 Namen delavnice .....	23
1.2 Cilji delavnice .....	23
1.3 Ciljna skupina .....	23
1.4 Velikost skupine .....	23
1.5 Izvajalci delavnice .....	23
1.6 Potek in trajanje .....	23
1.7 Literatura .....	24
1.8 Druga potrebna oprema .....	24
1.9 Struktura priročnika .....	24
1.10 Celotna vsebina delavnice – strnjeno .....	25
2. Vsebina delavnice .....	26
2.1 Sprejem udeležencev .....	26
2.2 Pričakovanja .....	26
2.3 Prilagodljivost .....	27
2.4 Kako prilagodljiv sem? .....	28
2.5 Odmor .....	29
2.6 Prilagajanje za doseg ciljev .....	29
2.7 Uresničitev pričakovanj .....	30
2.8 Anketa .....	30
2.9 Zaključek .....	31





## 1. Predstavitev delavnice

Delodajalci prilagodljivost pogosto postavljajo kot zahtevano lastnost delavca. Vendar moramo to prilagodljivost (na delovnem mestu) razlikovati od prilagodljivosti pri iskanju zaposlitve.

V prvem primeru (prilagodljivost na delovnem mestu) gre za prilagodljivost na zahteve delovnega mesta, časovno prilagodljivost (sposobnost in pripravljenost na večzmenško delo, delo z nestalnim urnikom, s podaljšanim delovnikom), mobilnost (pripravljenost delati na terenu, v tujini).

Prilagodljivost kot pomembna kompetenca za uspešno iskanje zaposlitve pa pomeni pripravljenost ustrezno se prilagoditi spremembam v okolju, organizacijski kulturi in temu primerno prilagoditi postavljene cilje, hitro zaznavanje novih dejavnikov v okolju in zunaj njega ter pravočasno in ustrezno odzivanje na novonastale razmere in situacije.

### 1.1 Namen delavnice

Spodbuditi udeležence k razmisleku o prilagodljivosti kot pomembni kompetenci zaposljivosti in nakazati načine prilagajanja.

### 1.2 Cilji delavnice

- Razmislek o prilagodljivosti nasploh in o lastni prilagodljivosti.
- Razbijanje predsodkov o prilagodljivosti.
- Spoznati učinkovite načine prilagajanja.

### 1.3 Ciljna skupina

Delavnica je namenjena brezposelnim, ki potrebujejo dodatno pomoč pri razvijanju kompetence prilagodljivosti. Prednost pri vključitvi imajo tiste brezposelne osebe, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).

### 1.4 Velikost skupine

Delavnica je primerna za skupine od 8 do 12 udeležencev.

### 1.5 Izvajalci delavnice

Karierni svetovalci (tako za osnovno kot tudi poglobljeno karierno svetovanje), ki so usposobljeni za skupinske oblike svetovanja.

### 1.6 Potek in trajanje

- Osebni svetovalci oziroma svetovalci, ki je v stiku z brezposelnim, se dogovorita za udeležbo – stranki na kratko predstavi delavnico in izpostavi prednosti.
- Udeležba je popolnoma prostovoljna!
- Izpis vabila iz čakalne vrste.

Delavnica traja približno 3 ure.

## 1.7 Literatura

Priročnik za izvajalce kratke modularne delavnice »Prilagodljivost«.

## 1.8 Druga potrebna oprema

- Svetel in zračen prostor,
- flipchart,
- listi A4,
- flomastri,
- pisala.

## 1.9 Struktura priročnika

Vsebinski del priročnika je sestavljen iz posameznih elementov, ki so lahko vodilo oziroma pomoč izvajalcu delavnice:

- ČAS TRAJANJA: okvirni čas trajanja posameznega vsebinskega segmenta.
- METODE: metode podajanja informacij, ki jih izvajalec uporabi pri posameznem segmentu.
- PRIPOMOČKI: pripomočki, ki jih izvajalec potrebuje pri izvajanju posameznega segmenta.
- POU DARKI, UTRJEVANJE: pomembni elementi vsebine, ki jih izvajalec poudari udeležencem oziroma jih ne izpusti pri podajanju vsebine.
- VSEBINA: vodila, ključne informacije za vsebinski okvir posameznega elementa.

## 1.10 Celotna vsebina delavnice – strnjeno

Vsebina	Metoda	Pripomočki	Čas
<b>Sprejem udeležencev</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vzpostavitev prvega stika,</li> <li>• vzpostavitev ustrezne klime za skupno delo.</li> </ul>	Neformalni pogovor		10 minut
<b>Pričakovanja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• začetna motivacija in ogrevanje,</li> <li>• udeleženci začutijo soodgovornost za uspeh modula,</li> <li>• udeleženci ubesedijo svoja pričakovanja,</li> <li>• moderator obrazloži, katera pričakovanja lahko uresniči.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pogovor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart,</li> <li>• flomastri.</li> </ul>	od 15 do 30 minut
<b>Prilagodljivost</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kaj prilagodljivost pravzaprav pomeni in kako (ter kdaj!) poveča našo zaposljivost,</li> <li>• razmišljanje o prilagodljivosti pri udeležencih.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociacije na besedo prilagodljivost,</li> <li>• razlaga,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart,</li> <li>• flomastri.</li> </ul>	30 minut
<b>Kako prilagodljiv sem</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zavedanje, v kakšni meri je udeleženec prilagodljiv.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaja: Kako prilagodljiv sem,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>		30 minut
<b>Odmor</b>			30 minut
<b>Prilagajanje za doseg ciljev</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• usmerjanje v postavljanje pravih ciljev,</li> <li>• razbijanje ovir (obrambnih mehanizmov) za doseg cilja,</li> <li>• sprejemanje potrebnih sprememb pri sebi za doseg postavljenega cilja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaja: Prilagajanje za doseg ciljev,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bel papir A4,</li> <li>• pisala.</li> </ul>	60 minut
<b>Uresničitev pričakovanj</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analiza narejenega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voden razgovor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart (iz Pričakovanja).</li> <li>• flomastri.</li> </ul>	15 minut
<b>Anketa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izpolnjevanje ankete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anketni listi ali bel papir A4,</li> <li>• pisala.</li> </ul>	10 minut
<b>Zaključek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razgovor</li> </ul>		5 minut

## 2. Vsebina delavnice

### 2.1 Sprejem udeležencev

<b>Čas trajanja</b>	10 minut
<b>Metode</b>	Neformalni pogovor
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	–

#### VSEBINA

Delavnica se začne že pred uradnim začetkom. Od sprejema udeležencev je odvisno nadaljnje delo. V fazi sprejema ustvarimo stik z udeleženci, pri njih vzbudimo občutek varnosti in sprejetosti.

### 2.2 Pričakovanja

<b>Čas trajanja</b>	od 15 (različica a) do 30 minut (različica b)
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pogovor (različica a),</li> <li>• risanje simbolov in pogovor (različica b).</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart,</li> <li>• voščenke ali flomastri.</li> </ul>
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	–

#### VSEBINA

Ko udeleženci povejo, kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira, hkrati pa začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:

- a)** udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;
- b)** udeleženci (tudi moderator!) s sliko – simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice.  
Ker bomo ta flipchart še potrebovali na koncu, zraven simbola zapišejo še svoje ime.  
Obrazložijo pomen simbola.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera pričakovanja bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice.

Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo!

## 2.3 Prilagodljivost

<b>Čas trajanja</b>	30 minut
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociacije na besedo prilagodljivost,</li> <li>• razlaga,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart,</li> <li>• flomastri.</li> </ul>
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nenehno prilagajanje ima pozitivno in negativno konotacijo,</li> <li>• reaktivno in proaktivno prilagajanje.</li> </ul>

### VSEBINA

		Razvitost kompetence			
Opis kompetence		manj razvita	srednje razvita	dobro razvita	odlično razvita
<b>Prilagodljivost</b>	Pripravljen se je ustrezno prilagoditi spremembam v okolju, organizacijski kulturi in temu primerno prilagodi postavljene cilje. Hitro zazna nove dejavnike v svojem okolju in zunaj njega. Pravočasno in ustrezno se odzove na novonastale razmere in situacije.	Prilagaja se počasi, malo in selektivno. Ciljev ne prilagaja spremembam v okolju in ali organizacijski kulturi, nove dejavnike pogosto spregleda. Na spremembe se pogosto odzove prepozno, manj ustrezno oziroma nepredvidljivo.	Se delno in počasi prilagaja ter ima s tem večkrat težave. Novi dejavniki ga presenetijo, zazna jih pozno. Na nove situacije se odzove z zamikom.	Večini situacij se ustrezno prilagodi in temu primerno korigira cilje. Spremembe v okolju zaznava ter se nanje pravočasno in v glavnem ustrezno odzove. Na krizne situacije se slabo prilagaja.	Nenehno se prilagaja spremembam in je izkušen v postavljanju novih ciljev, saj hitro zaznava nove dejavnike ter se uspešno prilagaja novim situacijam. Sposoben se je prilagajati v kriznih situacijah.

Izraz prilagodljivost ima v SSKJ dva pomena: nevtralnega, ki se nanaša na sposobnost prilagajanja, in slabšalnega v pomenu sprejemanja ali upoštevanja družbenih in skupinskih norm zaradi osebnega ugodja ali koristi (<http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>).

Prilagajamo se vedno na spremembe (zunanje ali notranje). Hitrejše in večje kot so spremembe, bolj je prilagajanje zahtevno.

Nekatere prilagoditve potekajo avtomatsko, pogosto jih niti ne opazimo: na primer zvišanje števila srčnih utripov in globlje dihanje ob fizičnem naporu, zoženje zenice v močni svetlobi in podobno. Tu pa nas zanimajo druge – zavestne prilagoditve, ki zahtevajo načrtovanje in zavestno dejavnost.

Ne moremo reči, da je hitra prilagodljivost v vseh primerih boljša kot počasna. Einstein je bil očitno slabo prilagodljiv, zato je odkril teorijo relativnosti (dokaz, da lahko visoka inteligentnost zmanjšuje prilagodljivost). Tudi prevelika prilagodljivost ni vedno najboljša: v vsakdanjem življenju rečemo preveč prilagodljivemu človeku oportunist, zelo prilagodljivemu poročenemu moškemu pa copata. (Glej drugi pomen v SSKJ.)

Ljudje se moramo nenehno prilagajati spremembam v okolju, za razliko od drugih živih bitij pa v večji meri prilagajamo okolje sebi. Pravzaprav oba procesa predstavljata prilagodljivost, okolju se prilagodimo, kadar ne moremo spremeniti okolja, ali pa bi to prilagajanje zahtevalo preveč vložene energije, časa in sredstev.

## 2.4 Kako prilagodljiv sem?

<b>Čas trajanja</b>	30 minut
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaja: Kako prilagodljiv sem,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ljudje smo različno prilagodljivi,</li> <li>• najhitreje spremenimo svoje vedenje.</li> </ul>

### VSEBINA

Ljudje smo različno prilagodljivi. Razlikujemo se v hitrosti zaznavanja sprememb, pripravljenosti na spreminjanje sebe, opremljenosti za spreminjanje okolja. Nekateri se prilagajajo počasi in s težavo. Spremembe jih pogosto presenetijo nepripravljene. Drugi se prilagajajo skoraj trenutno z lahkoto in nenehno. Večina nas pa je nekje vmes.

Sposobnost prilagajanja je odvisna od osebnostnih lastnosti (pripravljenost na spremembe), socialnih kompetenc (sposobnost sporazumevanja in sodelovanja z drugimi) in izkušenj (rezultati našega vedenja).

Osebnostne lastnosti so razmeroma trajne značilnosti posameznika, ki se spreminjajo počasi in s težavo, tudi za pridobivanje socialnih kompetenc potrebujemo veliko časa za učenje, najhitreje lahko spremenimo svoje vedenje.

Zato ne moremo pričakovati, da bomo svojo kompetenco prilagodljivosti povečali čez noč. Prav pa je, če se zavedamo kako prilagodljivi smo.

### Vaja: Kako prilagodljiv sem

Večere ob petkih imate rezervirane za druženje z družinskimi prijatelji. To je postala že tradicija in le redko se ga ne udeležite.

Tokrat pa vas je poklical najboljši prijatelj iz osnovne šole, ki ga niste videli že vrsto let. Odpovedali ste srečanje z družinskimi prijatelji. Razumeli so vas in se odločili, da gredo v kino. Srečali se boste spet naslednji petek.

Veselite se že obiska vašega prijatelja iz osnovne šole, veliko si imata povedati. Pol ure pred dogovorjenim časom pa vas prijatelj pokliče in vam pove, da ne more priti.

- Kako se počutite?
- Kaj razmišljate?
- Kaj storite?

Kako se boste odzvali? Ali boste porabili ves večer za to, da boste v svoji glavi mleli, kako je nekdo lahko tako neodgovoren, kako se ne boste več menili z njo ali njim itd. Ali pa boste sprejeli dejstvo, ki ga ne morete spremeniti in se osredotočili na to, kako »rešiti večer« oziroma katere možnosti imate še na voljo?

## 2.5 Odmor

<b>Čas trajanja</b>	30 minut
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• neformalni pogovor</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sprostitvev</li> </ul>

### VSEBINA

Odmor je pomemben del delavnice; ni namenjen samo počitku in osvežitvi udeležencev, temveč tudi sproščnemu razgovoru med udeleženci. V tem navidezno brezdelnem času potekajo pomembni procesi v udeležencih, ki pripomorejo k sprejemanju in ponotranjenju obdelanih vsebin.

## 2.6 Prilagajanje za doseg ciljev

<b>Čas trajanja</b>	60 minut
<b>Metode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaja: Prilagajanje za doseg ciljev,</li> <li>• voden razgovor v skupini.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bel papir A4,</li> <li>• pisala.</li> </ul>
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prilagajanje je vedno naravnano na doseganje ciljev,</li> <li>• prilagajanje pomeni spreminjanje,</li> <li>• ovire: obrambni mehanizmi.</li> </ul>

## VSEBINA

Prilagajanje samo za sebe nima pomena, vedno je naravnano v dosego določenega cilja – v najbolj poenostavljeni obliki v preživetje.

Zato z naslednjo vajo udeležence usmerimo v postavljanje pravih ciljev, razbijanje ovir za dosego teh in sprejemanje potrebnih sprememb pri sebi za dosego postavljenega cilja.

### Vaja: Prilagajanje za dosego ciljev

1. Zamislite si pomemben cilj, ki ga želite doseči (SMART). Zapišite ga.
2. Ugotovite, kaj morate (konkretno) narediti, da ga boste dosegli. Zapišite.
3. Ali morate pri sebi kaj spremeniti, da bi to lahko naredili. Zapišite.
4. Če vam pri sebi ni treba ničesar spremeniti, potem se vprašajte, zakaj tega še niste storili! Razmislite, ali si ta cilj sploh želite doseči. Bodite pošteni do sebe. Vrnite se na točko 1. in postavite nov, boljši cilj, ali pa začnite uresničevati prvotni cilj. Končajte vajo in akcija! Če pa ste ugotovili, da morate kaj spremeniti, nadaljujte s točko 5.
5. Če ste ugotovili, da morate pri sebi nekaj spremeniti, potem si odgovorite na vprašanje, ali ste to pripravljeni/sposobni spremeniti. Zapišite.
6. Če ne, potem boste očitno morali postaviti nov cilj (vrnite se na točko 1.), če da, pa naredite načrt, kako, v kakšnem časovnem obdobju, na kakšen način, s kakšnimi sredstvi in čigavo pomočjo boste to storili. Zapišite in pojdite na točko 7.
7. Akcija!

## 2.7 Uresničitev pričakovanj

<b>Čas trajanja</b>	15 minut
<b>Metode</b>	Razgovor
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart (iz sklopa: Pričakovanja),</li> <li>• voščenke ali flomastri.</li> </ul>
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematiziramo in utrdimo obdelane teme.</li> </ul>

## VSEBINA

Uporabimo flipchart iz točke 2. Pogovorimo se, v kašni meri smo dosegli pričakovanja udeležencev, lahko razjasnimo še kakšne nejasnosti. S tem sistematiziramo in utrdimo obdelane teme. Tudi moderator pošteno pove, koliko so se uresničila njegova pričakovanja.

## 2.8 Anketa

<b>Čas trajanja</b>	10 minut
<b>Metode</b>	Izpolnjevanje ankete ali esejski tip
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anketni list ali list A4,</li> <li>• pisala.</li> </ul>
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	–



## VSEBINA

Anketa ne služi samo povratni informaciji o zadovoljstvu udeležencev, pomembnejše je, da udeleženci obnovijo in sprejmejo obdelane vsebine kot svoje.

Imamo dve možnosti:

- a) standardni anketni list,
- b) prazen list papirja, na katerem udeleženci v esejski obliki napišejo svoje občutke in pripombe.

Prvi način je lažji za statistično obdelavo, drugi pa nam da mnogo povratnih informacij. Po mojih izkušnjah udeleženci ta način z veseljem sprejmejo in redki ne izkoristijo priložnosti, da podajo svoje mnenje, seveda če je delavnica profesionalno izpeljana.

Lahko pa kombiniramo oba načina.

## 2.9 Zaključek

<b>Čas trajanja</b>	5 minut
<b>Metode</b>	Razgovor
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Poudarki, utrjevanje</b>	• Puščanje odprtih vrat

## VSEBINA

Zaključek je prav tako pomemben kot sprejem udeležencev. Z obema pokažemo udeležencem, da so za nas pomembni. V zaključku se jim zahvalimo in pustimo vrata odprta. (Za nadaljnje sodelovanje pa seveda vrata prostora zapremo in zaklenemo.)



Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
UPRAVLJANJE S ČUSTVI

Peter Gabor | Ljubljana, april 2013



## Vsebina

1. Kompetenca upravljanje s čustvi .....	37
2. Predstavitev delavnice .....	37
3. Teoretična in izkustvena izhodišča .....	39
3.1 Čustva in zaposlovanje .....	39
3.2 Naslavljanje čustev .....	39
4. Potek delavnice .....	40
4.1 Sprejem udeležencev .....	40
4.2 Pričakovanja .....	40
4.3 Čustva .....	41
4.3.1 Čustva .....	41
4.3.2 Čustva so energija v gibanju .....	43
4.3.3 Misli in čustva .....	44
4.4 Radost in bolečina .....	40
4.4.1 Radost in bolečina .....	45
4.4.2 Igra čustev .....	45
4.5 Čustvena jasnost oz. katera čustva doživljam in zakaj .....	47
4.5.1 Zavedanje čustev / čustvenih stanj .....	47
4.5.2 Čustva kot prinašalci sporočil .....	48
4.5.3 Zunanji svet kot odraz notranjega sveta .....	49
4.5.4 Psihološka projekcija .....	50
4.6 Ozaveščanje čustev in sporočil, ki mi jih čustva prinašajo o meni samem .....	51
4.6.1 Zavedanje čustev .....	51
4.6.2 Sprejemanje čustev .....	52
4.7 Zavestno odločanje glede doživljanja čustev .....	53
4.8 Primerno izražanje čustev; trening na primeru jeze .....	55
4.8.1 Igra čustev - Si jezen? Si žalosten? .....	55
4.8.2 Kako pravilno izražati jezo? .....	56
4.9 Strah .....	57
4.9.1 Vaja predelava strahu .....	58
4.9.2 Občutek hvaležnosti .....	60
5. Literatura in viri .....	61



## 1. Kompetenca upravljanje s čustvi

<b>Upravljanje s čustvi</b>	
Zaveda se svojih čustev, jih prepoznava in izraža na primeren način. Svojo energijo usmerja v dejavnosti, ki vodijo k rezultatom, ki jih želi doseči. V opravljanje nalog vloga dovolj energije in kaže visoko stopnjo vztrajnosti. Prepoznava čustva drugih in jih upošteva. Ustrezno oblikuje in vzdržuje medosebne odnose. Ustrezno čustveno reagira tudi v težavnih situacijah.	
<b>Odlično razvita</b>	Prepozna svoja čustva in čustva drugih. Tudi v konfliktnih situacijah čustva ustrezno izraža. Sposoben je dolgoročno sklepati in vzdrževati medsebojne odnose.
<b>Dobro razvita</b>	Svoja čustva prepoznava, v običajnih situacijah reagira z ustreznimi čustvi in intenzivnostjo. V konfliktnih situacijah se lahko neprimerno čustveno odzove. Medosebne odnose ustrezno vzpostavlja in je v njih aktiven, toda lahko ima težave z njihovim ohranjanjem.
<b>Srednje razvita</b>	Svoja čustva prepozna, pogosto jih izraža neprimerno. Čustva drugih prepozna, večkrat jih napačno razume. Zaradi neprimerne izražanja čustev ima večkrat težave. V konfliktnih situacijah pogosto neustrezno odreagira. V običajnih situacijah čustva večkrat izraža na neprimeren način. Lahko je apatičen ali pretirano izraža čustva.
<b>Manj razvita</b>	Slabo prepoznava lastno doživljanje čustev in pogosto doživlja neustrezne čustvene reakcije. Pogosto z neustrezno energijo izraža obrambne mehanizme. Slabo prepozna čustveno reakcijo drugih in jih pogosto napačno interpretira. Izražanje čustev je večkrat neprimerno, reakcija je pretirana. Večkrat je naiven ali pretirano nezaupljiv.

## 2. Predstavitev delavnice

### Namen:

- prispevek brezposelnim k njihovem zavedanju o nekaterih zakonitostih čustev oziroma čustvenega doživljanja.

### Cilji delavnice so, da udeleženci:

- pridobijo nekaj informacij o mehaniki čustvovanja,
- razširijo zavedanje o nekaterih lastnih mehanikah čustvovanja,
- izboljšajo nekatere svoje mehanike čustvovanja oziroma nekatere elemente dela z lastnimi čustvi.

### Ciljna skupina:

- delavnica je primerna za vse brezposelne osebe, toda v prvi vrsti je namenjena brezposelnim, katerih kompetenca Upravljanje s čustvi je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).

**Velikost skupine:**

- od 8 do 10 oseb.

**Izvajalci:**

- svetovalci, ki so usposobljeni za skupinske oblike svetovanja in ki jim je vsebina delavnice blizu.

**Potek in trajanje:**

- predstavitev delavnice potencialnim udeležencem oziroma motiviranje potencialnih udeležencev za vključitev v delavnico s strani svetovalcev zaposlitve,
- eno srečanje v trajanju okoli 3 ure.

**Prostovoljnost udeležbe:**

Odločitev za udeležbo na delavnici je prostovoljna. Ravno tako je stvar prostovoljne odločitve vsakega udeleženca, katere vaje in tehnike bo izvajal in katere ne. Razlogi za to so naslednji:

- živimo v svetu, katerega temeljni določevalci je svobodna volja;
- ljudje neradi sprejmemo nekaj, kar nam je vsiljeno; vsakdo od nas ima močno izraženo potrebo po suverenosti in avtonomiji;
- prostovoljne odločitve v velikem deležu speljemo do konca, neprostovoljnih pogosto ne;
- delavnica je po vsebinski in pristopni plati drugačna od ustaljenih oblik dela z brezposelnimi osebami.

**Prostovoljnost izvajanja:**

- odločitev za izvajanje delavnice s strani svetovalcev je prav tako prostovoljna. Razlogi so enaki navedenim zgoraj.

**Dodatna dejavnost po izvedbi delavnice:**

- morebitno spremljanje udeležencev.

**Gradiva:**

- priročnik za inštruktorje.

**Ključne informacije o posameznih enotah delavnice:**

- pod naslovom vsake učne/delovne enote delavnice je tabela z osnovnimi informacijami
- v tabeli so navedeni naslednji elementi:
- prioriteta; stopnje prioritete so označene s črkami A, B ali C:
- prioriteta A: nujno izvesti,
- prioriteta B: ne tako nujno izvesti,
- prioriteta C: ne nujno izvesti;
- cilji; opis ciljev delovne enote,
- metode; navedba uporabljenih metod
- pripomočki; navedba potrebnih pripomočkov,
- utrjevanje, sklepi; navedba načina utrjevanja oziroma refleksije podanih vsebin, v primeru vodene diskusije tudi predlog možnih vodilnih vprašanj.



### Druga potrebna oprema:

- flipchart,
- flomastri,
- pisala,
- beli A4 listi,
- računalnik,
- projektor.

## 3. Teoretična in izkustvena izhodišča

### 3.1 Čustva in zaposlovanje

Teoretiki in do določene mere tudi praktiki kariernega/zaposlitvenega svetovanja pogosto iz svojih generalizacij **izpustijo emotivni del odločanja**, kar je gromozanska redukcionistična napaka (Ruppert 2010a).

V svetovalnem procesu je potrebno upoštevati, da med emocijami in kognicijo obstaja intenzivna korespondenca. Svetovalci moramo v odnosu do svetovancev »uporabljati« tako imenovano **kognitivno empatijo**; kognitivno empatijo je po vsej verjetnosti moč označiti za ključno kompetenco za svetovalce (Ruppert 2010b).

**Čustveni vidik je (tudi) v procesih odločanja izjemno pomemben dejavnik.** Precej bolj, kot smo mu bili pripravljene priznati še do pred kratkim. Zgolj racionalistični modeli o odločanju se poslavljajo, ker niso odraz realnega stanja tega, kaj vse ljudje smo. V naših življenjih zelo pomemben – do določene mere še vedno skrivnosten – del igrajo čustva, občutki, intuicija itd..

### 3.2 Naslavljanje čustev

V svetovalnem delu čustva svetovalcev **premalo naslavljam**. V Sloveniji vsekakor. Ni se mogoče izogniti vtisu, da pri svojem delu s strankami po navadi nagovarjamo **(samo) njihov kognitivni vidik**. Zato, ker smo žrtve stare paradigme, »[...] v kateri se čustva pogosto omalovažuje, da so vredna manj kot mišljenje« (Wilks 2009).

Z naslavljanjem oziroma spraševanjem udeležencev o njihovem čustvenem doživljanju jih na neki način **priznamo in prepoznamo kot celovite osebe. Hkrati** pa jim tako **pomagamo delati s čustvi**.

#### Pomembni sta dve ključni vprašanji:

- Katera čustva trenutno doživljam?
- Zakaj doživljam ta čustva? Kaj mi sporočajo?

**Če nam ne vladajo (pre)močna čustva, se lažje in bolj jasno odločamo ter posledično dejavno in uspešno delujemo v zeleni smeri; predvsem negativna čustva nas pogosto držijo nazaj oziroma zaradi njih ne zmoremo storimo koraka naprej. Tudi v smislu kreiranja realnosti, v kateri živimo (tudi) prek čustev.**

## 4. Potek delavnice

### 4.1 Sprejem udeležencev

**Namen:** vzpostavitev prijetne klime, zagotoviti dobro počutje udeležencev.

**Cilji:** razjasnitev nejasnosti, zagotoviti občutek varnosti.

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• počutili sprejete,</li> <li>• počutili varne</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Neposreden pristop, povabilo v prostor</b>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	–

### 4.2 Pričakovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• izrazili kaj pričakujejo od delavnice,</li> <li>• na ta način se bodo zavezali k sodelovanju.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;</li> <li>• udeleženci (tudi moderator!) individualno s sliko/simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice. Obrazložijo pomen simbola (Dolinar 2013).</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<b>Flipchart</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	–

#### VSEBINA/OBRAZLOŽITEV

Ko udeleženci kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira, začutijo soodgovornost za uspeh delavnice. Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera pričakovanja bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice. Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo!

### 4.3 Čustva

<b>Prioriteta</b>	<b>A (dve različici; spodaj)</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 30 do 45 minut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• delo v skupini (<b>od 20 do 30 minut</b>)</li> <li>• obrazložitev (<b>od 5 do 15 minut</b>)</li> </ul>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kreirali plakate na temo čustev,</li> <li>• se seznanili z osnovnimi informacijami o čustvih.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Različica 1: Vaja, delo v skupinah:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• izdelajte plakat na temo <b>čustev</b></li> </ul> <b>Vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj so čustva?</li> <li>• Kako doživljate čustva?</li> <li>• Kakšna je funkcija čustev?</li> <li>• Kako ravnate s čustvi?</li> </ul> <b>Po izdelavi plakatov v dveh skupinah vsaka narejeno predstavi pred vsemi udeleženci.</b>  <b>Različica 2: samo obrazložitev, brez dela po skupinah</b>  <b>+ Obrazložitev</b>
<b>Pripomočki</b>	<b>Flipchart listi, flomastri</b>
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija; vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj menite o povedanem?</li> <li>• Sami razmišljate podobno?</li> <li>• Kako razmišljate vi?</li> <li>• Kakšen odnos imate do lastnega čustvenega sveta?</li> <li>• Na kakšen način izražate svoja čustva?</li> <li>• Kako delate s svojim čustvi?</li> <li>• Se jim prepuščate?</li> <li>• Jih omejujete?</li> </ul>

#### 4.3.1 Čustva

**Čustva so sestavni del človeka. Niso manj pomembna od razuma.**

Novejše raziskave, tudi na področju biologije oziroma fiziologije poudarjajo pomembnost sodelovanja in medsebojne soodvisnosti med razumom in čustvom. Kot pravi Daniel Goleman v *Čustveni inteligenci*: »Ideal stare paradigme je bil razum, osvobojen vpliva čustev. Nova paradigma nas sili, da uskladimo glavo in srce (Wilks 2009).

Čustva so potrebna, **saj opravljajo določene funkcije.**

V novejšem času je razmerje med čustvi in razumom osvetlila raziskava dveh možganskih področij: amigdale in neokorteksa. V razvojnem smislu je starejša amigdala, ki jo imenujejo tudi **čustveni možgani**, in je odgovorna za vse naše impulzivne reakcije. Tudi za tiste, ki nam lahko rešijo življenje.

Neokorteks (možganska skorja), ki ga imenujejo tudi racionalni možgani, se je razvil pozneje v evoluciji človeka. Med drugim nam omogoča, **da razmišljamo o čustvih, ki jih občutimo**. To pa je že sposobnost, ki vodi h **globljemu razumevanju lastnega duševnega doživljanja**, njegove interpretacije in izražanja. Prav zaradi neokorteksa **se lahko spustimo v logiko čustev in se iz njih učimo**.

Če amigdala deluje brez neokorteksa, **lahko izgubimo nadzor nad seboj** in delujemo neobvladano. To so stanja besa in drugih močnih čustev, ki človeka vodijo v povsem nerazumna dejanja, kot je na primer uboj. Če pa neokorteks deluje brez amigdale, postane življenje pusto in brezbarvno. Nekemu mladeniču so iz zdravstvenih razlogov odstranili amigdalo. Posledica je bila ta, da je povsem izgubil sposobnost prepoznavanja občutkov, tako svojih kot tudi občutkov drugih ljudi. To stanje imenujemo **čustvena slepota**. Brez amigdale ni solz, veselja in blaženosti.

Če v malo sodobnejšem jeziku opišemo povezanost omenjenih možganskih delov, potem se glasi takole. **Čustveni možgani (amigdala) zaznajo in si zapomnijo praktično vse čustvene vtise, neokorteks pa na podlagi teh informacij podatke obdelava**. Pri tem upošteva vse čustvene izkušnje, ki so osnova za predvidevanje in odločanje npr. kaj se bo zgodilo, če delujemo na neki določen način ali pa, kakšne posledice bo imelo neko dejanje za nas in za druge. Vidimo torej, da so informacije, ki jih dobimo iz čustev, **osnova razumskega delovanja in da je povezanost obeh delov nujna**.

Gledano fiziološko **povezava čustev in razuma obstaja in deluje**. Drugo vprašanje pa je, kako ravnamo s svojimi čustvenimi in miselnimi procesi v psihološkem smislu, torej kako se v vsakdanjem življenju znajdemo med 'sporočili' čustev in razuma. To je približno tako, kot če bi imeli na voljo samo dva TV kanala in bi oddajala včasih enotna sporočila, spet drugič pa povsem nasprotna. Komu verjeti? V praksi je videti tako, da včasih sledimo čustvom z upanjem, da nas bodo pripeljala do želenega cilja. Drugič prepustimo vajeti razumu. Skozi oboje pa iščemo neko trajno zadovoljstvo, izpolnitev in srečo. Ali nam uspeva? Večina pokazateljev kaže, da ne najbolje. **Način delovanja, ki ga krajše lahko poimenujemo »ali- ali« (ali razum ali čustva), se največkrat ne obnese**. Če se odločamo predvsem za eno, zatremo drugo.

Spoznanje, da je treba v življenju vzpostaviti drugačen odnos med čustvi in razumom, je že prišlo v zavest velikemu številu ljudi. **Gre za sodelovanje** in ne za prevlado enega ali drugega. Ob tem pa se zastavlja vprašanje, na kakšen način to storiti. Kako vzpostaviti v sebi tako stabilnost, ki bo odsevala resnico čustev in razuma na način dopolnjevanja? Kako te dve povsem različni logiki povezati ter se dvigniti v višjo kakovost notranjega in zunanjega življenja? Saj prav za to gre. **Nočemo več cepetati na mestu ali se vrteti v krogu**. Želimo naprej. In ta naprej pomeni, **da želimo bolj bogate in izpolnjujoče odnose, da želimo sebe izražati iskreno, si ustvariti samopodobo, ki bo ustrežnejša našemu pravemu jazu, živeti v skladu s svojimi prepoznanji in vrednotami, se učiti globlje ljubezni, premagati strah pred lastnimi čustvi in čustvi drugih ljudi, živeti tisto svobodo, v kateri se ne bojimo prevzeti odgovornosti zase in še mnogo drugega**.

S tem pa smo odprli neko novo polje učenja. Saj ne, da bi bilo čustvovanje nekaj novega za nas, toda **načini soočanja z lastnim čustvenim življenjem, razbiranje pomena čustev in prepoznavanje globljih sporočil, ki jih prinašajo, so za večino ljudi novi in še nepoznani.** Naposled le imamo možnost, da se učimo čustvene abecede in opismenjevanja. **Učiti se iz čustev pomeni razumsko odkrivati, zakaj čutimo tako, kot čutimo, torej spoznati sprožilce in motive čustvenih odzivov.**

Imajo pa čustva in čustveni vzorci »veliko časa«, **saj vztrajajo tako dolgo, dokler ne dojamemo sporočila.** To je lahko jutri, pojutrišnjem ali nikoli. Odvisno od naše odločitve in globine hrepenenja po spremembi in rasti. **Saj je namen procesa sodelovanja med čutenjem in razmišljanjem v tem, da se spreminja naš odnos do stvari, dogodkov, ljudi, vzorcev, prepričanj ... in da se širi zavedanje.** Le v resnični simbiozi med čustvi in razumom se odpira **področje globljega zavedanja**, v katerem smo sposobni razumeti tiste razsežnosti življenja in sebe, ki bi nam sicer ostale skrite. Ko se pravilno povežeta inteligenca razuma in čustev, se odpre pot mogočnemu vedenju, ki nadgradi in osmisli dogajanje v človekovi psihi in življenju nasploh. To je **inteligenca srca**, ki jo nekateri imenujejo tudi duhovna inteligenca. Tudi zaradi tega je poznavanje namena in dinamike čustev, njihovo obvladovanje ter razvoj čustvene inteligence nasploh pomemben del samorazvoja vsakega človeka (vse Renata Bokan 2012, internetni vir I).

### 4.3.2 Čustva so energija v gibanju

Čustva niso nič drugega kot življenjska energija v gibanju (v angl. e – motion). Če ta energija svobodno teče, tako v primerih pozitivnih kot tudi v primerih negativnih čustev, smo pretočni, smo v toku življenja. Posledično nismo rigidni, nimamo prevelike potrebe po prekomerni kontroli samega sebe in ali ljudi okoli sebe, smo kreativni, radostni.

#### 4.3.2.1 Vse se začne pri čustvih

Ne glede na to, od kod izvirajo **čustva, se vse začne pri njih!** (Servan – Schreiber 2010, 27).

**Čustva so razumu preprosto nujno potrebna** (Demastio, prav tam, 35–45):

- **čustva nam dajejo energijo in vodstvo;**
- čustveni možgani so nezavedni, osredotočeni predvsem na **preživetje** in pogojeni s telesom;
- limbični možgani imajo **precej preprostejšo strukturo** kot neokorteks;
- **čustveni kratki stik;** prevelika čustvenost/premočna čustva (... izgubimo nadzor nad mislimi in prenehamo delovati v skladu s svojimi **najboljšimi dolgoročnimi interesi;**
- po drugi strani pa kognitivni možgani nadzirajo zavestno pozornost in so **zmožni umirjati naše čustvene odzive**, preden bi ti prestopili mejo. To uravnavanje čustev **nas osvobaja morebitne tiranije čustev** in nas varuje pred življenjem, ki bi ga povsem vodili nagoni in refleksi;
- **zaviralno delovanje mišljenja;** ... toda pretiran nadzor nad čustvi lahko oblikuje osebni temperament, ki ni dovolj »občutljiv« – **hladna neodzivnost;**
- ... čustveni možgani so torej skorajda v **tesnejšem odnosu s telesom** kot s kognitivnimi možgani, zato je na čustva pogosto lažje vplivati prek telesa kot prek jezika.

Dvoje možganov – čustveni in kognitivni – sprejema informacije iz zunanjega sveta bolj ali manj sočasno. Od tega trenutka naprej **lahko sodelujejo ali tekmujejo** za nadzor nad našim mišljenjem, čustvovanjem in vedenjem. Rezultat tega medsebojnega vplivanja – sodelovanja ali tekmovanja – določa, kar čutimo, naše odnose s svetom in drugimi ljudmi. **Če tekmujejo med seboj, naj se to dogaja v kakršnikoli obliki, smo tedaj nesrečni** (Servan – Schreiber 2010, 39–40).

Kadar pa čustveni in kognitivni možgani **sodelujejo, občutimo ravno nasprotno – notranjo harmonijo**. Čustveni možgani nas usmerjajo k izkustvom, ki si jih želimo, kognitivni pa nas poskušajo čim inteligentnejše pripeljati tja. Posledica tega je harmonija, ki v nas poraja občutek: »v svojem življenju sem prav tam, kjer želim biti«. Ta občutek je podlaga vseh trajnih doživetij dobrega počutja (prav tam).

#### 4.3.3 Misli in čustva

Misli in čustva so medsebojno **tesno prepletena**.

**Po navadi misli sledi pripadajoče čustvo**; pomislim npr. na nekaj neprijetnega in pojavi se neprijetno čustvo. Če pa pomislim na nekaj prijetnega, temu sledi prijetno čustvo.

**Naenkrat lahko mislimo samo eno misel; ta misel je lahko optimistična ali pa pesimistična. Naenkrat lahko čutimo samo eno čustvo; to čustvo je lahko prijetno ali pa neprijetno.**

Naučeni smo, da nad svojimi mislimi in čustvi nimamo nobenega nadzora. Da smo njihove nemočne žrtve. **To ne drži; vedno bolj jasno postaja, da se lahko odločamo, kakšne misli bomo mislili in kakšna čustva bomo čutili. V precejšnji meri imamo možnost izbire.**

Od tega, kakšne misli in čustva gojim, je odvisno, kaj bom priklical oziroma kaj bom kreiral v svojem življenju. **Prijetno ustvarja prijetno in neprijetno ustvarja neprijetno.**

#### 4.4 Radost in bolečina

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• seznanili z dvojnostjo: bolečina – radost.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Obrazložitev.</b>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija; vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se vam povedano zdi smiselno?</li> <li>• Zakaj da?</li> <li>• Zakaj ne?</li> <li>• Kaj se vam zdi smiselno?</li> <li>• Kaj se vam ne zdi smiselno?</li> <li>• Sami razmišljate podobno?</li> </ul>

#### 4.4.1 Radost in bolečina

**V življenju na tem planetu bazično gledano obstajata samo radosti in bolečina.** Ta dvojnost občutenja, doživljanj je naš temeljni določevalec. **V radosti živimo** (poenostavljeno rečeno), ko:

- sledimo svojim željam in potrebam, strastem in interesom;
- dobro skrbim zase in
- ker širimo lastno zavedanje.

**V bolečini živimo** (poenostavljeno rečeno), ko:

- ne sledimo svojim željam, strastem in potrebam;
- slabo skrbimo zase in
- ne širimo lastnega zavedanja.

**a)** Vsakdo od nas ima **življenjski namen**. Večina življenjskih namenov je v svojem bistvu prispevanje nam vsem kot skupini/družbi. Če ne sledim svojemu življenjskemu namenu, sem nesrečen in neizpolnjen.

**b)** Vsakdo od nas ima biološke, fizične, čustvene in duhovne **potrebe**. Če si jih ne zadovoljim, slabo skrbim zase, se ne poslušam, kar ima za posledico nesrečnost, bolečino itd.

**c)** Hkrati pa je temeljni namen življenja ljudi evolucija zavesti oziroma širjenje zavedanja o samem sebi. Če tega ne počnem, ostajam v bolečini.

Z vsemi temi tremi vidiki so zelo tesno povezana čustva.

**Bolečina mi sporoča, da sem nekje pozabil nase. Bodisi fizična ali duševna bolečina.**

Zadevo dodatno zakomplicira dejstvo, da smo v družbi, v katero se rodimo in katere del smo, preko družbenih zahtev **sprogramirani za življenje v bolečini**, npr.: najprej moram poskrbeti za svoje ostarele starše, šele nato lahko poskrbim zase; najprej moram v vseh pogledih poskrbeti za svoje otroke, šele nato lahko grem na sprehod v naravo; odločiti se moram tako, kot od mene pričakujejo drugi, da ne bodo razočarani; odločiti se moram tako, kot od mene pričakujejo drugi, saj se jaz sam ne znam in ne zmorem pravilno odločati itd.

#### 4.4.2 Igra čustev

**Čustva, čustva, čustva. Danes obstaja cela zmešnjava okoli čustev. Je vaš partner premalo čustven? Je vaša partnerica preveč čustvena? Kakšna je vloga čustev v poslovnem svetu?**

Veliko ljudi si dnevno obljublja, da ne bodo več tako čustveni. Da bodo trdni kot skale in ne bodo več dovoljevali, da bi čustva vplivala na njihove odločitve. Prav tako se veliko ljudi trudi, da bi postali bolj čustveni in tako lažje prepoznavali ali se počutijo dobro ali ne.

Za razumevanje vloge čustev v življenju je treba najprej razumeti, kaj čustva pravzaprav so.

**So naučene reakcije ljudi na določene situacije.** Ko nam poči ljuba skodelica, smo žalostni. Ko nam kdo prekliče dogovorjen obisk, smo jezni. Ko dobimo darilo, smo srečni ... A naše čutenje je posledica lekcij, ki smo jih prevzeli med odraščanjem. Zakaj ne bi bili srečni, ko nam poči skodelica? Tako imamo čudovito priložnost, da vidimo iz česa je sestavljena, v koliko delčkov se lahko razleti?

In tako se čustva z nami neprestano igrajo, če z njimi zavesno ne sodelujemo.

Čustva lahko razdelimo v dve osnovni skupini (vse Jeglič 2013; internetni vir II):

- bolečina ali
- užitek.

#### 4.4.2.1 Zavestno sodelovanje s čustvi

**Zavestno sodelovanje s čustvi je, da čustvom dovoljujemo, da se v nas prebujajo, vendar jim ne dovoljujemo, da vodijo naše odločitve.**

Če se v določeni situaciji počutimo slabo, je pomembno, da to prepoznamo. Le tako si dajemo osebno možnost izbire, da v situaciji vztrajamo ali se iz nje odmaknemo. Obe izbiri sta pravilni. Če v boleči situaciji vztrajamo, se zavedajmo, zakaj nam je ta situacija boleča, saj bomo tako prepoznali sebe v celoti in videli, kaj nas situacija uči. Vse boleče situacije smo ustvarili zaradi brezbržnosti (sebe) v preteklosti.

Druga izbira je umik iz boleče situacije. A vemo, da smo se umaknili, ker nam je bilo v njej neprijetno.

Tudi če nam je situacija v užitek, imamo dve izbiri – ostanemo v njej ali se umaknemo iz nje. Večina med nami bo v tem primeru seveda izbrala prvo. A vsak posameznik ima izbiro.

Čustva imajo zaradi sveta, v katerem živimo, negativen predznak. Zato veliko ljudi sebe obsoja zaradi svoje čustvenosti. Vendar je potreba uspešnega življenja, da posameznik v sebi prebudi **čustveno jasnost** (vse Jeglič 2013; internetni vir II).



## 4.5 Čustvena jasnost oziroma katera čustva doživljam in zakaj

(izraz čustvena jasnost Zvonimir Cekalovic Ballon; internetni vir III)

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci se bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• seznanili z nekaterimi mehanizmi delovanja čustev.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Obrazložitev</b>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija; vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se vam povedano zdi smiselno?</li> <li>• Zakaj da?</li> <li>• Zakaj ne?</li> <li>• Kaj se vam zdi smiselno?</li> <li>• Kaj se vam ne zdi smiselno?</li> <li>• Sami razmišljate podobno?</li> </ul>

### 4.5.1 Zavedanje čustev/čustvenih stanj

#### Čustva doživljamo ves čas.

V danem trenutku lahko doživljamo:

- **eno čustvo** ali pa
- **več različnih čustev** istočasno
- istočasno lahko doživljamo tudi ti. pozitivna in ti. negativna čustva.

Čustva **doživljamo v primerih:**

- ko pomislimo na nekaj,
- neosebni dogodki (ko se nekaj zgodi),
- osebni dogodki (ko se nam nekaj zgodi),
- interakcij (vzajemno vedenje in komunikacija) s soljudmi,
- ob poslušanju glasbe, gledanju filmov,
- itd.

Pomembno je, da se čustvom ne prepuščamo (pridejo, kakor pridejo in katera pač pridejo), ampak da s svojo zavestjo spremljamo:

- da **se nam porajajo** čustva in pa
- **katera čustva se nam porajajo.**

**V tem primeru imamo nad čustvi nadzor mi in ne čustva nad nami. To je dosegljivo. Čeprav smo naučeni nasprotne logike, da čustev pravzaprav ne moremo kontrolirati. Ne gre za nasilno kontrolo oziroma za zanikanje čustev, gre za ozaveščanje čustev.**

**Pomembno je, da se jih zavedamo.** Da s svojim zavedanjem v realnem času (ko se pojavijo) sledimo svojim čustvom, da se jih zavemo in jih prepoznamo. Nekateri to počnejo bolje, nekateri slabše. Je pa zavedanje čustev – če je nezadostno – možno izboljšati. Potrebna je samo odločitev, da bomo to storili, nato pa trening.

**»Za uspešno kreacijo lastnih življenj je pomembno, da se z jasnostjo zavedamo naših pravih čustev, ker le tako lahko resnično vplivamo na razvoj našega življenja«**

(Jeglič 2013; internetni vir II).

#### 4.5.2 Čustva kot prinašalci sporočil

Čustva so prinašalci sporočil.

Konceptualno je to vedenje zajeto v izrazu **»inteligenca čustev«** oziroma **»čustvena inteligenca«** (bolj primeren je prvi izraz).

**V prvi vrsti so čustva, ki jih doživljam, prinašalci sporočil meni o meni samemu.**

Tako imenovana **pozitivna čustva mi sporočajo**, da sem:

- na pravi poti,
- da je trenutna situacija v redu,
- da smo poskrbeli zase,
- da je naš odnos s človekom, s katerim sem trenutno v komunikaciji, v redu itd.

Težava se pojavi v primerih ti. negativnih čustev.

Vprašanje, ki si ga, ko doživljamo ti. negativna čustva, lahko zastavimo je:

- **Kaj mi to čustvo oziroma čustveno stanje, ki ga trenutno doživljam, poskuša povedati o meni samemu?**
- **»Kaj mi poskuša povedati ta oseba, ta situacija (ki v meni sproža ta čustva/čustvena stanja) o meni samem«** (ime neznano; internetni vir IV).

Negativna čustva mi lahko sporočajo:

**a) da sem (nekje, z nečim itd.) pozabil nase** (npr. preveč sem delal, nisem se poslušal, kaj potrebujem, nisem se poslušal, česa si želim, ne delam tistega, kar me veseli ipd.).

Lahko pa me opozarjajo tudi ali na:

- b) lastne nerazrešene čustvene »vozle«,**
- c) lastne pomanjkljivosti, senčne plati.**

Zakaj je slednjih dveh primerih temu tako? Zaradi dveh mehanizmov:

- **zunani svet je odraz našega notranjega sveta** in pa zaradi
- **psihološke projekcije.**

### 4.5.3 Zunanji svet kot odraz notranjega sveta

**Zunanji svet je odraz našega notranjega sveta. Zunaj se pojavi vse tisto, kar znotraj že obstaja. Zunanji svet odseva okoliščine in stanje našega notranjega sveta. Harmonija** v notranjem svetu se bo izrazila v zunanjem svetu v harmoničnih okoliščinah, prijetni okolici in najboljšem, kar obstaja (Haanel 2008, 21).

Ali pa disharmonija; »Disharmonija v notranjem svetu se bo izrazila v zunanjem svetu v neharmoničnih okoliščinah, neprijetni okolici in v slabem«.

Zunanji svet/zunanja resničnost je odraz mojega notranjega sveta (misli, čustev, čustvenih vozlov, prepričanj, verjetij itd.). Stvar je v tem, da se zunaj mene pojavlja/rojeva tisto, kar nosim v sebi.

Naučeni smo verjeti nasprotno, da zunanji svet določa naše doživljanje. Kar je res samo v prvih letih življenja, potem se pa logika obrne.

V resničnosti, ki me obdaja, se manifestirajo/udejanjajo moja notranja stanja. **Zunanje okoliščine odražajo/zrcalijo tisto, kar nosim v sebi.**

Če v sebi nosim npr. prepričanje in tudi verjetje, da je na svetu zame dovolj denarja, da si ga zaslužim, da sem ga vreden, da je denar v redu ipd., ga bom imel dovolj tudi v denarnici. Če pa nasprotno, verjamem, čutim in mislim, da zame na svetu ni dovolj denarja, da si ga ne zaslužim, da ga nisem vreden, da je denar umazan, bom pa zelo verjetno živel v finančnem pomanjkanju.

Mogoče ta mehanizem ne drži v vseh primerih, vsekakor pa drži v veliko primerih.

#### 4.5.3.1 Preprosta aplikacija v življenju

Vozite se v službo. Ob tem si kaj hitro predstavljate jutranjo prometno gnečo. To je dejstvo, ki se ga skoraj ne moremo izogniti. Ob tem pa lahko občutite tako bolečino kot užitek. Ko ste jezni zaradi gneče, zaradi vseh semaforjev itd., vam bo čas potekal počasi in na cilju zagotovo ne boste našli parkirnega mesta.

Lahko pa uživajte v jutranji vožnji, gnečo sprejmete kot dejstvo in ta čas namenite sebi – lahko si pojete, lahko ste preprosto v tišini ter ta čas izkoristite kot vmesno območje med domom in službo. Že veste, kaj vas bo čakalo pred vhodom v vašo poslovno stavbo?

To je proces nezavedne kreacije, ki je posledica vašega počutja. Se zavedate moči čustev na zavedne kreacije? (Jeglič 2013; internetni vir II).

#### 4.5.4 Psihološka projekcija

Na področju medsebojnih odnosov in posledično čustvovanja nam (poleg preostalih) »vlada« mehanizem, ki se imenuje **psihološka projekcija**.

Na druge ljudi projiciramo lastne poteze, značilnosti, kreposti in pomanjkljivosti. To je še posebej razvidno v primerih pomanjkljivosti.

Mogoče ta mehanizem ne drži v vseh primerih, vsekakor pa drži v veliko primerih.

Druge ljudi pogosto obtožujemo nečesa ali celo marsičesa. Ti ljudje mogoče celo imajo pomanjkljivosti, ki jim očitamo, toda v prvi vrsti jim to očitamo/jih tega obtožujemo/jih glede tega obsojamo zato, ker imamo na področjih obsojanja težave mi sami.

Vse, kar me moti in vznemirja na drugem, me pravzaprav moti na sebi. Tisto, česar obtožujem drugega, počnem v prvi vrsti jaz sam, le da se tega po navadi ne zavedam. S tistim, kar me moti na drugem, imam težave jaz sam. Svoje senčne strani/plati sebe, ki se jih ne zavedam, projiciram/vidim na drugem, ker jih sam pri sebi nočem ali ne zmorem videti.

Ko sprejemem, da je ta mehanizem resničen/ali pa vsaj možen, pričnem delati na sebi. Se na podlag mojih doživljanj drugih počasi pričnem zavedati delov/ravnanj/vedenj pri samem sebi. Ko se jih začnem zavedati – po možnosti brez samoobtoževanja –, se te senčne plati mene samega začnejo same transformirati, spreminjati. Ključno je zavedanje. In tudi najtežje dosegljivo. Ko je zavedanje tukaj, se spremembe z nekaj malega dodatnega dela ali pa celo brez njega zgodijo same od sebe.

#### 4.6 Ozaveščanje čustev in sporočil, ki mi jih čustva prinašajo o meni samem

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 15 do 20 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trenirali ozaveščanje čustev, ki jih doživljajo</li> <li>• trenirali ozaveščanje sporočil, ki jim jih čustva prinašajo o njih samih</li> </ul>
<b>Metode</b>	<b>Obrazložitev</b> <b>+ Vaja ozaveščanje čustev:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spomnite se situacije (po možnosti take, ki ste jo doživeli pred kratkim), v kateri ste doživljali intenzivno neprijetno čustvo oziroma čustva;</li> <li>• podoživite to situacijo;</li> <li>• bodite pozorni na svoje telo, čustva in občutke; nekaj časa jih samo opazujte, ne da bi jih analizirali;</li> <li>• ozavestite vsa čustva, ki ste jih v tej situaciji doživeli;</li> <li>• čustvo oziroma čustva poimenujte natančno in jasno;</li> <li>• zapišite si jih na list papirja;</li> <li>• razmislite, zakaj ste doživeli to čustvo/ta čustva, kaj so vam ta čustva poskušala povedati o vas samih;</li> <li>• zapišite si, kaj so vam čustvo/čustva sporočala o vas samih;</li> <li>• bodite pozorni na jakost čustev;</li> <li>• svojemu delovnemu partnerju na kratko povejte svojo izkušnjo;</li> <li>• zamenjajta vlogi;</li> <li>• bi kdo pred vsemi podelil svojo izkušnjo?</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<b>Vodena diskusija; vprašanja:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vam je šlo?</li> <li>• Ste imeli kakšne težave?</li> <li>• Bi kdo povedal pred vsemi bolj natančno o svoji izkušnji?</li> <li>• Katera čustva si doživel?</li> <li>• Kaj so ti sporočala?</li> <li>• Si sporočilo čustev zaznal brez težav?</li> <li>• Kakšne težave si imel?</li> <li>• Kako je bilo z intenziteto čustev po tem, ko si jih ozavestil?</li> <li>• Kako je bilo z intenziteto čustev po tem, ko si ozavestil njihovo sporočilo?</li> <li>• Bi še kdo podelil svojo izkušnjo?</li> </ul>

##### 4.6.1 Zavedanje čustev

Ko posameznik v polni meri ozavesti, katero čustvo trenutno doživlja in zakaj ga doživlja, ga nato lažje sprejme, v trenutku, ko pa ga (in sporočilo, ki ga nosi) sprejme in ali na ta račun spremeni svoje ravnanje, pa ta izgubi na svoji intenziteti.

**Intenzivnost čustva upade. Vsaj za polovico, če ne celo več.**

**Posledično je, še posebej v primerih doživljanja intenzivnih, tako imenovanih, negativnih čustev, videnje trenutne situacije in odločanje jasnejše.**

#### 4.6.2 Sprejemanje čustev

Ključ za to, da se »znebimo« negativnih čustev je v tem, da jih in sporočilo, ki nam ga poskušajo predati, sprejmemo.

Kar je v teoriji lahko, v praksi pa ne tako zelo. Temu je tako zato, ker smo naučeni, da se moramo proti tistemu, kar nam ne ustreza, kar nam povzroča bolečino, boriti. Tudi kar zadeva neprijetna čustva. S tem pa pravzaprav ničesar ne (raz)rešimo, saj je mehanika dogajanja v teh primerih nasprotna od tega, kar smo bili naučeni verjeti. To mehaniko na jasn način ilustrira citat Carla Gustava Junga: **»To, čemur se upiraš, vztraja!«**

**To, proti čemur se bojuješ, vztraja. In celo pridobiva na moči. Proti čemur se boriš, kar zavračaš, česar ne sprejmeš, to s takšnim pristopom okrepiš. Ne zmanjšaš, ampak okrepiš.**

#### 4.7 Zavestno odločanje glede doživljanja čustev

<b>Prioriteta</b>	<b>B, C</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 15 do 20 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p><b>Udeleženci bodo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se seznanili z možnostjo zavestnega odločanja glede doživljanja/prepuščanja se čustvom</li> <li>• Trenirali zavestno odločanje glede doživljanja čustev</li> </ul>
<b>Metode</b>	<p><b>Obrazložitev</b></p> <p><b>+ Vaja zavestno odločanje glede doživljanja čustev:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spomnite se situacije (po možnosti takšne, ki ste jo doživeli pred kratkim), v kateri ste doživljali intenzivna neprijetna čustva;</li> <li>• podoživite to situacijo;</li> <li>• ozavestite vsa čustva, ki ste jih v tej situaciji doživeli;</li> <li>• zapišite si jih na list papirja;</li> <li>• razmislite, zakaj ste doživeli ta čustva, kaj so vam ta čustva poskušala povedati o vas samih;</li> <li>• zapišite si, kaj so vam čustva sporočala o vas samih;</li> <li>• hkrati bodite pozorni na jakost čustev;</li> <li>• zaprite oči;</li> <li>• prestavite se v dotično situacijo; predstavljajte si, da se nahajate v tej situaciji;</li> <li>• bodite pozorni na svoje telo, čustva in občutke; nekaj časa jih samo opazujte, ne analizirajte jih;</li> <li>• odgovorite si na vprašanje, kaj vam čustva sporočajo;</li> <li>• zavestno se odločite, da ne boste doživljali neprijetnih občutkov;</li> <li>• bodite pozorni na svoje telo, čustva in občutke;</li> <li>• na kratko si zapišite svoja doživljanja;</li> <li>• svojemu delovnemu partnerju na kratko povejte o svoji izkušnji;</li> <li>• zamenjajta vlogi;</li> <li>• bi kdo pred vsemi podelil svojo izkušnjo?</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<p><b>Vodena diskusija; vprašanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se vam to zdi smiselno?</li> <li>• Zakaj da?</li> <li>• Zakaj ne?</li> <li>• Ali vam je že kdaj uspelo zavestno se odločiti glede doživljanja kakšnega čustva?</li> <li>• Kako vam je šla vaja?</li> <li>• Kako se je odvrtila?</li> <li>• Kaj ste doživljali?</li> </ul>

#### VSEBINA/OBRAZLOŽITEV

**Zavestno se lahko odločamo, katera čustva in v kakšni jakosti jih bomo občutili.** To pomeni,

da nismo nemočni sužnji svojih emocij. Nadzor nad čustvovanjem oziroma zavestno odločanje o tem, kako se bomo počutili v določeni situaciji je možno doseči. Ni pa to lahko; pa ne zato, ker bi bilo tako težko samo po sebi, pač pa v prvi vrsti zato, ker nam nihče nikoli ni povedal oziroma nas vzgajal v duhu, da je to sploh možno.

**Vsako intenzivno čustvo (v prvi vrsti to velja za tako imenovana negativna čustva) pravzaprav traja okoli 90 sekund;** npr. strah, bes, jeza. Po minuti in pol fiziološki odziv telesa, ki proizvede ta čustva, začne upadati. Dolgotrajnejša navedena čustvena stanja vztrajajo zato, ker se mi tako zavestno (zavedno ali nezavedno) odločimo. Bodisi ker smo tako naučeni bodisi ker nam to iz tega ali onega razloga ustreza.

Ta časovni okvir je zelo lepo viden pri otrocih; žalost, jok, jeza pri njih trajajo zelo kratek čas, seveda samo v primeru, če jih starši, ko se npr. udarijo, potolažijo, vzamejo v naročje. Če bolečina ni prehuda, čez dve minuti jok izzveni in veselo skačejo naprej. Pa še nekaj je pomembno v tem ravnanju s čustvi pri otrocih; starši morajo sprejeti čustvo, ki ga doživlja otrok. Če otroku čustvo, ki ga doživlja, prepovejo, ga ne odobravajo itd., čustvo ne bo izzvenelo, ampak se bo ojačalo.

Takšno ravnanje staršev je razmeroma redko. Razlog za to se skriva v dejstvu, da starši ne znajo ravnati s svojimi čustvi. Nihče jim ni povedal, da je to sploh možno. Zato starši/večina nas živimo v – moč jo je šaljivo poimenovati – **čustveni brozgi**.



#### 4.8 Primerno izražanje čustev; trening na primeru jeze

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 10 do 15 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p><b>Udeleženci bodo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• izvedli vajo primernega izražanja čustva jeze,</li> <li>• pridobili neposredno izkušnjo s primernim načinom izražanja intenzivnih »negativnih« čustev.</li> </ul>
<b>Metode</b>	<p><b>Vaja v parih:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vsakdo iz svojega življenja izbere en primer, ko je občutil veliko jezo in je bodisi ni izrazil ali pa jo je izrazil na način vpitja in morebitnega razbijanja;</li> <li>• svojemu paru to (spominsko) jezo izrazi na način JAZ sporočila in z jakostjo od 2 do 3 na jakostni lestvici od 1 do 10;</li> <li>• potem se vlogi v paru zamenjajo;</li> <li>• v delovnem paru eden drugemu reflektirata svoja doživljanja in videnja drugega, kako mu je šlo.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<p><b>Vodena diskusija; vprašanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vam je šlo?</li> <li>• Ste zmogli?</li> <li>• Kakšni občutki vas navdajajo sedaj, ko ste svojo jezo izrazili?</li> <li>• Kakšni občutki vas navdajajo sedaj, ko ste svojo jezo izrazili na način JAZ sporočila?</li> <li>• Kakšno sporočilo ima za vas ta dotična jeza?</li> <li>• Zakaj vam jeze ni uspelo izraziti?</li> <li>• Itd.</li> </ul>

##### 4.8.1 Igra čustev – Si jezen? Si žalosten?

###### **Ko različnim ljudem postaviš vprašanje: Ali se kdaj počutite žalostni? Ali se kdaj počutite jezni?**

Večina ljudi bo na prvo vprašanje odgovorila pritrdilno in istočasno vam bo takoj znala naštetati celo množico situacij, v katerih se počuti žalostno. Na drugi strani pa bodo med njimi le redki, ki bodo priznali, da so jezni.

Zanimiv je vzrok, zakaj se to pojavlja in kako sta ti dve čustvi med seboj povezani.

Žalost je čustvo, ki smo se ga naučili izraziti in kontrolirati. Naredimo žalosten obraz, telo nam prevzame melanholičnost, (mogoče) jokamo. Tudi družba se je naučila reagirati na žalostne ljudi. Ampak, če pogledamo globlje. Kaj je žalost? **Žalost je oblika, v katero smo se skozi življenje naučili potlačiti jezo – čustvo, ki izbruhne, je neustavljivo in po načelih družbe neprimerno.**

**Že kot majhnega otroka starši naučijo zanikanja pravih čustev.** Ko otrok razjezi starše ali jih že na službenem mestu nekdo razjezi, preprosto to občutje potlačijo in ga izrazijo z žalostjo. Tako je vzdušje doma res bolj umirjeno, vendar je informacija, ki jo predajamo otrokom, napačna.

Kaj pa žalost, ko razpade zveza, ko nas kdo zapusti, ko izgubimo delovno mesto ... Bodite odkriti do sebe – je to res žalost? Ali ste preprosto globoko znotraj sebe jezni, ker vam ni uspelo? Ker ste izgubili možnost stika z določeno osebo? Ker nekdo ni videl vaših potencialov? In še in še.

Jeza je močno čustvo. In če ga ne izrazimo, povzroči veliko težav (vse Jeglič 2013; internetni vir II):

- **ob prenakopičeni jezi zelo hitro izbruhnemo, kar povzroči veliko bolečine.** Ob izbruhu jeze ne moremo kontrolirati, zato izrazimo tudi stvari, ki niso resnične, le da zaščitimo svoj lastni ego. Prav tako lahko to privede do fizičnega nasilja.
- **neizražanje jeze povzroči veliko zastale energije, ki privede do različnih bolezni.**

#### 4.8.2 Kako pravilno izražati jezo?

Pri izrazu vsakega čustva je najpomembnejše, da najprej prepoznamo, katero čustvo nas navdaja in kaj je vzrok tega občutja. Ko v sebi najdeš odgovore na obe vprašanji, občutje jeze ni več tako močno. Prav tako se zavedaš, da je občutje jeze tvoje čustvo, zato ga izraziš na način: »Počutim se jeznega, ker sem ob tem dejanju JAZ občutil ...« (Jeglič 2013; internetni vir II).

»Počutim se jeznega, ker sem ob tem tvojem dejanju jaz občutil, npr., razočaranje, izdajo s tvoje strani, strah, razvrednotenje itd.«.

#### **Kako se takšen način izražanja jeze razlikuje od običajnega:**

- ne vpijem in ne razbijam stvari;
- zavedam se, da doživljam jezo;
- v doživljanju jeze ne vidim ničesar napačnega;
- zavedam se, zakaj doživljam jezo ali si pa vsaj dopuščam možnost, da se bom čez nekaj časa zavedel, zakaj sem jo pravzaprav doživljal;
- zavedam se, da je moj jezni odziv pogojen z mojim doživljanjem tega, kar si mi ti »naredil«, ta odziv pa je pogojen z mojimi energetskeimi vozli iz moje preteklosti (slabimi preteklimi izkušnjami);
- zavedam se, da ti živiš v svoji realnosti in jaz v svoji; zavedam se, da ti stvari doživljaš drugače kot jaz in da nimam pravice, da od tebe zahtevam, da stvari doživljaš na enak način kot jaz;
- vem, da, kljub zgoraj navedenemu, jezo moram izraziti, saj se je pojavila z nekim razlogom;
- ta razlog ni, da bom jaz s svojo jezo na silo spremenil/izsilil spremembo vedenja tebe, zaradi katerega jaz doživljam jezo;
- svojo jezo izrazim in ali sporočim tebi v verbalno/stavčni obliki, ne v obliki izbruha jeze na takšen ali drugačen način;
- ne govorim ti: »Jezem sem nate, ker si mi ti storil to in to!!« (tako imenovano **TI sporočilo**), ampak »Počutim se jeznega/občutim jezo, ker sem ob tem tvojem dejanju jaz občutil ta in ta razlog, skrit za jezo ... (tako imenovano **JAZ sporočilo**)«;
- na ta način jezo izrazim z jakostjo od 2 do 3 na jakostni lestvici od 1 do 10, ne pa z jakostjo od 9

do 10, kot je običajno v primerih iz zgornje prve alineje;

- na ta način te ne obtožujem oziroma bremenim za to, da jaz doživljam jezo, zaradi česar se z mano še vedno da pogovarjati, zaradi česar naju ne silim v destruktivno spiralo medsebojnega obtoževanja, zmerjanja in vpitja, ki nikoli ne razreši ničesar;
- zelo verjetno mi boš ti prisluhnil, kar zna posledično spremeniti tudi kaj v tvojem vedenju do mene (če ne prvič pa 29-ič);
- po tem, ko na takšen način izrazim jezo, jeze zelo pogosto sploh ne občutim več, sem na ta način stopil eno stopničko višje v svojem osebnem potovanju samozavedanja.

#### 4.9 Strah

<b>Prioriteta</b>	<b>A, B, C (Glej spodaj.)</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 20 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p><b>Udeleženci se bodo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• seznanili s pomenom strahu kot matične plošče za vsa tako imenovana negativna čustva/negativna doživljanja (<b>A</b>);</li> <li>• seznanili z metodo za transformacijo strahu (<b>B, C</b>);</li> <li>• seznanili s pomenom gojenja občutka hvaležnosti (<b>B, C</b>).</li> </ul>
<b>Metode</b>	<p><b>Obrazložitev o strahu</b></p> <p><b>+ Vaja predelava strahu</b></p> <p><b>+ Obrazložitev o občutku hvaležnosti</b></p>
<b>Pripomočki</b>	–
<b>Utrjevanje, sklepi</b>	<p><b>Vodena diskusija; vprašanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se vam povedano o strahu zdi smiselno?</li> <li>• Se strah nahaja tudi v vaših življenjih?</li> <li>• Kako ste doživeli vajo predelav strahu?</li> <li>• Kako vam je šlo?</li> <li>• Kako se počutite sedaj, po končani vaji?</li> <li>• Se vam povedano o gojenju občutka hvaležnosti zdi smiselno?</li> <li>• Ali se s povedanim strinjate?</li> <li>• Zakaj da?</li> <li>• Zakaj ne?</li> </ul>

#### VSEBINA, OBRAZLOŽITEV

Poglavitni **omejevalni dejavnik naših življenj** je strah. Je matična plošča vseh negativnih misli in čustev. Toda, lahko se odločimo, da ne bomo več živeli v strahu. Ni preprosto, je pa izvedljivo.

Družbeno-kulturni sistem, kakršen je, ni niti slučajno najboljši možen, ni pošten, ni dober za vse. Silil nas v marsikaj, kar za nas ni dobro, koristno, česar si ne želimo početi. To postaja vse bolj jasno vedno večjemu številu ljudi. Vedno bolj jasno vedno večjemu številu ljudi postaja tudi to, da družbeno-kulturni sistem ni »od Boga dan« in da je kot tak spremenljiv.

Družbeno-kulturni sistem z vsemi podsistemi (politični, religiozni, monetarno-ekonomski, gospodarski,

zdravstveni itd.) omejuje osebno moč posameznika. To počne predvsem z nenehnim generiranjem strahu. **Strah je »matična plošča« za vse, kar označujemo z besedo negativno.** Negativno pa ustvarja negativno. Ni treba, da bi bilo tako.

**Izvor naših negativnih izkustev lahko skrčimo na enega od treh univerzalnih strahov (ali njihovo kombinacijo)** (Braden 2011):

- **zapuščenost,**
- **nizka samopodoba ali**
- **pomanjkanje zaupanja.**

#### 4.9. 1 Vaja predelava strahu (Inelia Benz; internetni vir VI)

Vajo lahko delaš kadarkoli, ko začutiš strah.

Najbolje je, če jo delaš na mirnem, intimnem mestu in tako, da delaš po seznamu strahov, ki si si ga pred tem napisal.

Udobno se usedi ali uleži, hrbet imej zravn in oči zapri.

Vdihni globoko in počasi, s trebušno predpono, nato izdihni tako hitro kot lahko.

Ponovi, vdihni počasi, izdihni tako hitro kot lahko.

In še enkrat vdihni počasi, izdihni tako hitro kot lahko.

V nadaljevanju dihaj s svojim običajnim ritmom.

Preglej/začuti svoje fizično telo, kje se nahaja energija strahu.

Poišči strah, če ga ne moreš najti, preberi enega od strahov na svojem seznamu in znova preglej/začuti svoje fizično telo.

Ko ugotoviš, kje v tvojem fizičnem telesu se nahaja strah, si ga samo oglej.

Ne analiziraj ga, samo oglej si ga/začuti ga.

Dovoli, da obstaja tu, kjer se nahaja.

Dovoli mu, da obstaja.

Dovoli mu, da raste in da je.

Lahko čutiš fizično nelagodje, kot npr. voz, bolečino, umeščenost energije ali pa prek misli ali spomina, lahko je pa samo energija strahu.

Samo ogleduj si ga.

Opazuj ga.

Začuti ga.

Dovoli mu, da obstaja tu, kjer se nahaja.

Reci mu: »Strah, dobrodošel si tukaj.«

Dobrodošel si.

Izreci mu dobrodošlico in dovoli mu, da raste.

Naj postane večji in večji.

Dovoli mu, da raste in raste ... Da postane tako velik, kot je le lahko.

Naj postane tako velik kot lahko.

Dovoli mu, da se ti izrazi.

Toda, ne analiziraj.

Samo dovoli, naj pride, karkoli pride.

Naj bodo to besede,

misli,

spomini.

Če se spremenijo v drugo čustvo.

Ali če spremenijo lokacijo v telesu, jim samo sledi.

Karkoli strah počne, pozdravi nov izraz. »Dobrodošla si tukaj, misel ... čustvo, beseda, spomin, dobrodošel si tukaj, strah, dobrodošel si tukaj.«

Dobrodošel si tukaj.

Opazuj ga.

Zdaj pa si dovoli, da se strahu približaš in ga objameš, ne glede na to, kakšno pojavno obliko je izbral.

Daj mu svetlobo in ljubezen in dovoli mu, da obstaja.

Zahvali se mu za karkoli, kar je delal/kakršnokoli funkcijo je vršil zate, da je bil s teboj tako dolgo.

Zdaj pa ga odpusti v enost. Dovoli mu, da svobodno odide nazaj v Vir.

Dihaj globoko.

Ob vdihu vdihni svetlobo in ljubezen. Ob izdihu tej svetlobi in ljubezni dovoli, da se premakneta na mesto, kjer se je pred tem nahajal strah, in zapolnita to mesto.

Dihaj sproščeno in počasi.

Vdihavaj svetlobo in ljubezen. Ob izdihu tej svetlobi in ljubezen dovoli, da se razprostreta skozi tvoje telo in še naprej v okolje, kjer se nahajaš.

Zdaj preglej/začuti svoje telo od prstov na nogah do glave in opazuj, če se kjerkoli nahaja še kakšen ostanek strahu. Če ga najdeš, vajo takoj ponovi. Če ga ne najdeš, lahko izbereš nov strah s svojega seznama ali pa končaš s tem, da odpreš oči in se dobro pretegneš.

To vajo ponavlja vsak dan, dokler v tvojem življenju ne bo več strahu.

#### 4.9.2 Občutek hvaležnosti

Eden od pristopov, ki nam lahko pomaga pri **zmanjševanju prisotnosti strahu** v našem življenju, je gojenje občutka hvaležnosti.

Gojenje občutka hvaležnosti je zelo učinkovit pristop za napredovanje v življenju. Občutek hvaležnosti za vse, kar v svojem življenju že imam. Tudi za slabe ali negativne stvari.

Kar zadeva negativne stvari in situacije; akt hvaležnosti pravzaprav odpira vrata za razreševanje določenih neželenih življenjskih situacij, ker **odpre pot zavedanju, zakaj so se te situacije znašle v mojem življenju. Zavedanju sledi sprejetje. Šele sprejetju pa sledi sprememba.**

**Sprememba brez sprejetja dane situacije ni možna. Sprejetje širi zavedanje o razlogih, potrebah itd., ki ležijo v ozadju takšnega ali drugačnega dogajanja.**

**Občutek hvaležnosti je v svojih učinkih nasproten bojevanju.**

Težava z bojevanjem proti čemurkoli v življenju je v tem, **da tisto, proti čemur se bojujem, vztraja. Če ne celo pridobiva na jakosti.** To je stara modrost, ki pa smo jo nekako pozabili. O tem je med drugimi govoril tudi Carl Gustav Jung.

Če življenje spremenite v en sam boj proti nečemu, **se bo tisto, proti čemur se borite, povečalo in razširilo.** Odločite se, za kaj se zavzimate (Matthews 2000).

Naučeni smo drugače. Da se moramo proti stvarim, ki jih v svojem življenju ne želimo imeti, boriti na vse pretege.

To ne pomeni, da se moramo strinjati z vsem, kar nas doleti v življenju. Daleč od tega. **Nestrinjanje da,** ne pa besno bojevanje.

**Ne bojevanje proti tistemu, česar si ne želim, ampak osredotočanje na tisto, kar si želim.**

Hvaležnost oziroma sprejetje negativnih stvari ni predaja ali kaj podobnega, npr. »Če bom hvaležen za minus na svojem bančnem računu, se ga ne bom nikoli rešil«. Ravno nasprotno.

**Kar zadeva pozitivne stvari, ki so v mojem življenju že prisotne, mi pa moja osebna hvaležnost zanje odpira pot do še več teh.**

## 5. Literatura in viri

Braden, G. (2011). *Božanska matrika; most, ki povezuje čas, prostor, čudeže in prepričanja*. Ljubljana; založba Cangura.

Dolar, B. (2013). *Priročnik za izvajanje modularnih programov na področju razvoja kompetenc iskalcev zaposlitve; Modularna delavnica prilagodljivost*. Zavod RS za zaposlovanje; projekt VKO Bo; interno gradivo.

Haanel, C. F. 1912 (2008). *Master Key System; Tečaj samouresničitve*. Maribor; Bedenik Media.

Internetni vir I: Bokan, R. *Pomen čustvene pismenosti* [www.pozitivke.net/article.php/Custvena-Pismenost-Fantazija-Data](http://www.pozitivke.net/article.php/Custvena-Pismenost-Fantazija-Data) (februar 2012)

Internetni vir II: Jeglič, A. T. *Uspešna kreacija; kreacija – čustva – finančno obilje* [www.zvoceba.si/#!-clanki/c122k](http://www.zvoceba.si/#!-clanki/c122k) (april 2013)

Internetni vir III: Cekalovic Ballon, Z. [www.zvoceba.com/](http://www.zvoceba.com/) (april 2013)

Internetni vir IV: ime neznano [www.2012-spiritual-growth-prophecies.com/mount-shasta.html](http://www.2012-spiritual-growth-prophecies.com/mount-shasta.html) (april 2013)

Internetni vir VI: Benz, I. *Fear Processing Exercise* [www.ascension101.com/en/fear-processing-exercise.html](http://www.ascension101.com/en/fear-processing-exercise.html) (april 2013)

Matthews, A. (2000). *Prisluhnite svojemu srcu; Poiščite smisel v življenju in pri delu*. Ljubljana; DZS.

Ruppert, Jean Jacques (2010a, 2010b). *Judgment and decision making*. Luksemburg; LCD Mersch in Centre de psychologie et d'orientation scolaires. Neobjavljeno.

Ruppert, Jean Jacques (2010b, 2010c). *Proposing emancipatory model for VC*. Luksemburg; LCD Mersch in Centre de psychologie et d'orientation scolaires. Neobjavljeno.

Wilks, F. (2009). *Inteligentna čustva; Čustva – kako jih prepoznati, razumeti in harmonizirati*. Kranj; Ganeš.





Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
**PROAKTIVNOST**

Patricija Koren in Jasna Kovač | Ljubljana, april 2013



## Vsebina

1. Proaktivnost .....	67
1.1 Opis kompetence .....	67
1.2 Predstavitev delavnice .....	68
1.3 Vsebina delavnice .....	69
2. Podrobnejši opis vsebine delavnice .....	69
2.1 Sprejem udeležencev .....	69
2.2 Pričakovanja .....	69
2.3 Odnos do iskanja zaposlitve .....	70
2.4 Reševanje vprašalnika o odnosu do iskanja zaposlitve .....	70
2.5 Odzivnost vs. proaktivnost .....	72
2.6 Območje vpliva lastnega delovanja .....	74
2.7 Izdelava akcijskega načrta .....	75
3. Zaključek delavnice .....	77
4. Viri .....	78



# 1. Proaktivnost

## 1.1 Opis kompetence

<p>Zaveda se, da je uspeh večinoma odvisen od njega samega, zato temu primerno načrtuje, prevzema pobudo in prilagaja dejavnosti. Na podlagi trenutnih informacij je sposoben prepoznavanja zdajšnjih in prihodnjih priložnosti zase ter ustreznega ukrepanja. V skladu z možnostmi ustvarja tudi alternativne priložnosti in jih uresničuje. Ima močno voljo ter vztraja kljub dvomom in pomislekom.</p>	
Stopnja razvitosti	Opis stopnje razvitosti
<b>Odlično razvita</b>	<p>Sposoben je strateško razmišljati o svoji prihodnosti.</p> <p>Večkrat razmišlja na alternativen način (»out of the box«) in ustvarja priložnosti zase, ko jih večina drugih oseb sploh ne opazi.</p>
<b>Dobro razvita</b>	<p>Priložnosti zazna, uspešno analizira, ustrezno se odzove tudi tako, da naredi ustrezen dolgoročni načrt.</p> <p>Priložnosti uresničuje, vendar jih sam ne ustvarja.</p> <p>Prihodnost načrtuje in pripravi več možnih scenarijev uspeha.</p>
<b>Srednje razvita</b>	<p>O prihodnosti razmišlja, vendar je ne načrtuje in »plava s tokom«.</p> <p>Sledi splošno sprejetim vzorcem.</p> <p>Priložnosti zazna, pogosto jih ne zna izkoristiti, sam jih ne ustvarja.</p> <p>Uspeh pripisuje usodi in se počuti nemočnega pri ustvarjanju prihodnosti.</p>
<b>Malo razvita</b>	<p>Odzove se, ko je v to prisiljen.</p> <p>Uspeh je odvisen od povabil in vodenja drugih.</p> <p>Priložnosti redko zazna, vendar jih sam ne ustvarja.</p> <p>O prihodnosti ne razmišlja in verjame, da nima vpliva na potek dogodkov.</p>

## 1.2 Predstavitev delavnice

Modul	Proaktivnost
<b>Namen</b>	Krepitev krovne kompetence proaktivnost pri brezposelni osebi
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spoznati ključne elemente kompetence PROAKTIVNOST,</li> <li>• ozavestiti svoj odnos do iskanja zaposlitve,</li> <li>• narediti načrt dejavnosti.</li> </ul>
<b>Metoda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predstavitve,</li> <li>• diskusija,</li> <li>• samostojno delo.</li> </ul>
<b>Kratek opis vsebine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoretični uvod,</li> <li>• izpolnjevanje vprašalnika VOIZ z diskusijo rezultatov,</li> <li>• preverjanja območja lastnega vpliva,</li> <li>• načrtovanje dejavnosti.</li> </ul>
<b>Trajanje</b>	180 minut: <ul style="list-style-type: none"> <li>• dejavnosti: 3-krat 50 min,</li> <li>• odmor: 2-krat 15 minut.</li> </ul>
<b>Ciljna skupina</b>	Brezposelne osebe s potrebo po razvijanju kompetence proaktivnost.  Prednost pri vključitvi imajo brezposelni, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).
<b>Število udeležencev</b>	od 8 do 12
<b>Prostor in oprema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svetel in zračen prostor z okni, ki omogoča mirno in nemoteno delo za majhno skupino.</li> <li>• Prostor je v stavbi, ki udeležencem omogoča uporabo toaletnih prostorov.</li> <li>• Vsaj 15 udobnih stolov in nekaj miz.</li> <li>• Računalnik z internetno povezavo.</li> <li>• Flipchart tabla.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pisala,</li> <li>• barvice,</li> <li>• bel papir A4.</li> </ul>
<b>Izvajalci</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ustrezno usposobljeni karierni svetovalci</li> </ul>
<b>Vaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izdelava akcijskega načrta</li> </ul>

### 1.3 Vsebina delavnice

	Vsebina	Metoda	Pripomočki	Trajanje
1.	<b>Sprejem udeležencev</b>	Nagovor	PP prikaz pregleda vsebine	5 min
2.	<b>Pričakovanja</b>	Razgovor	Papir, pisala	10 min
3.	<b>Odnos do iskanja zaposlitve</b>	Predstavitvev, razlaga		10 min
4.	<b>Reševanje vprašalnika VOIZ</b>	Samostojno delo, diskusija	Vprašalnik VOIZ	30 min
Odmor				15 min
5.	<b>Odzivnost vs. proaktivnost</b>	Razlaga, diskusija	PP predstavitev obravnavanih pojmov	20 min
6.	<b>Območje vpliva in območje izven našega vpliva</b>  <b>Vaja »Krog vpliva«</b>	Razlaga, diskusija, samostojno delo	Papir, pisala	30 min
Odmor				15 min
4.	<b>Izdelava akcijskega načrta</b>	Diskusija, samostojno delo	Papir, pisala	40 min
5.	<b>Zaključek delavnice</b>	Diskusija	Flipchart	10 min

## 2. Podrobnejši opis vsebine delavnice

### 2.1 Sprejem udeležencev

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>5 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzpostavitev prijetne klime.</li> <li>• Zagotoviti dobro počutje, občutek varnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Nagovor
<b>Pripomočki</b>	–

### 2.2 Pričakovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pogovor o pričakovanjih glede delavnice.</li> <li>• Predstavitve vsebine delavnice.</li> <li>• Razjasnitev nejasnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Pogovor (različica a) Risanje simbolov in pogovor (različica b)
<b>Pripomočki</b>	Flipchart, pisala.

Ko udeleženci povedo, kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira in začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:

- a)** udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;
- b)** udeleženci (tudi moderator) s sliko – simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice.

Ker bomo ta flipchart še potrebovali ob koncu delavnice, zraven simbola zapišejo še svoje ime. Obrazložijo pomen simbola.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera pričakovanja bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice. Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo.

## 2.3 Odnos do iskanja zaposlitve

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	Ozaveščanje vpliva stališč na uspeh v življenju.
<b>Metode</b>	Razlaga, diskusija
<b>Pripomočki</b>	Priročnik VOIZ

### 1. Vpliv stališč na uspeh v življenju

#### a) Teorija stališč (vir: VOIZ)

Bandura (1977) verjame, da so prepričanja, verjetja in stališča posameznika v lastne sposobnosti za izvedbo določene funkcije, kot npr. iskanje zaposlitve, najodločilnejši dejavniki uspeha. Chapman in McKnight (2002) stališče opisujeta kot splošno dispozicijo ali mentalno začetno točko pogleda na življenje in ljudi ter dogodke v njem. Menita, da je stališče način, na katerega ljudje mentalno gledajo na stvari, kako interpretirajo tisto, kar vidijo ter kaj govorijo in storijo glede tega, kar vidijo. Večina sodobne literature govori o tem, da so stališča ljudi sestavljena iz temeljnih verjetij, ki jih razvijajo skozi življenje. Dowing (1996) meni, da ta temeljna stališča določajo posameznikove misli, občutke in vedenje.

## 2.4 Reševanje vprašalnika o odnosu do iskanja zaposlitve

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spoznavanje lastnih stališč do iskanja zaposlitve.</li> <li>• Razgovor o rezultatih.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Reševanje vprašalnika, razgovor
<b>Pripomočki</b>	Vprašalnik VOIZ, Priročnik VOIZ



## 1. Reševanje vprašalnika VOIZ

Navodilo za reševanje (vir: VOIZ):

Vaš odnos do iskanja zaposlitve je eden od najpomembnejših dejavnikov pri uspešnem iskanju zaposlitve. Vprašalnik pomaga prepoznati vaš odnos do procesa iskanja zaposlitve. Na podlagi vaših rezultatov boste lahko v vprašalniku poiskali za vas ustrezne strategije in vaje za izboljšanje uspeha pri iskanju zaposlitve. Vprašalnik ni test, zato ni pravih ali napačnih odgovorov. Vzemite si čas in po korakih sledite navodilom. Ko boste pripravljeni, začnite z izpolnjevanjem.

## 2. Razgovor o rezultatih

Se z rezultati strinjajo?

Jih je kaj presenetilo?

### a) Dva tipa iskalcev zaposlitve (Vir: VOIZ)

Liptak (2000) meni, da obstajata dva tipa iskalcev zaposlitve: tisti, ki so usmerjeni v samostojnost, in tisti, ki so usmerjeni na druge. Iskalci zaposlitve usmerjeni v samostojnost, se bolj zavedajo svojih močnih in šibkih točk kot tisti iskalci, ki so usmerjeni na druge. Močno si želijo prepoznati svoje strasti in to, kar lahko potencialno doprinesejo družbi. Glede časa in naporov, ki jih potrebujejo vložiti v doseganje svojih ciljev, so realistični. V življenju imajo smisel in namen. Pozitivno samozavedanje je spoznanje in razumevanje, da ima vsakdo od nas pravico, da v življenju izpolni svoj lastni potencial. Je spoznanje, da stvari, kot so inteligenca, finančni status, religiozna prepričanja, mesto rojstva, spol ali barva kože, niso merilo naše vrednosti. Liptak meni, da to, kaj smo in kaj lahko postanemo, v največji meri določajo naša stališča in odnosi. Iskalce zaposlitve, usmerjene v samostojnost, in iskalce zaposlitve, usmerjene na druge, je med seboj primerjal na naslednje načine:

- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost za to, kar se dogaja v njihovih življenjih, prevzemajo polno odgovornost. So »samodoločeni« (angl. self-determined), to je svobodno sprejemajo odločitve, ki določajo njihovo usodo. Iskalci zaposlitve, ki so usmerjeni na druge, trdno verjamejo, da izide njihovih življenj določata usoda in sreča. Verjamejo, da je vnaprej določeno, da morajo živeti življenja, ki so prvenstveno določena z zunanjimi okoliščinami. Verjamejo tudi, da morajo biti »ob pravem času na pravem mestu«.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, poznajo svojo vlogo v življenju. Hkrati pa so si zastavili cilje, da bodo dosegli svoj polni potencial. Do samih sebe so zelo pošteni; ne slepijo se glede svojih močnih in šibkih točk. Iskalci zaposlitve, ki so usmerjeni na druge, se ne cenijo dovolj in ne poznajo ali uporabljajo svojih edinstvenih darov.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, se zavedajo, da je iskanje zaposlitve njihova odgovornost. Poiščejo podporo, raziščejo možne razrešitve problemov, tvegajo in dejavno sledijo svojim sanjam.
- Iskalci zaposlitve, usmerjeni v samostojnost, imajo močno izraženo željo po uspehu in so notranje motivirani, da se spremenijo na bolje. Tveganje vidijo kot priložnost in se ne bojijo izidov. Iskalci zaposlitve, usmerjeni na druge, pa verjamejo, da jim je službo nekdo dolžan dati ali da je to, da jim priskrbi službo, odgovornost vlade. Izmišljajo si razloge, zakaj nečesa niso naredili. Čakajo in se pritožujejo, nato pogosto obupajo.

## 2.5 Odzivnost vs. proaktivnost

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>20 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seznanitev s pojmom proaktivnost.</li> <li>• Iskanje primerov iz preteklosti, ko sem ravnal proaktivno (ne glede na področje življenja).</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razgovor, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	–

### 1. Dva načina reagiranja na dogodke

»Ne prizadene nas tisto, kar se nam zgodi, ampak naš odziv na tisto, kar se nam zgodi.«

»Če mislite, da zmorete, ali če mislite, da ne zmorete, imate v obeh primerih prav.«

Na dogodke, ki se nam zgodijo v življenju, lahko reagiramo na dva načina, odzivno ali proaktivno.

#### a) Splošno o odzivnosti ali »Nisem sposoben izbrati svojega odziva na spodbudo«

Na dogodke, ki se nam zgodijo v življenju, se lahko samo odzivamo. Odzivne ljudi poganjajo občutki, okolščine, položaj, okolje. Taki ljudje so pogosto pod vplivom fizičnega okolja. Če je vreme lepo, se počutijo dobro. Če ni, vpliva na njihovo naravnost in ravnanje. Na odzivne ljudi vpliva tudi družbeno okolje, lahko bi mu rekli tudi »družbeno vreme«. Ko drugi lepo ravnajo z njimi, se počutijo dobro; ko ne, se začnejo braniti ali postanejo zaščitniški. Svoje čustveno življenje v takih primerih gradijo na vedenju drugih in tako dovoljujejo, da jih nadzirajo njihove slabosti.

#### b) Splošno o proaktivnosti ali »Med spodbudo in odzivom je prostor«

Ali poznate tisti rek: »Pomagaj si sam in bog ti bo pomagal?« Seveda ga!

Kaj pa tisti vic, ko je človek hodil prosit Jezusa v cerkev, da bi zadel na lotu? Seveda ga poznate.

Po 10 letih se Jezus naveliča in mu reče: »Hej, saj ti bom zrihtal sedmico, ampak vsaj loto listek si vplačaj!«

Torej?

Tudi če pustimo šalo ob strani, je jasno, da se moramo sami organizirati. Spremeniti moramo mišljenje, da mora pomoč priti od zunaj. Biti moramo aktivni in si sami ustvarjati ugodne okolščine, ker če tega ne storimo, se lahko zgodi, da priložnosti pridejo, a jih ne prepoznamo.

»Ljudje za svoje življenje vselej krivijo zunanje okolščine. Na tem svetu uspevajo samo ljudje, ki se pogumno napotijo iskat okolščine, kakršne si želijo, če pa jih ne morejo najti, jih ustvarijo sami.«  
George Bernard Shaw

Med tistim, kar se nam dogaja (ali spodbudo) in našim odzivom na to, obstaja prostor. Tu je vsa naša svoboda ali moč, da izberemo svoj odziv. Znotraj svobode izbire so sposobnosti, ki so lastne samo človeku. Poleg samozavedanja imamo domišljijo – sposobnost, da v svojim mislih ustvarjamo onstran trenutne resničnosti. Imamo vest – globoko notranje zavedanje o tem, kaj je prav in kaj je

narobe, imamo načela, ki vodijo naše vedenje, in občutek mere, do katere so naša dejanja in misli v skladu z njimi. Imamo tudi neodvisno voljo – sposobnost, da delujemo na osnovi samozavedanja, prosti vseh drugih vplivov (Covey, 1989).

### Kaj je proaktivnost?

Proaktivnost je več kot le prevzemanje pobude, pomeni, da smo kot človeška bitja odgovorni za svoje življenje. Pomeni, da je naše vedenje posledica naših lastnih odločitev in da ni pod vplivom zunanjih dejavnikov. V naši naravi je, da delujemo, ne pa, da se ravnamo po nečem. Prevzemanje pobude pomeni prepoznati odgovornost, da nekaj uresničujemo. Proaktivne ljudi poganjajo vrednote, ki so jih ponotranjili.

Če si ogledamo besedo odgovornost – »odgovor-nost« – sposobnost izbire odgovora. Zelo proaktivni ljudje jo prepoznavajo. Ne krivijo okoliščin, položaja ali naučenega za svoje vedenje. Njihovo vedenje je proizvod lastne zavestne izbire, ki temelji na vrednotah, in ne proizvod položaja, ki temelji na občutkih (Covey, 1989).

Proaktivni smo po svoji naravi in če so naša življenja posledica naučenega in okoliščin, je to zato, ker smo z zavestno odločitvijo ali brez nje izbrali, da tem stvarim omogočimo, da nas nadzirajo. Bistvena značilnost proaktivnega človeka je, da trenutni nagib podredi vrednoti. Proaktivne ljudi poganjajo vrednote – o katerih globoko razmislijo, jih izberejo in ponotranjijo. Seveda tudi na proaktivne ljudi vplivajo zunanje spodbude (fizične, družbene ali psihološke), vendar je njihov zavestni odziv nanje izbira, osnovana na vrednoti.

*»Mnogi čakajo, da bi se nekaj zgodilo ali nekoga, ki bi poskrbel zanje. Toda ljudje, ki jim uspe dobiti dobro zaposlitev, so tisti, ki so proaktivni, ki ne predstavljajo problema ampak rešitev problema, ki prevzamejo pobudo in storijo, kar je skladno s pravnimi načeli in potrebno, da bi bilo delo opravljeno.«*  
Stephen Covey

Če svoje življenje živimo v prepričanju, da nam je vse že določeno ali z dednostjo, ali zaradi vzgoje, ki smo je bili deležni ali zaradi okoliščin v katerih živimo, bo za nas težko prevzeti odgovornost za svoja dejanja, težko se bomo zanašali na svoje sposobnosti in težko bomo delovali proaktivno.

Najbolj uspešni pri iskanju zaposlitve, so tisti, ki ne predstavljajo problema, ampak ponujajo rešitve. Pogovori o težavah nas potegnejo v globino in fiksirajo v preteklosti. Sanje in pristopi, ki temeljijo na iskanju rešitev pa nas poženejo v prihodnost in nas izvlečejo iz ustaljenih vzorcev, iz področja ugodja, in tudi iz omejujočih načinov obnašanja. Ko začnemo ustvarjati cilje, začnemo z ustvarjanjem nove realnosti.

### c) Iskanje primerov iz preteklosti, ko sem ravnal proaktivno

Udeležence spodbudimo, da poiščejo in opišejo vsaj en primer iz preteklosti, ko so ravnali proaktivno, ne glede na področje življenja.

#### **Vprašanja za diskusijo:**

Zakaj so ravnali tako?

Kakšen je bil izid njihovega vedenja?

Ali je to vplivalo tudi na druga področja življenja in kako?

## 2.6 Območje vpliva lastnega delovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seznanitev z območji življenja, kjer imamo lahko vpliv, in področji, na katere nimamo vpliva.</li> <li>• Identificiranje področij življenja, na katerih ima udeleženec težave.</li> <li>• Risanje kroga vpliva.</li> <li>• Diskusija o dveh zaključnih vprašanjih (točki 6 in 7).</li> </ul>
<b>Metode</b>	Predstavitve, razgovor, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Papir, pisala

Glede na situacije, ki se nam dogajajo v življenju, imamo dve vrsti območja našega delovanja – območje udeležnosti in območje vpliva.

1. Pomislite, katerim področjem svojega življenja posvečate svoj čas in energijo. Vsi čutimo svoj delež pri mnogih stvareh – zdravju, družini, prijateljih, delu ipd.
2. Narišite krog udeležnosti in vanj napišite področja svojega življenja, v katere ste udeleženi.



3. Nad nekaterimi stvarmi znotraj območja udeležnosti nimamo nikakršnega resničnega nadzora, v zvezi z drugimi pa lahko kaj storimo.
4. Narišite nov krog območja udeležnosti, znotraj njega pa manjši krog – krog območja vpliva. Vanj vpišite izzive, s katerimi se soočate in na katere imate lahko vpliv z lastnim vedenjem, ter jih umestite v območje vpliva. Preostale izzive vnesite v območje udeležnosti, kjer pa nimate vpliva.



Proaktivni ljudje osredotočajo svojo energijo na področje vpliva. Ukvarjajo se s tistimi stvarmi, kjer lahko nekaj naredijo. Narava njihove energije je pozitivna, tako da se njihovo območje vpliva širi. Odzivni ljudje, po drugi strani, osredotočajo svoja prizadevanja na območje udeležnosti. Pozornost dajejo slabostim drugih, problemom okolja in okoliščinam, nad katerimi nimajo nikakršnega nadzora. Posledica takega osredotočanja so obtožujoča naravnost in prelaganje odgovornosti na druge ter naraščajoči občutek, da so žrtve. Negativna energija, ki jo tako osredotočanje lahko priključuje, povzroča, da se njihovo območje vpliva krči. Dokler delujemo znotraj območja udeležnosti, dajemo njegovi vsebini večji nadzor nad nami. Ne prevzemamo pobude, ki bi izzvala pozitivni učinek.

To dobro opiše molitev dr. Reinholda Niebuha, s katero si pomagajo v društvu anonimnih alkoholikov:

»O Bog, daj mi moč, da sprejemem tisto, česar ne morem spremeniti,  
daj mi pogum, da spremenim tisto, kar lahko spremenim,  
in daj mi modrost, da razlikujem to dvoje!«

**5.** Kaj naredimo z izzivi, s katerimi se soočamo, vendar nanje nimamo vpliva? (diskusija)

**6.** Kako izzive, s katerimi se soočamo in na katere imamo vpliv, začnemo proaktivno reševati? (diskusija)

#### VAJA:

1. Izberite težavo, ki vas najbolj obremenjuje in vznemirja, vendar je v krogu vašega vpliva.
2. Predstavljajte si, da je težava rešena. Kako se počutite? Kaj se je spremenilo?
3. Kaj vse lahko storite, da bi se situacija začela spreminjati? Naštejte vse dejavnosti, ki vam pridejo na misel, tudi če se sprva zdijo nesmiselne. Zapišite jih.

Predlogi možnih dejavnosti:

- MREŽENJE (Priročnik št. 4 Internet Zavoda)  
- [www.spletisvojakariero.si/prirocnik#](http://www.spletisvojakariero.si/prirocnik#)
- BILANCA LASTNIH KOMPETENC (eSvetovanje Internet Zavoda)  
- <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/KajSoKompetence/>
- AKCIJSKI NAČRT  
- <https://esvetovanje.ess.gov.si/KakoNajBomAktiven/NacrtAktivnostiInPostavljanjeCiljev/SeznamAktivnosti.aspx>
- Predlogi udeležencev

## 2.7 Izdelava akcijskega načrta

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>40 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seznanitev s strategijami, ki spodbujajo proaktivnost.</li> <li>• Izdelava akcijskega načrta.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Vodeno samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Papir, pisala

## Akcijski načrt in postavljanje ciljev

Do cilja – zaposlitve – boste lažje prišli, če boste načrtno pristopili k iskanju, si postavili prednosti, cilje in pripravili akcijski načrt. Akcijski načrt pomeni, da določite, kaj boste naredili, kako in do kdaj boste to naredili. Na poti do želene zaposlitve si postavite manjše cilje in načrtujte dejavnosti za njihovo doseg. Korak za korakom boste prišli do uspeha.

Načrtovanje vsakodnevnih dejavnosti, npr. kaj boste počeli danes zvečer, je velikokrat preprosto, vendar ne za vse posameznike. Iskanje zaposlitve zahteva še veliko več razmisleka in časa. Akcijski načrt vam, poleg postavljenih ciljev, pomaga tudi pri tem, kje na poti ste, koliko ovinkov ste naredili, kolikokrat ste se ustavili in ali vam zmanjkuje »goriva«.

Postavite si cilje, ki so:

- **jasni, podrobni, specifični:** na ta način boste zelo dobro vedeli, kaj želite doseči.  
Primer: »Naučil/-a sem bom dobro nastopiti na zaposlitvenem razgovoru.« (preveč splošno)  
Bolje je: »Naučil/-a se bom, kako ohranjati očesni stik in nadzorovati nenehno popravljanje očal«.
- **merljivi:** določite količino nečesa, kar boste naredili.  
Na ta način boste lažje ugotovili, ali ste cilj dosegli.  
Primer: »Poiskal/-a bom dodatne informacije o treh delodajalcih v enem tednu.«
- **dosegljivi:** cilj naj bo takšen, da ga je mogoče doseči v določenem času.  
Ne postavite si ga previsoko in tudi ne prenizko.
- **realni:** postavite cilj, ki ga želite doseči in ste ga tudi sposobni doseči.  
Vprašajte se, ali je cilj dosegljiv glede na vaše potrebe, okolje, razmere na trgu dela.
- **časovno opredeljeni:** določite rok za doseg cilja. Dejavnosti brez roka boste hitro prestavili zaradi drugih dogodkov in želja. Tudi pri postavljanju rokov bodite realni in se vprašajte, kaj je možno narediti v določenem času.

Cilji in dejavnosti usmerjajo vašo pozornost ter pomagajo ohranjati voljo in motivacijo. Nekateri ljudje se brez težav organizirajo in tudi izvajajo dejavnosti po načrtu, drugi pa se morajo tega še naučiti. Velikokrat pa je najtežje začeti. Izdelan in napisan akcijski načrt velikokrat vpliva na to, na kakšen način in kako hitro greste proti cilju. Seveda si lahko zapomnite nekaj dejavnosti, ki jih želite opraviti. Zgodi pa se, da vas vsak dan kaj zmoti in delo prelagate.

Na primer: odločili ste se, da boste napisali svoj življenjepis. Ko želite začeti, ugotovite, da bi bilo dobro prej pospraviti in pobrisati mizo. Vmes vas pokliče prijatelj. Po 20 minutah pogovora ste postali lačni in hitro vzamete nekaj iz hladilnika. Tako si sledi še več dogodkov in ob koncu dneva ugotovite, da sploh niste začeli pisati življenjepisa. Mogoče naslednji dan res začnete, vendar je veliko malih stvari, ki lahko odvrnejo vašo pozornost.

Če boste imeli akcijski načrt napisan, boste imeli najpomembnejši cilj ves čas pred očmi. Tako boste lažje vztrajali.

**VAJA:**

- 1.** Od vseh možnih dejavnosti izberite tisto, ki jo boste najprej naredili, in s tem določite prvi korak k reševanju neugodne situacije.
- 2.** Določite tudi vse naslednje korake.
- 3.** Določite, do kdaj boste opravili prvi korak in naslednje korake.

V eSvetovanju, ki je dostopno na spletu prek internetne strani Zavoda ([www.ess.gov.si/](http://www.ess.gov.si/)) oziroma prek portala Poiscidelo.si ([www.poiscidelo.si/](http://www.poiscidelo.si/)), si na podlagi, v skupini določenih dejavnosti, pripravite osebni načrt dejavnosti. Dodate lahko tudi katero od predlaganih dejavnosti, če mislite, da je smiselno.

Moderator pomaga udeležencem pri prijavi in registraciji v eSvetovanje ter pokaže, kje se akcijski načrt nahaja.

Vsak udeleženec začne s pripravljanjem akcijskega načrta v eSvetovanju.

### 3. Zaključek delavnice

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pogovor o tem, ali so bila pričakovanja o delavnici uresničena.</li> <li>• Zaključek in zahvala udeležencem.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Diskusija
<b>Pripomočki</b>	Izpolnjen flipchart iz uvoda v delavnico

Flipchart, ki smo ga uporabili na začetku, znova predstavimo. Vsak udeleženec pove, ali so bila njegova pričakovanja izpolnjena.

Na koncu udeležence pozdravimo, se jim zahvalimo za udeležbo in jim zaželimo veliko uspeha pri iskanju zaposlitve.

## 4. Viri:

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.

Chapman, E.W., & McKnight, W. (2002). *Attitude: Your most priceless possession*. Menlo Park, CA: Crisp Learning.

Downing, S. (1996). *On Course*. Princeton, NJ: Houghton Mifflin.

ePriročniki za iskalce zaposlitve Spleti svojo kariero.

Dostopno na: [www.ess.gov.si/\\_files/4340/kje\\_in\\_kako\\_iscem\\_zaposlitev.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4340/kje_in_kako_iscem_zaposlitev.pdf)

eSvetovanje. Dostopno na: <http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/>

Covey, S. R. (1998). *7 navad zelo uspešnih ljudi*; MK, Ljubljana.

Fesel Martinčević, M. (2004). *Samoučinkovitost v kontekstu organizacijske psihologije*. *Psihološka obzorja*, 13, 77–106.

Kos, B. *Območje vpliva in proaktivnost*.

Dostopno na: [www.blazkos.com/obmocje-vpliva-in-proaktivnost.php](http://www.blazkos.com/obmocje-vpliva-in-proaktivnost.php)

Liptak, J.J. (2000). *Motivation training*. Bluefield, WV: Center for Career Assessment.



Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
PREVZEMANJE  
ODGOVORNOSTI

Jasna Kovač | Ljubljana, april 2013



## Vsebina

1. Kompetenca prevzemanje odgovornosti .....	83
2. Predstavitev delavnice .....	84
3. Vsebina delavnice .....	85
4. Podrobnejši opis vsebine delavnice .....	86
4.1 Sprejem udeležencev .....	86
4.2 Pričakovanja .....	86
4.3 Področja mojega življenja .....	87
4.4 Kaj lahko jaz spremenim? .....	88
4.5 Prevzemanje odgovornosti .....	89
4.6 Načrtovanje aktivnosti .....	92
4.7 Zaključek .....	92
5. Literatura .....	93



## 1. Kompetenca prevzemanje odgovornosti

Prevzema odgovornost za svoja dejanja, zaveda se svoje odgovornosti za doseganje ciljev in dane okoliščine uporabi sebi v prid. Sprejema odločitve tudi v situacijah, ko se ne da pridobiti popolnih informacij. Vzrokov za neuspeh in posledic lastnih odločitev ne pripisuje drugim ljudem ali naključju.

Stopnja razvitosti	Opis stopnje razvitosti
<b>Odlčno razvita</b>	Ustrezno ukrepa in prevzema odgovornost za svoja dejanja, tudi v tveganih situacijah. Zna se odločiti, tudi ko nima na voljo jasnih informacij. Razloči med situacijami, na katere lahko vpliva in na katere ne. Odločitve sprejema premišljeno in samostojno.
<b>Dobro razvita</b>	Praviloma za svoja dejanja prevzame odgovornost. Prepričan je, da lahko v veliki meri vpliva na potek dogodkov. Pri sprejemanju odločitev išče potrditev pri drugih.
<b>Srednje razvita</b>	Nerad prevzema odgovornost za svoja dejanja. Izjemoma ima občutek, da lahko kaj spremeni. Odločitve sprejema le na podlagi jasno izraženih informacij. Za posledice lastnih dejanj v veliki meri krivi druge ali zunanje dejavnike.
<b>Malo razvita</b>	S težavo prevzema odgovornost za svoja dejanja. Prepričan je, da nima moči, da lahko kaj spremeni. Odločitev ne sprejema samostojno, tudi če ima na voljo jasne informacije. Za negativne posledice lastnih odločitev krivi druge ali zunanje dejavnike.

## 2. Predstavitev delavnice

<b>Namen</b>	Spoznavanje, prepoznavanje in ozaveščanje kompetence osebne odgovornosti.
<b>Cilji</b>	Namen delavnice je opolnomočenje in sprememba stališč o možnostih vplivanja na stvari/dogodke.
<b>Metoda</b>	Individualno delo udeležencev
<b>Kratek opis vsebine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opredelitev področij v življenju, s katerimi sem ne/zadovoljen in zelenega/idealnega stanja na težavnih področjih.</li> <li>• Prepoznavanje dejavnikov vplivanja in moč lastne dejavnosti.</li> <li>• Spreminjanje jezika žrtve v jezik ustvarjalca.</li> <li>• Načrtovanje dejavnosti.</li> </ul>
<b>Trajanje</b>	Okvirno 2 uri 30 minut
<b>Ciljna skupina</b>	<p>Brezposelne osebe s potrebo po razvijanju kompetence prevzemanje odgovornosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• osebe, ki iščejo vzroke za svoje težave zunaj sebe;</li> <li>• osebe, ki gojijo zelo fatalistična verjetja do sebe in sveta.</li> </ul> <p>Prednost pri vključitvi imajo brezposelni, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).</p>
<b>Število udeležencev</b>	od 8 do 12
<b>Prostor in oprema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svetel in zračen prostor z okni, ki omogoča mirno in nemoteno delo za majhno skupino.</li> <li>• Prostor je v stavbi, ki udeležencem omogoča uporabo toaletnih prostorov.</li> <li>• Vsaj 15 udobnih stolov in nekaj miz.</li> <li>• Računalnik z internetno povezavo in delujočimi zvočniki. Na računalniku mora biti omogočeno predvajanje YouTube posnetkov.</li> <li>• Tabla flipchart.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Različna pisala (barvice, flomastri, voščenske);</li> <li>• papir A4 in A3;</li> <li>• predvajalnik glasbe.</li> </ul>
<b>Izvajalci</b>	Ustrezno usposobljeni karierni svetovalci

### 3. Vsebina delavnice

	Vsebina	Metoda	Pripomočki	Trajanje
1.	<b>Sprejem udeležencev</b>	Nagovor, neformalni pogovor		10 min
2.	<b>Pričakovanja</b>	Pogovor	Papir, pisala	15 min
3.	<b>Področja mojega življenja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Izpostavitev področij življenja, ki bi jih udeleženec rad izboljšal.</li> <li>Opredelitev idealnega stanja/rešitve/cilja. Prepoznavanje ovir do želenega cilja.</li> </ul>	Samostojno delo udeležencev (zapisovanje, risanje)	Barvni papir, pisala	20 min
4.	<b>Dejavniki vplivanja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kaj vpliva na moje vedenje?</li> <li>Lokus kontrole</li> <li>Kaj lahko jaz spremenim?</li> </ul>	Predstavitev, vodena diskusija  Samostojno delo udeležencev (sprotne analize ovir iz točke 2.)	Barvni papir, pisala	15 min
5.	<b>Prevzemanje odgovornosti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Žrtev vs. ustvarjalec</li> <li>Spreminjanje jezika žrtve v jezik ustvarjalca</li> </ul>	Predstavitev, vodena diskusija  Samostojno delo udeležencev (sprotne analize ovir iz točke 2.)	Barvni papir, pisala	30 min
Odmor				15 min
6.	<b>Načrtovanje dejavnosti</b>  Kaj bom naredil danes/drug teden/v roku enega meseca/leta, da dosežem zastavljeni cilj?	Samostojno delo udeležencev	Barvni papir, pisala	30 min
7.	<b>Povratne informacije</b> <b>Zaključna diskusija</b>	Uresničitev pričakovanj Udeleženci na prazen list papirja napišejo mnenje o delavnici.	Papir, pisala	10 min

## 4. Podrobnejši opis vsebine delavnice

### 4.1 Sprejem udeležencev

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vzpostavitev prijetne klime.</li> <li>• Zagotoviti dobro počutje, občutek varnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Nagovor
<b>Pripomočki</b>	–

### 4.2 Pričakovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>15 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pogovor o pričakovanjih glede delavnice.</li> <li>• Predstavitve vsebine delavnice.</li> <li>• Razjasnitev nejasnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Pogovor (različica a) Risanje simbolov in pogovor (različica b)
<b>Pripomočki</b>	Flipchart, pisala

#### VSEBINA

Ko udeleženci povedo, kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira in začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:

- a)** udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;
- b)** udeleženci (tudi moderator) s sliko – simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice.

Ker bomo ta flipchart še potrebovali ob zaključku delavnice, zraven simbola zapišejo še svoje ime. Obrazložijo pomen simbola.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice.

Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo.



### 4.3 Področja mojega življenja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 20 do 25 minut</b>
<b>Cilji</b>	<b>Udeleženci bodo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opredelili področja svojega življenja, s katerimi so ne/zadovoljni;</li> <li>• opredelili idealno/želeno stanje na težavnih področjih;</li> <li>• opredelili, kaj jih ovira pri doseganju idealnega stanja.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Vodena diskusija
<b>Pripomočki</b>	Barvni papir, pisala, glasba v ozadju

#### VSEBINA

#### a) Opišite svojo trenutno situacijo. S čim ste zadovoljni? Kaj bi rad izboljšali?

- Razmislite o različnih področjih svojega življenja (zdravje, družina, delo, prijatelji, izobraževanje, poklic, finančno stanje, prosti čas, konjički, osebni razvoj).
- S katerimi področji ste zadovoljni? Napišite na list področja, s katerimi ste zadovoljni, in razloge, zaradi katerih ste zadovoljni.
- Katera področja bi radi izboljšali/na katerih področjih se soočate s težavami? Zapišite, s kakšnimi težavami se soočate na teh področjih. Opišite, kaj v vas vzbuja nezadovoljstvo.

(npr. finančno stanje: ne morem odplačati položnic, težko se prebijem čez mesec; brezposelnost: že šest mesecev neuspešno iščem zaposlitve; težave v odnosu s taščo: nenehno je pri nas in nam ne da miru).

#### b) Če bi se težave/ovire rešile, bi bilo idealno stanje takšno ...

Zapišite, kakšno bi bilo vaše življenje, če bi se te težave rešile.

Kakšno bi bilo idealno stanje na področjih, na katerih zaznavate težave?

Narišite simbol, ki ponazarja vaš cilj/idealno stanje.

#### c) Kaj me ovira pri doseganju idealnega stanja?

Kaj vas ovira, da težav ne morete rešiti?/Da ni napredka, izboljšanja? Zapišite.

#### 4.4 Kaj lahko spremenim?

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>15 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seznanitev z dejavniki, ki vplivajo na naše vedenje.</li> <li>• Razmislek o vplivu lastne dejavnosti na naše življenje.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Vodena diskusija
<b>Pripomočki</b>	Barvni papir, pisala

VSEBINA

Kaj lahko sami naredimo, da izboljšamo stanje?

##### Dejavniki vplivanja

Na naše vedenje vplivajo trije dejavniki:

- dednost (podedovane lastnosti naših prednikov);
- okolje (družina, inštitucija (vrtec, šola), prijatelji, množični mediji, politični sistem, kultura, geografska lega, klimatski vplivi);
- lastna dejavnost (naše lastne namere, zavestne pobude in udejanjanje lastne volje).

Dednosti ne moremo spremeniti, medtem ko lahko okoljske dejavnike v manjši meri.

Kaj torej lahko naredimo?

Na voljo imamo dve možnosti:

- sprejmemo stanje takšno, kot je, ali
- sprejmemo odgovornost, da stanje spremenimo.

Če nečesa ne moremo spremeniti (npr. političnega sistema), lahko spremenimo svoj odnos do področja, ki v nas vzbuja nezadovoljstvo. Spremenimo lahko torej le svoj odnos do dogodkov, ki se nam zgodijo v življenju.

##### Lokus kontrole

Lokus kontrole (tudi mesto nadzora) je psihološki termin, ki se nanaša na prepričanje osebe o tem, kdo ali kaj povzroča/nadzira dogodke v življenju.

Lokus je lahko:

- **zunanj:** oseba je prepričana, da okolje ali višja sila ali drugi ljudje nadzorujejo njeno življenje. Meni, da je njeno življenje odvisno od vedenja drugih ljudi ali je posledica usode, sreče, naključja;
- **notranji:** oseba je prepričana, da je življenje odvisno od nje, njenega razmišljanja, vedenja.

##### Lastna dejavnost/kreiranje svojega življenja

Nimamo vpliva nad vsem, kar se nam zgodi, lahko pa **kontroliramo svoje odzive in vedenje**.

Kljub temu da je družbeni sistem, v katerem živimo, takšen, kakršen je, v svojih rokah držimo precej moči za kreiranje svojega življenja. V sebi imamo ogromno moči za vse, kar moramo v življenju početi. Naučeni smo, da je naša moč omejena in da jo mora potrditi zunanji svet. Veliko svoje moči smo neprosto voljno podelili zunanjemu svetu: svetu družbe, politike, gospodarstva itd.

## 4.5 Prevzemanje odgovornosti

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>15 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opredelitev koncepta prevzemanja odgovornosti.</li> <li>• Spreminjanje vloge žrtve v vlogo ustvarjalca.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Vodena diskusija
<b>Pripomočki</b>	Barvni papir, pisala

### VSEBINA

#### a) Prevzemanje odgovornosti za lastna dejanja

Odgovornost je sposobnost zavestno sprejemati posledice svojih odločitev in ravnanja.

Če v svojem življenju ne prevzemamo odgovornosti, je to sprva manj težko in boleče, predvsem pa bolj udobno. Za težave v svojem življenju preprosto krivimo druge, politiko, ekonomske razmere itn. Vendar je treba na koncu vedno plačati račun. Ko ne prevzamete odgovornosti za svoje življenje, se odpoveste tudi osebni moči.

Sprejemanje odgovornosti pomeni:

- zavedanje, da sem izključno sam odgovoren za odločitve v svojem življenju;
- sprejemanje odgovornosti za to, kar čutim ali mislim;
- sprejemanje odgovornosti za izbiranje poti v svojem življenju (kaj bom delal, kje bom živel, s kom bom živel itn.);
- zavedanje, da ne morem kriviti drugih za izbire, ki sem jih sprejel v življenju (npr. za to, da sem postal zobozdravnik, ni kriv moj oče, ki je zobozdravnik in mi je predlagal ta poklic, ampak izključno jaz s svojimi odločitvami);
- prenehanje z obtoževanjem drugih, češ da so oni odgovorni za to, kar sem postal, kar se mi je zgodilo ali kar se mi še bo zgodilo;
- prepričanje, da sem sam odgovoren za to, kar sem, in kako moje odločitve vplivajo na moje življenje;
- usmerjanje odgovornosti za posledice svojih dejanj nase, ne na druge;
- zavedanje, da sam uravnavam svoja čustva v dani situaciji, ne glede na to, kako negativna se zdijo;
- prepoznavanje, da sem sam sebi najboljši navijač: ni razumno niti zdravo, da se zanašamo na druge, da nas bodo osrečili ali nam dali dober občutek glede sebe;
- zavedanje, da kot odrasel človek sam določam, kako se bo razvila moja samozavest;
- opuščanje prekomernega občutka odgovornosti za druge;
- skrb za svoje zdravje in blagostanje;
- preventivna skrb za svoje zdravje (upravljanje s časom, spoprijemanje s stresom, soočanje s strahovi in preventiva pred izgorelostjo);
- iskreno samoocenjevanje svojih močnih točk, sposobnosti, talentov, vrlin;
- osebno razvijanje in rast;
- opuščanje zamere in jeze do ljudi, ki so nas v preteklosti ranili; zavedanje, da so ravnali po svojih najboljših močeh, upoštevajoč njihovo znanje, ozadje in zavedanje;
- premagovanje jeze, sovražnosti, pesimizma in depresije zaradi preteklih ran, bolečin in zlorab.

## b) Žrtev vs. ustvarjalec

Andreja je ženska v poznih štiridesetih letih. Pred enim letom je izgubila službo. Zmanjšanje prihodka se je po pol leta začelo poznati, zato se je začela zadolževati. Vse pogosteje se je prepirala s partnerjem in otroki, naposled sta se z možem razšla, breme vsakdanjega življenja pa se ji zdaj zdi še težje. Andreja je vse bolj in bolj zagrenjena. Veliko časa presedi pred televizijo. V njej se nabirajo strah, žalost, jeza. Jezna je na delodajalca, ker jo je odpustil, na moža, ker ji ni zmozel stati ob strani, na državo, ker ne poskrbi zanjo. Tudi s prijateljicami se vse manj družijo. Počuti se nekoristna in vsem odveč, ne ve, kaj bi počela.

Martina je ženska, prav tako v poznih štiridesetih letih, ki je pred enim letom izgubila službo. Na zmanjšanje prihodka je hitro odreagirala in na vrtu začela gojiti ekološke vrtnine. Priložnostno čisti in varuje otroke. Odločila se je preizkusiti tudi v prostovoljstvu in enkrat na teden nudi družbo starostnikom v bližnjem domu za ostarele. Tam je spoznala veliko prijetnih in pozitivnih ljudi. Odkriva veliko zanimivega o soljudeh, sebi in svoji družini. Postala je strpnejša, na življenje pa gleda širše. Deluje živo in pozitivno. Kot magnet je za ljudi, ki vstopajo v njen prostor.

V čem je razlika med Andrejo in Martino? Med drugim v odgovarjanju na življenjske situacije. Andreja jih doživlja kot grožnjo, ves čas je v krču, kaj ji hoče kdo vzeti. Martina se odziva na življenjske spremembe s spremembami. Pozorna je in gleda, v kaj jo življenje v tem trenutku vabi. Odgovornost za svoje življenje jemlje v svoje roke. Andreja je sprejela vlogo žrtve, medtem ko je Martina vzela stvari v svoje roke in začela ustvarjati boljše pogoje za svoje življenje.

### Žrtev

Verjame, da zunanje sile določajo izide. Če delujemo iz vloge žrtve, prepuščamo svoje življenje usodi, naključjem, drugim ljudem. Takrat je za naše vedenje značilno: pritoževanje, prenašanje krivde na druge, opravičevanje, primerjanje z drugimi, opravljanje, ponavljanje neučinkovitega vedenja. Žrtev hitro odneha in redko doseže cilj.

### Ustvarjalec

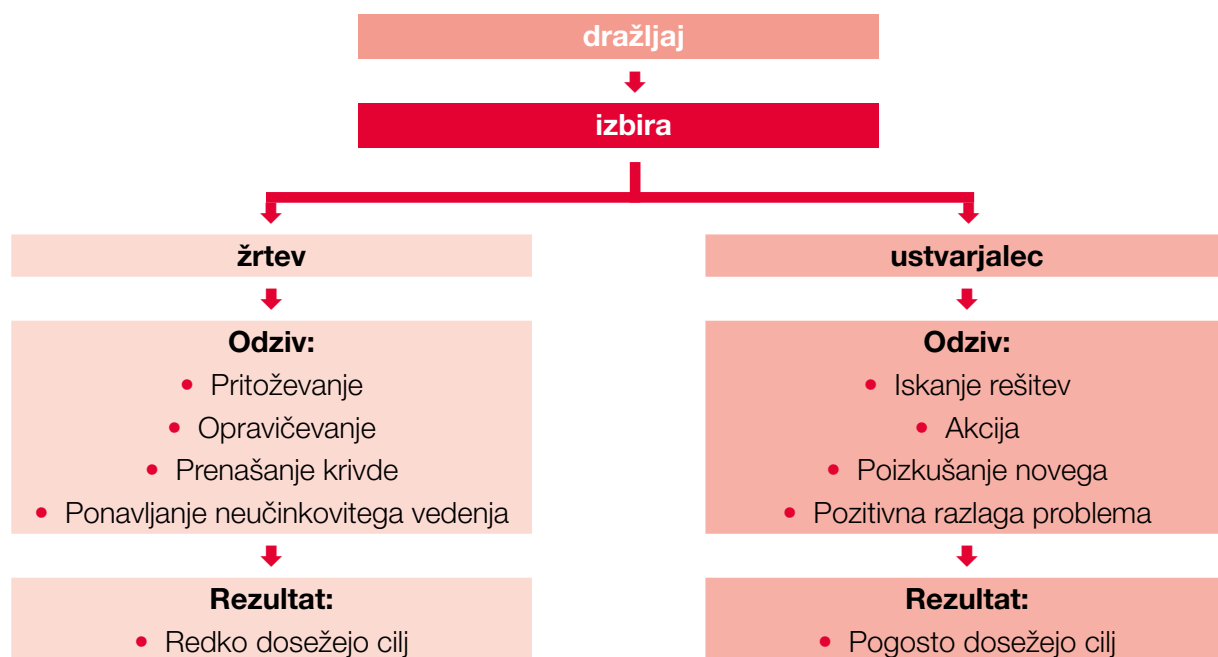
Verjame, da njegove odločitve ustvarijo izide. Kadar delujemo iz vloge ustvarjalca, spremenimo svoja prepričanja, da ustvarimo najboljše rezultate. Takrat je za naše vedenje značilno: iskanje alternativ, akcija, poskušanje novega, ustvarjanje zelene prihodnosti, pozitivna razlaga problema, praktičen načrt akcije in reševanje problema. Ustvarjalec pogosto doseže svoj cilj.

**Temeljna razlika med vlogo žrtve in ustvarjalca je v pogledu na svet in realnost.** Ustvarjalec sprejema lastništvo izidov in izkušenj v svojem življenju, medtem ko žrtev verjame, da njegove izkušnje določajo zunanje sile, na katere nima vpliva. Ustvarjalec načrtuje potrebne korake za doseg cilja in je dejaven pri oblikovanju zelenega rezultata, medtem ko žrtev vztrajno ponavlja neučinkovito vedenje in hitro odneha.

Ko uporabljamo jezik ustvarjalca, pri razlagi neuspeha uporabljamo razloge, ne izgovore, kot to po navadi počnemo, ko uporabljamo jezik žrtve. Razlog je racionalna razlaga za specifičen način razmišljanja ali delovanja in vključuje logično pojasnjevanje. Izgovor pa je poskus prepričevanja (sebe ali drugih) o upravičenosti pomanjkanja napredka, neopravljanja določene stvari ipd.

**Vsi ljudje uporabljamo tako jezik žrtve kot jezik ustvarjalca. Težava se pojavi takrat, ko jezik žrtve uporabljamo prepogosto.**

Glavna značilnost prevzemanja odgovornosti je IZBIRA. Ko smo soočeni z dano situacijo, imamo možnost izbrati svoj odziv in svoje vedenje. V vsakem trenutku izberemo svoj odziv na dano situacijo.



### Spreminjanje jezika žrtve v jezik ustvarjalca

Navodilo: vrnite se k točki 1., kjer ste opredelili ovire na poti do želenega stanja na težavnih področjih vašega življenja. Spremenite jih v jezik ustvarjalca.

Primer: Že dve leti neuspešno iščem službo.

Službe ne dobim, ker:

- je na trgu dela premalo služb,
- ne znam angleščine,
- nimam prevoza.

Jezik ustvarjalca:

- lahko ustvarim novo delovno mesto, tako da se samozaposlim;
- vpisal se bom v tečaj angleščine; če nimam denarja, si bom v knjižnici izposodil učbenik in začel z učenjem;
- pozanimal se bom o možnostih javnega prevoza na želeno lokacijo.

## 4.6 Načrtovanje dejavnosti

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Načrtovanje dejavnosti za spreminjanje težavnih področij v svojem življenju.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Vaja: postavljanje ciljev
<b>Pripomočki</b>	Barvni papir, pisala

### VSEBINA

Določite cilj, ki bi ga radi dosegli na področju, kjer imate težave (opredelitev idealnega stanja/želenega stanja).

1. Zaprite oči, nekajkrat globoko vdihnite. Umirite se. V svoji domišljiji poskusite videti samega sebe in situacijo, kako ste ta cilj že dosegli.
  - Kaj vidite?
  - Kako se počutite?
2. Nato si ta cilj zapišite ali ga narišite.
3. Zapišite si posamezne korake oziroma kaj vse je treba narediti, da bi ta cilj dosegli in ga uresničili:
  - Kaj bom naredil danes, da dosežem zastavljeni cilj?
  - Kaj bom naredil do drugega tedna, da dosežem zastavljeni cilj?
  - Kaj bom naredil v roku enega meseca, da dosežem zastavljeni cilj?
  - Kaj bom naredil v roku enega leta, da dosežem zastavljeni cilj (opcijsko – odvisno, kako daleč je cilj)?
  - 4. Na kakšne ovire lahko naletim na poti do cilja?
  - 5. So ovire pod mojim vplivom in kako jih bom rešil?

Vajo udeleženelec ponovi za vsa področja, kjer poroča o težavah.

## 7. Zaključek

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uresničitev pričakovanj.</li> <li>• Utrinki udeležencev na delavnico.</li> <li>• Zaključek.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razgovor
<b>Pripomočki</b>	Barvni papir, pisala

### VSEBINA

Uporabimo flipchart iz točke 2. Pogovorimo se, v kašni meri smo dosegli pričakovanja udeležencev. S tem sistematiziramo in utrdimo obdelane teme.

Udeleženci na prazen list papirja napišejo mnenja o delavnici.

## 5. Literatura

Dolinar, B. (2013). *Priročnik za izvajanje modularnih programov na področju razvoja kompetenc iskalcev zaposlitve; modularna delavnica prilagodljivost*. Zavod RS za zaposlovanje; projekt VKO BO; interno gradivo.

Capuano Brewer, L. (letnica neznana). *Personal responsibility*.

Dostopno na: [www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0C CgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fvcpsychology.homestead.com%2FPsy\\_02\\_-\\_Ch\\_1\\_Personal\\_Responsibility.ppt&ei=x0ecUprAG9SAyAP49oCoCA&usg=AFQjCNH3qRVvisyXyNDFxPXY-TCGPoEValig&sig2=6opwGBNlShyujHDRB09ulQ&bvm=bv.57155469,d.bGQ](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0C CgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fvcpsychology.homestead.com%2FPsy_02_-_Ch_1_Personal_Responsibility.ppt&ei=x0ecUprAG9SAyAP49oCoCA&usg=AFQjCNH3qRVvisyXyNDFxPXY-TCGPoEValig&sig2=6opwGBNlShyujHDRB09ulQ&bvm=bv.57155469,d.bGQ)

Gabor, P. (2013). *Priročnik za izvajanje delavnice »Če želim, da bi bilo drugače, moram nekaj spre-  
meniti.«* Zavod RS za zaposlovanje; projekt VKO BO; interno gradivo.

Kovač, J. in Gabor, P. (2013). *Moja časovna perspektiva, priročnik za svetovalce*. Zavod RS za zaposlovanje; projekt VKO BO, interno gradivo.

Larson, N. in Stapley, P. (neznana letnica). *Accepting personal responsibility*.

Dostopno na: [www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0C CgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcf.linnbenton.edu%2Fwed%2Fdev%2Fhillk%2Fupload%2FAccepting%2520personal%2520Resp.%2520PaulaNate.ppt&ei=O0icUrzSC4vhywPErYHY-Cw&usg=AFQjCNFVoUzF4P\\_T4xtbeykLtaUe5uHQOA&sig2=22ucsBDel51wo\\_4pwnHpw&bvm=bv.57155469,d.bGQ](http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0C CgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fcf.linnbenton.edu%2Fwed%2Fdev%2Fhillk%2Fupload%2FAccepting%2520personal%2520Resp.%2520PaulaNate.ppt&ei=O0icUrzSC4vhywPErYHY-Cw&usg=AFQjCNFVoUzF4P_T4xtbeykLtaUe5uHQOA&sig2=22ucsBDel51wo_4pwnHpw&bvm=bv.57155469,d.bGQ)

Majerle, M. (2012). *Občutek nadzora in duševno zdravje*.

Dostopno na: [http://kakosi.si/wp-content/uploads/2012/09/obcutek\\_nadzora.pdf](http://kakosi.si/wp-content/uploads/2012/09/obcutek_nadzora.pdf)

Manfred, F. R. Kets de Vries (2012). *Are you a victim of the victim syndrome?*

Dostopno na: [www.insead.edu/facultyresearch/research/details\\_papers.cfm?id=30929](http://www.insead.edu/facultyresearch/research/details_papers.cfm?id=30929)

Messina, J. J. (2008). *Accepting personal responsibility*.

Dostopno na: [www.livestrong.com/article/14698-accepting-personal-responsibility/#ixzz0zbuAQFrQ](http://www.livestrong.com/article/14698-accepting-personal-responsibility/#ixzz0zbuAQFrQ)





# Priročniki za izvajanje modularnih programov na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve

(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

## Kratka delavnica ORIENTACIJA V OKOLJU

Priročnik za izvajanje delavnice za razvoj kompetence »Orientacija v okolju«

Jasna Kovač | Ljubljana, april 2013



## Vsebina

1. Kompetenca orientacija v okolju .....	99
2. Predstavitev delavnice .....	100
3. Vsebina delavnice .....	101
4. Podrobnejši opis vsebine delavnice .....	101
4.1 Sprejem udeležencev .....	101
4.2 Pričakovanja .....	101
4.3 Trg dela .....	102
4.4 Iskanje zaposlitve na odprtem trgu dela .....	103
4.5 Iskanje zaposlitve na skriteh trgu dela .....	106
4.6 Uporaba interneta pri iskanju zaposlitve .....	115
4.7 Zaključek .....	119
5. Viri .....	119
6. Priloge .....	120



## 1. Kompetenca orientacija v okolju

Seznanjen je z razmerami in zakonitostmi trga dela. Prepozna, kakšne informacije potrebuje, zna jih poiskati, obdelati in ustrezno uporabiti. Pozna sodobno tehnologijo ter računalniške in komunikacijske vire. Uspešno spleta socialna omrežja in jih koristno uporablja za doseganje svojih ciljev.

Stopnja razvitosti	Opis stopnje razvitosti
<b>Odlično razvita</b>	Redno spremlja dogajanja na trgu dela in jih je celo sposoben predvideti. Pozna in dejavno uporablja več virov informacij. Zelo spreten je pri uporabi IKT. Ima zelo široko socialno mrežo, jo vzdržuje in tudi načrtno širi.
<b>Dobro razvita</b>	Po navadi spremlja dogajanja na trgu dela ter pozna njegove razmere in zakonitosti. Pozna in uporablja večino virov informacij, uporablja IKT. Ima razmeroma široko socialno mrežo, ki jo vzdržuje in širi nenačrtno.
<b>Srednje razvita</b>	Neredno ali občasno spremlja razmere na trgu dela. Pozna standardne kanale za iskanje zaposlitve, slabo pozna vire informacij. Redko ali s težavo uporablja IKT. Njegova socialna mreža je ozka, ki jo vzdržuje, vendar je ne širi.
<b>Malo razvita</b>	Trg dela pozna slabo. Ne zna in ne trudi se pridobivati informacij o trgu dela. Pri iskanju dela ne uporablja IKT. Njegova socialna mreža je ozka, je ne vzdržuje niti ne širi.

## 2. Predstavitev delavnice

<b>Namen</b>	Razvijanje kompetence »orientacija v okolju«
<b>Cilji</b>	Namen delavnice
<b>Metoda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predstavitev obravnavanih tem.</li> <li>• Individualno delo udeležencev.</li> </ul>
<b>Kratek opis vsebine</b>	Udeleženci se seznanijo z zakonitostmi trga dela, načini iskanja prostih delovnih mest na odprtem in skritem trgu dela, mreženjem in načini iskanja zaposlitve s pomočjo interneta.
<b>Trajanje</b>	Okvirno 2 uri 30 minut
<b>Ciljna skupina</b>	<p>Brezposelne osebe s potrebo po razvijanju kompetence orientacija v okolju, predvsem osebe,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• z osnovnim znanjem uporabe interneta,</li> <li>• ki želijo pri iskanju zaposlitve uporabljati internet.</li> </ul> <p>Prednost pri vključitvi imajo brezposelni, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (ocena 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).</p>
<b>Število udeležencev</b>	od 8 do 12
<b>Prostor in oprema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svetel in zračen prostor z okni, ki omogoča mirno in nemoteno delo za majhno skupino.</li> <li>• Prostor je v stavbi, ki udeležencem omogoča uporabo toaletnih prostorov.</li> <li>• Vsaj 15 udobnih stolov in nekaj miz.</li> <li>• Računalnik z internetno povezavo in delujočimi zvočniki. Na računalniku mora biti omogočeno predvajanje YouTube posnetkov.</li> <li>• Tabla Flipchart.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Različna pisala (barvice, flomastri, voščenske);</li> <li>• papir A4 in A3;</li> <li>• predvajalnik glasbe.</li> </ul>
<b>Izvajalci</b>	Ustrezno usposobljeni karierni svetovalci

### 3. Vsebina delavnice

	Vsebina	Metoda	Pripomočki	Trajanje
1.	<b>Sprejem udeležencev</b>	Nagovor, neformalni pogovor		10 min
2.	<b>Pričakovanja</b>	Pogovor	Papir, pisala	10 min
3.	<b>Trg dela</b>	Razlaga, samostojno delo	Barvni papir, pisala	20 min
4.	<b>Iskanje zaposlitve na odprtem trgu dela</b>	Razlaga, samostojno delo	Barvni papir, pisala	40 min
Odmor				15 min
5.	<b>Iskanje zaposlitve na skritem trgu dela Mreženje</b>	Razlaga, samostojno delo	Barvni papir, pisala	60 min
6.	<b>Uporaba interneta</b>	Razlaga, samostojno delo	Barvni papir, pisala	30 min
7.	<b>Povratne informacije Zaključna diskusija</b>	Uresničitev pričakovanj Udeleženci na prazen list papirja napišejo utrinke na delavnico.	Papir, pisala	10 min

### 4. Podrobnejši opis vsebine delavnice

#### 4.1 Sprejem udeležencev

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>od 5 do 10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vzpostavitev prijetne klime.</li> <li>Zagotoviti dobro počutje, občutek varnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Nagovor
<b>Pripomočki</b>	–

#### 4.2 Pričakovanja

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>15 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pogovor o pričakovanjih glede delavnice.</li> <li>Predstavitev vsebine delavnice.</li> <li>Razjasnitev nejasnosti.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Pogovor (različica a) Risanje simbolov in pogovor (različica b)
<b>Pripomočki</b>	Flipchart, pisala

## VSEBINA

Ko udeleženci povedo, kaj pričakujejo od delavnice, jih to motivira in začutijo soodgovornost za uspeh delavnice.

Vajo lahko izpeljemo v dveh različicah:

- a)** udeleženci povedo, kaj pričakujejo, moderator pričakovanja napiše na flipchart;
- b)** udeleženci (tudi moderator) s sliko – simbolom narišejo, kaj pričakujejo od delavnice.

Ker bomo ta flipchart potrebovali ob zaključku delavnice, zraven simbola zapišejo še svoje ime. Obrazložijo pomen simbola.

Ko imamo zbrana vsa pričakovanja, izkoristimo priložnost, da udeležencem povemo, katera pričakovanja bomo lahko izpolnili – na kratko podamo vsebino delavnice.

Flipchart shranimo za nadaljnjo uporabo.

### 4.3 Trg dela

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p>Predstavitev:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• značilnosti trga dela,</li> <li>• virov informacij o trgu dela.</li> </ul> <p>Praktična vaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pregled aktualnega stanja na trgu dela in statističnih podatkov glede poklica/izobrazbe, ki jih zanima;</li> <li>• eSvetovanje;</li> <li>• kaj naj delam – možnosti zaposlovanja.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razlaga, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Računalniki s povezavo na internet, barvni papir, pisala

## IZHODIŠČA

Na trgu dela se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta. Odprti trg dela je sestavljen iz javno objavljenih prostih delovnih mest, na katere podjetja in organizacije pričakujejo prijavo kandidatov. Skriti trg dela pa je sestavljen iz prostih delovnih mest, ki še niso objavljena.

## VIRI INFORMACIJ O TRGU DELA:

- Statistični urad RS: [www.stat.si](http://www.stat.si)
- Zavod RS za zaposlovanje: [www.ess.gov.si/trg\\_dela](http://www.ess.gov.si/trg_dela)
- eSvetovanje: <https://esvetovanje.ess.gov.si/>
- Urad za makroekonomske analize in razvoj: [www.umar.gov.si](http://www.umar.gov.si)



- Gospodarska zbornica Slovenije: [www.gzs.si/slo/skupne\\_naloge](http://www.gzs.si/slo/skupne_naloge)
- European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

## VAJA

### 1. Pregled aktualnega stanja na trgu dela

Pregled aktualnih informacij o trgu dela na spletni strani [www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)

Vsak udeleženec samostojno uporabi iskalnik prostih delovnih mest na spletni strani in poišče sebi zanimive oglase za prosta delovna mesta.

### 2. Pregled statističnih podatkov o poklicu ali izobrazbi, ki jih zanima (na eSvetovanju; Kaj naj delam – Možnosti zaposlovanja).

Pregled gibanj povpraševanja po določenem poklicu ali izobrazbi v preteklih treh letih.

Iskanje povezav med poklicem in izobrazbo. (Za katere poklice so delodajalci navajali kot pogoj vašo izobrazbo, oziroma, kateri različni nazivi izobrazbe so ustrezali konkretnemu poklicu, ki vas zanima.) Vsak udeleženec samostojno uporabi iskalnik na eSvetovanju za pregled gibanj povpraševanja po poklicu/izobrazbi. Nato uporabi iskalnik povezav med poklici in izobrazbo.

## 4.4 Iskanje zaposlitve na odprtem trgu dela

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p>Predstavitev:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• različnih načinov iskanja zaposlitve na odprtem trgu dela.</li> </ul> <p>Praktična vaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• iskanje prostih delovnih mest na odprtem trgu dela s pomočjo različnih iskalnikov.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razlaga, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Računalniki s povezavo na internet, tiskani časopisi z objavami prostih delovnih mest

### IZHODIŠČA

Kje in kako iskati zaposlitev na odprtem trgu dela?

Preden začnete z iskanjem objavljenih prostih delovnih mest, je dobro vedeti naslednje stvari:

- Nazivi delovnih mest so včasih zavajajoči. Preberite opis delovnih nalog in postavljene zahteve delodajalcev, da ne zamudite kakšne primerne zaposlitve.
- Prosta delovna mesta niso vedno objavljena pod naslovom ali stranjo, kjer jih pričakujete.

- Poglejte, kateri delodajalci objavljajo za vas primerna delovna mesta, in poiščite njihove tekmece oziroma delodajalce iz podobne dejavnosti. Ta seznam uporabite, ko želite raziskati skriti trg dela.
- Redno spremljajte objave delovnih mest ter roke za oddajo prijav in življenjepisov.

Osnovni iskalni kriterij predstavljajo vaši zaposlitveni cilji, ki so vezani na poklic oziroma delovno mesto. Po potrebi uporabite tudi nazive sorodnih poklicev, ki jih poznate oziroma ste jih odkrili s pomočjo opisov poklicev.

Vaš seznam potencialnih delovnih mest lahko razširite tudi tako, da pregledujete različne objave, ki mogoče na prvi pogled niti niso zanimive za vas. Ob podrobnejši analizi zahtev, ki jih delodajalci postavljajo za potencialne kandidate, lahko razberete, da bi bilo smiselno to delovno mesto oziroma poklic dodatno raziskati.

Možni viri iskanja delovnih mest na odprtem trgu dela so: **objave Zavoda RS za zaposlovanje, časopisi, agencije za zaposlovanje, internet:**

**a) Zavod RS za zaposlovanje**

Na spletnih straneh Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ([www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)), Portala za iskalce zaposlitve ([www.poiscidelo.si](http://www.poiscidelo.si)) in v prostorih območnih služb lahko pregledate aktualna prosta delovna mesta ter preverite, kakšno je povpraševanje po posameznem poklicu in izobrazbi. Za prejemanje informacij o prostih delovnih mestih, ki jih objavlja Zavod RS za zaposlovanje, lahko uporabite tudi storitve Naročanje na prosta delovna mesta prek RSS novic ali poizvedujete po prostih delovnih mestih prek mobilno-telekomunikacijskih naprav z vstopom na spletni naslov <http://m.ess.gov.si/>.

**b) Agencije za zaposlovanje in zaposlitveni portali**

Agencije za zaposlovanje nudijo iskalcem zaposlitve vpis v bazo iskalcev, svetovalne razgovore in iskanje zaposlitve. Po navadi agencije za svoje naročnike (delodajalce) kandidate, ki so najprimernejši, tudi zaposlijo, to pomeni, da ima oseba sklenjeno pogodbo o delovnem razmerju z agencijo in od nje tudi prejema plačo, svoje delo pa opravlja pri naročniku (delodajalcu), ki ima z agencijo sklenjeno pogodbo o posredovanju delavcev. Agencija lahko za naročnika opravi samo predhodni izbor kandidatov in najprimernejše napoti na razgovor k naročniku. Če pride do zaposlitve, je oseba zaposlena neposredno pri naročniku.

Zaposlitvene agencije:

- Adecco: [www.adecco.si](http://www.adecco.si)
- Atama: [www.atama.si](http://www.atama.si)
- Axent: [www.axent.si](http://www.axent.si)
- Hill International: [www.hill-int.si](http://www.hill-int.si)
- Ki interim: [www.interim.si](http://www.interim.si)
- Kadis: <http://sl.kadis.si/domov>
- M Servis: [www.mservis.si](http://www.mservis.si)
- Manpower: [www.manpower.si](http://www.manpower.si)
- Posavc: [www.posavc.si](http://www.posavc.si)
- Profil: [www.profil.si](http://www.profil.si)

- Trenkwalder: [www.trenkwalder.si](http://www.trenkwalder.si)
- Trummer: [www.trummer.eu](http://www.trummer.eu)

### c) Časopisi

V časopisih najdete veliko oglasov prostih delovnih mest. Preglejte jih, da dobite splošen občutek, po kakšnih kadrh delodajalci vse povprašujejo. Pozorni bodite tudi na članke o organizacijah, ki veliko zaposlujejo. Tudi če trenutno ne iščejo na vašem področju, ki vas zanima, pa so lahko to organizacije, ki se širijo in bodo v prihodnje zaposlovale tudi druge profile kadrov.

Delo: <http://zaposlitev.delo.si/>

Dnevnik: <https://www.dnevnik.si/posel/zaposl>

Lokalni časopisi

### d) Zaposlitveni portali

Prosta delovna mesta in druge koristne napotke o iskanju zaposlitve si lahko pogledate tudi na zaposlitvenih portalih:

- Dela.si: [www.dela.si](http://www.dela.si)
- Moje delo: [www.mojedelo.com](http://www.mojedelo.com)
- Moja zaposlitev: [www.mojazaposlitev.si](http://www.mojazaposlitev.si)
- Zaposlitev.net: [www.zaposlitev.net/delo.php](http://www.zaposlitev.net/delo.php)
- Zaposlitev.ws: <http://zaposlitev.ws/delo>

### e) E-uprave

<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/>

### f) Podjetja, za katere se zanimate

Če vas zanimajo objave prostih delovnih mest evropskih delodajalcev, ki želijo zaposliti tujce, obiščite spletno stran Eures <http://ec.europa.eu/eures/>.

Prosta delovna mesta evropskih delodajalcev lahko najdete tudi na spletnih straneh tujih zaposlitvenih portalov in agencij:

- [www.monster.com](http://www.monster.com)
- [www.the-network.com](http://www.the-network.com)
- [www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com)
- [www.cercolavoro.com](http://www.cercolavoro.com) (Italija)
- [www.stepstone.com](http://www.stepstone.com)  
(Belgija, Danska, Nemčija, Francija, Luksemburg, Nizozemska, Avstrija, Švedska)
- [www.totaljobs.com](http://www.totaljobs.com) (Velika Britanija)
- [www.cvonline.com/](http://www.cvonline.com/) (Estonija, Latvija, Litva)
- [www.headHunter.ru](http://www.headHunter.ru) (Rusija)
- [www.posao.hr](http://www.posao.hr) (Hrvaška)
- [www.jobs.pl](http://www.jobs.pl) (Poljska)
- [www.jobs.ie](http://www.jobs.ie) (Irska)
- [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com) (Turčija)
- [www.cyprusjobs.com](http://www.cyprusjobs.com) (Ciper)

Pomanjkljivosti kandidiranja na objavljena prosta delovna mesta:

- isto objavo vidi več iskalcev zaposlitve, zato morate pričakovati veliko konkurenco;
- od vseh objav prostih delovnih mest je le še dobra četrtina nezasedena, zato se ne ustavite tukaj, temveč odkrijte skriti trg dela.

## VAJA

Udeleženci samostojno preiščejo vse vire informacij o prostih delovnih mestih na odprtem trgu dela.

### 4.5 Iskanje zaposlitve na skitem trgu dela

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>30 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p>Predstavitev:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• različnih načinov iskanja zaposlitve na skitem trgu dela.</li> </ul> <p>Praktična vaja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• razvijanje mreže poznanstev in ali</li> <li>• neposredni stik z delodajalcem in ali</li> <li>• priprava na zaposlitveni sejem.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razlaga, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Računalniki s povezavo na internet, barvni papir, pisala

## IZHODIŠČA

Kje in kako iskati zaposlitev na skitem trgu dela?

Skriti trg dela ne pomeni nič drugega kot to, da so tu vsa prosta delovna mesta, ki jih še niste odkrili. Približno tri četrtine delovnih mest se zapolni še pred objavo prostega delovnega mesta, torej na skitem trgu dela. To pomeni, da so izbrani kandidati slišali o možnostih zaposlitve od nekoga drugega, so neposredno poiskali delodajalce oziroma so na drug način pridobili informacijo o delovnem mestu že pred objavo.

Glede na podatke Zavoda RS za zaposlovanje se je v letih 2010 in 2011 skoraj 70 odstotkov delodajalcev odločilo, da pri iskanju ustreznih kandidatov za prosta delovna mesta ne želijo sodelovanja z Zavodom. Vendar imajo tudi znotraj preostalih 30 odstotkov delodajalci včasih že svoje potencialne kandidate in ni nujno, da je izbranega kandidata napotil Zavod.

Zakaj se toliko delovnih mest zapolni že pred objavo prostega delovnega mesta?

Eden od razlogov je nedvomno, da imajo delodajalci dovolj kandidatov že brez objave. Drug pomemben razlog pa je, da zaposlitev nekoga, ki ga delodajalec že pozna (ker je pri njem opravljal prakso, ker ga je priporočil nekdo, ki mu zaupa, ker se je za zaposlitev zanimal in se je uspel učinkovito predstaviti, še preden je bilo delovno mesto objavljeno), zanj pomeni nekaj skrbi manj.

Obstaja kar nekaj načinov, ki vam pomagajo odkriti zaposlitvene možnosti na skritem trgu dela:

1. mreženje,
2. neposredni stik,
3. zaposlitveni sejmi,
4. drugi viri.

#### 4.5.1 Mreženje

Mreženje je ena od najučinkovitejših metod za vstop na skriti trg dela, ki vam pomaga priti v stik s potencialnimi delodajalci prek prijateljev, sorodnikov, sodelavcev in vseh drugih ljudi.

Da bo vstop na skriti trg dela učinkovit, pa je treba načrtno pristopiti k vzpostavljanju stikov z ljudmi, ki imajo informacije o zaposlitvenih možnostih, poklicih, dejavnostih in delodajalcih ali vas lahko povežejo z ljudmi, ki imajo te informacije.

Cilji mreženja so:

- širiti seznam ljudi, ki vam lahko posredujejo informacije, ki vodijo do zaposlitve;
- seznaniti ljudi, da iščete zaposlitev;
- odkriti skriti trg dela – tista delovna mesta, ki se še ne oglašujejo;
- povečati svoje znanje o industriji, organizacijah, poklicih, delodajalcih;
- pridobiti dodatne informacije o selekcijskih postopkih.

Mreženje je nekaj, kar počnemo vsakodnevno, pa se tega niti ne zavedamo. Na primer: Vesna in Sašo sta se preselila. Potrebujeta novega splošnega zdravnika. Vesna preveri pri svojih sodelavcih, Sašo pri sosedih, ali lahko kdo priporoči dobrega zdravnika. Mreženje v procesu iskanja zaposlitve je podobno, vendar zahteva bolj sistematičen pristop, več organizacije, časa in vloženega truda, da dosežete najvišjo mogočo korist. Na primer: Jaka zasledi objavo oglasa podjetja, v katerem si želi delati. Ker je eden od njegovih znancev tam že dolgo zaposlen, z njim naveže stik. Povpraša ga, kakšnega sodelavca išče podjetje in si z informacijami pomaga pri pripravi prijave.

Pri mreženju v procesu iskanja ne prosite za zaposlitev, ampak vzpostavljajte stike z ljudmi, zato da pridobite informacije, nasvet, njihove izkušnje in imena drugih ljudi. Na primer: Sprašujte o organizacijah, ki so pred kratkim pridobile nove stranke, posel. Preverjajte, ali se bo kdo upokojil. Povprašajte, katere značilnosti iščejo delodajalci pri kandidatih z nekega področja. Pozanimajte se, na kakšen način so se drugi uspeli zaposliti. Kakšen bi bil njihov naslednji korak, če bi bili na vašem mestu.

#### **Kako razvijete svojo mrežo?**

V procesu razvijanja mreže boste ugotovili, da lahko en stik vodi do veliko drugih. Prav zato je mreženje pomemben element v procesu iskanja zaposlitve.

##### **1. Identificirajte mrežo**

Razmislite in zapišite, koga vse bi lahko vključili v svojo mrežo: prijatelje, družino, nekdanje sošolce, predavatelje, prejšnje delodajalce in sodelavce, druge brezposelne, sosede, znance idr. Ni nujno, da so to ljudje, ki jih dobro poznate, temveč ljudje, ki vam lahko ponudijo uporabne informacije.

Na seznam sproti dodajte ljudi, ki vam jih priporočijo oziroma jih na novo spoznate.

Kadar je le možno, se udeležujte socialnih srečanj, konferenc, dogodkov, prireditvev. Včlanite se v strokovna združenja z vašega področja. Pristopite tudi k ljudem, ki jih ne poznate. To sicer zahteva več poguma in priprave, vendar pa lahko s tem veliko pridobite.

## 2. Pripravite se

Pripravite kratko predstavitev o sebi, izobrazbi in izkušnjah, glavnih prednostih. Kakšna zaposlitev vas zanima? Koliko časa potrebujete za razgovor? Kaj iščete – čas, informacijo, nasvet, druge kontaktne osebe, priporočilo? Dobra samoocena vam bo pomagala pri pripravi svoje predstavitve. Hkrati pa boste lažje presodili, kdaj je neka informacija za vas uporabna.

Primer kratke predstavitve pri uporabi telefona

Dober dan. Moje ime je Klemen Juh. Vaše ime sem dobil od g. Petra Horvata. Po izobrazbi sem grafični tehnik in raziskujem različne zaposlitvene možnosti. Zanima me tudi poklic grafičnega operaterja. Imam delovne izkušnje s pripravo in oblikovanjem tiskovin ter spletnih strani. Uporabljam programe za oblikovanje in grafiko InDesign ter Photoshop.

Kličem, da bi preveril, ali bi mi bili pripravljene posvetiti 15, 20 minut vašega časa, da vam postavim nekaj informativnih vprašanj v zvezi s tem in povprašam za nasvet, kako naj pristopim k iskanju zaposlitve na tem področju.

Pripravljene bodite na različne odzive:

- »Ja, seveda lahko zdaj. Kar vprašajte.« – Pomembno je, da ste se predhodno pripravili na razgovor. Ob vsakem stiku imejte ob sebi zapisana vprašanja, ki vas zanimajo.
- »Trenutno nimam časa.« – Poskušajte se dogovoriti za drug termin. Preverite tudi, na kakšen način bi osebi ustrezalo, da nadaljujeta razgovor: po telefonu, elektronski pošti, osebno.
- »Ne, žal mi je.« – Spoštujte odločitev sogovornika. Če je primerno, preverite, ali vam lahko predlaga koga drugega, s katerim bi govorili in preverite, če se pri tem lahko sklicujete na sogovornika. Raziščite področje, poklic in organizacijo, ki vas zanima. Osebe, s katerimi govorite, pričakujejo, da ste zavzeto pristopili k temu procesu in sami naredili predhodno raziskovanje. Slednje vam ponuja okvir za razumevanje tega, kar izveste med mreženjem.

Pripravite si prednostni seznam: koga je smiselno kontaktirati najprej, koga pozneje.

Pripravite približen scenarij. Kakšen je najboljši način, da kontaktirate posamezno osebo: osebno, po telefonu, elektronski pošti. Hkrati razmislite, kaj je tisto, kar upate, da boste dobili od stika, npr. novo ime, informacije o delovnem mestu. Ali lahko ta oseba naredi za vas prvi stik z nekom drugim? Zapišite vprašanja, ki jih želite postaviti.

## 3. Kontaktiranje

- Lažje vam bo, če kontaktirate najprej tiste bolj znane s seznama in nato tudi druge.
- Uporabite svojo predstavitev iz priprave. Povejte tudi, zakaj se obračate nanje, kdo jih je priporočil.
- Vedno bodite pripravljene na podrobnejša vprašanja sogovornika o vas.
- Za vsak primer pripravite življenjepis. Lahko da bi kdo želel dodatne informacije o vas ali pa vam lahko predlagajo, kako ga izboljšati.
- Vprašajte, ali lahko uporabite njihovo ime, ko mrežite naprej.
- Pokažite, da cenite informacijo in mnenje.
- Bodite prijazni, nasmejani, kažite zanimanje. Dobro poslušajte. Glejte v oči. Vi ste tisti, ki vodite razgovor.
- Držite se dogovorjenega časa.
- Sproti si zapisujte imena, naslove, telefone, pridobljene informacije, datume stika, datume za vzdrževanje stika.
- Mogoče se boste morali siliti, da naredite prvih nekaj klicev, sčasoma pa bo to postalo lažje.

#### 4. Ohranjajte stike

- Pokličite in se zahvalite za pomoč ali zahvalo pošljite po elektronski pošti.
- Večkrat pokličite nazaj in jih informirajte o svojem napredku. Na ta način se bodo hitreje spomnili na vas, ko bodo dobili kakšno koristno informacijo.

#### Imate pomisleke?

Veliko ljudi ima težave pri uporabi mreženja kot načina iskanja zaposlitve. Najpogostejši pomisleki:

##### **»Ne poznam nikogar, ki mi lahko pomaga.«**

Ni nujno, da poznate nekoga, ki je zaposlen v točno določeni dejavnosti. Razmišljajte, kdo vam lahko pomaga pri vzpostavljanju novih stikov. Ne zamudite nobene priložnosti, tudi čakalnica pri zdravniku je lahko dober začetek širjenja mreže in pridobivanja informacij.

##### **»Nerodno mi je priznati, da iščem zaposlitev.«**

Hitre spremembe na trgu dela postavljajo vedno pogosteje in vedno več ljudi v situacijo iskanja nove zaposlitve. To postaja del našega življenja. Mnogi so že bili v takšni situaciji in se spomnijo, kako je včasih težko. Ljudje so tudi pripravljeni pomagati, če vidijo vašo dejavnost in trud za reševanje situacije.

##### **»Nočem prositi za službo.«**

Mreženje ne pomeni prositi za zaposlitev. Pravzaprav niti ni priporočljivo prositi za zaposlitev, ker to res lahko predstavlja obremenitev za druge. Ne dajte jim občutka, da računate, da vam bodo oni uredili zaposlitev, ampak, da jih le prosite za informacije, ki vas vodijo k zaposlitvi. Po navadi ljudje, s katerimi govorite, niti niso potencialni delodajalci, temveč so ljudje, ki potencialne delodajalce poznajo. Če pa se izkaže, da govorite s potencialnim delodajalcem, pa je seveda smiselno spremeniti pristop.

##### **»Nihče ne bo hotel govoriti z mano, ker ne bo imel časa.«**

Tudi to je pogost pomislek. Večina ljudi je pripravljena pomagati, če izkažete profesionalni odnos, sprašujete ustrezna vprašanja in se držite dogovorjenega časa.

##### **»Ne bi rad, da ljudje mislijo, da jih izkoriščam.«**

Presenečeni boste, kako so ljudje pripravljene pomagati. Že poznejša zahvala pomeni veliko in zadostuje. Lahko se zgodi, da boste v prihodnje tudi sami nekemu ponudili pomoč, informacijo, nasvet idr.

##### **»Iste informacije lahko dobim iz drugih virov: internet, časopisi ...«**

Nekatere informacije so vam zagotovo dostopne iz drugih virov. Vendar uspešni iskalci zaposlitve zelo pogosto navajajo, da je bilo ravno mreženje tisto, ki jim je pomagalo do zaposlitve. Zavedajte se tudi prednosti, ki jo pridobite s tem, da lahko uporabite ime nekoga, s katerim ste prej kontaktirali. Ne pozabite, da delodajalci raje zaposlijo nekoga, ki so ga tako ali drugače že predhodno imeli možnost spoznati.

**»Težko vzpostavim stik z ljudmi.«**

Najprej kontaktirajte tiste, ki so vam bolj znani. To je dober način za pridobivanje samozavesti. Ob tem razvijate tudi komunikacijske in medosebne veščine, ki so zelo pomembne za delodajalce in vaše poznejše stike s sodelavci. Vzpostavljanje stika in informativni razgovor lahko vadite tudi skupaj s prijatelji oziroma drugimi osebami, ki so vam blizu.

**VAJA**

Udeležence vodimo skozi 1., 2. in 3. fazo razvijanja mreže poznanstev:

- identificiranje mreže,
- priprava osebne predstavitve,
- kontaktiranje: igra vlog v paru.

**4.5.2 Neposredni stik**

Prednost neposrednega pristopa k delodajalcem je, da lahko odkrijete prosta delovna mesta še pred objavo in imate manjšo konkurenco drugih iskalcev zaposlitve.

Seveda ni dovolj, da le pristopite in vprašate: »Ali trenutno zaposlujete?« Neposredno kontaktiranje z delodajalci zahteva veliko načrtovanja, priprave in tudi poguma ter vztrajnosti. Ker lahko na ta način pridete do koristnih informacij, ki vam pomagajo pri iskanju zaposlitve, ali celo dobite informacijo o konkretnem prostem delovnem mestu, podrobneje razmislite o tem pristopu, kaj od vas zahteva in kaj lahko pridobite.

**Iskanje in kontaktiranje delodajalcev**

Informacije o delodajalcu, za katerega se zanimате ali ponuja zaposlitev, lahko hitro poiščete na internetu.

**Kaj preveriti?****a) Finančno stabilnost podjetja**

Portal [www.bizi.si](http://www.bizi.si) vam omogoča pregled poslovanja podjetij, tudi če niste registriran uporabnik. V finančnih časopisih preverite, kaj se je o podjetju pisalo v zadnjem času ali povprašajte zaposlene v tem podjetju.

**b) Spletno stran podjetja**

Večina podjetij ima svojo predstavitveno spletno stran, na kateri so osnovni podatki o podjetju. Poglejte si spletno stran, preberite predstavitev dejavnosti podjetja, ugotovite, kakšna je vizija podjetja idr.

**c) Kulturo podjetja in način napredovanja**

O kulturi v podjetju in načinih napredovanja boste največ izvedeli od nekdanjih ali zdajšnjih zaposlenih, zato jih najдите in jih povprašajte. Pomagate si lahko tudi s pregledom zapisov o podjetju na različnih forumih.

Več informacij kot boste pridobili, lažje se boste odločili, ali želite delati v določenem podjetju. Lažje pa se boste pripravili tudi na zaposlitveni razgovor.

Informacije o delodajalcu najdete v poslovnih imenikih, časopisih, zbornikih, javnih objavah in spletnih straneh poklicnih združenj:

- BIZI (poslovni imenik) – [www.bizi.si](http://www.bizi.si)



- GZS (register podjetij) – [www.gzs.si/register/iskanje.asp](http://www.gzs.si/register/iskanje.asp)
- GZS (uvozno izvozni direktorij) – [www.gzs.si/sloexport/default.asp](http://www.gzs.si/sloexport/default.asp)
- PIRS – [www.pirs.si/](http://www.pirs.si/)
- IPIS – [www.ipis.si](http://www.ipis.si)
- Telefonski imenik Slovenije – [www.itis.si](http://www.itis.si)
- Kompass – [www.kompass-on.net](http://www.kompass-on.net)

Informacije o podjetjih v tujini najdete na naslednjih spletnih straneh:

- [www.vault.com](http://www.vault.com)
- [www.careerbeam.com](http://www.careerbeam.com)
- [www.hoovers.com](http://www.hoovers.com)
- Europages – [www.europages.com/sl](http://www.europages.com/sl)
- WLW – [www.wlw.si](http://www.wlw.si)
- Avstrijske rumene strani – [www.gelbeseiten.at](http://www.gelbeseiten.at)
- Švicarski izvozni direktorij – [www.osec.ch](http://www.osec.ch)
- Nemški proizvajalci – [www.branchenbuch.com](http://www.branchenbuch.com)
- Nemška podjetja (FLIX) – [www.flix.de](http://www.flix.de)
- Nemške rumene strani – [www.intersystems.de](http://www.intersystems.de)
- ABC (nizozemski, francoski in belgijski izvozniki) – [www.abc-d.nl](http://www.abc-d.nl)
- Rumene strani Italija – [www.paginegialle.it](http://www.paginegialle.it)
- Angleška podjetja – [www.inbusiness.co.uk](http://www.inbusiness.co.uk)
- Španski proizvajalci – [www.icex.es](http://www.icex.es)

### **Kako pristopiti?**

Pri neposrednem stiku z delodajalci se obračate nanje v fazi, ko niti ne veste, ali v prihodnje potrebujejo nove zaposlene oziroma kadar ste pridobili informacijo o morebitnem zaposlovanju, npr. prek mreženja, in želite to izkoristiti.

Priprava in vaja bosta povečali vašo uspešnost.

1. Določite področja dela in podjetja, kjer bi želeli delati in potrebujejo kandidate z vašimi kvalifikacijami.
  - S pomočjo člankov, imenikov, strokovnih revij, informacij, ki ste jih dobili s pomočjo mreženja ipd., si pripravite seznam od pet do deset potencialnih delodajalcev. Seveda je lahko seznam tudi daljši, toliko bolje, saj si s tem dodatno povečate možnosti za uspeh.
  - Razmislite, s kom je smiselno govoriti, npr. vodjo oddelka, kadrovikom, mogoče v manjših podjetjih celo z direktorjem. Poskušajte pridobiti ime te osebe s pomočjo mreženja, morebitnih člankov o podjetju, letnih poročil ali s klicem v podjetje, kjer že na centrali preverite, kdo je odgovoren za določen oddelek oziroma je na ustreznem delovnem mestu.
2. Hkrati dobro raziščite dejavnost, delodajalca oziroma podjetje in poklic.
3. Naredite dobro samooceno.
  - Cilj kontaktiranja je prepričati delodajalca, da bi bili dobra pridobitev za njegovo podjetje, za kar pa morate znati povezati svoje prednosti s potrebami delodajalca.
4. Na podlagi samoocene si predhodno pripravite tudi svojo predstavitev:
  - ime, izobrazba, delovne izkušnje, delovno področje oziroma mesto, na katerem se želite zaposliti, vaše zmožnosti, prednosti, namen, s katerim kličete, ipd.

- če kličete delodajalca na podlagi priporočila, uvodni predstavitvi dodajte tudi ime osebe, s katero ste predhodno govorili.
5. Razmislite, kako bi želeli, da teče razgovor, in si pripravite okvirni scenarij.
- Zapišite vprašanja, ki jih boste postavili, da bi dosegli cilj vašega razgovora. V razgovoru vprašanj ne berite, temveč imejte zapis za oporo.
  - Zapišite si tudi vprašanja, ki jih pričakujete, in tudi morebitne odzive kontaktne osebe, ki bi lahko zmanjšali vaš uspeh. Razmislite, kako boste odgovorili oziroma ravnali. Na primer: Trenutno ni dosegljiva. Zakaj pa gre? Ne razpisujemo nobenih delovnih mest. Pošljite prijavo, pa vas bomo že poklicali ipd.
  - Pripravljene morate biti odgovarjati na takšne komentarje, ne da bi bili nesramni ali da bi vas čisto razorožili. Možni odgovori: Rad/-a bi se pogovoril/-a o zaposlitvenih možnostih v prihodnje. Ali lahko počakam oziroma se dogovorim za poznejši termin. Če se ni mogoče dogovoriti za predstavitveni razgovor, se poskušajte dogovoriti, da jim posredujete ponudbo in življenjepis.
6. Kontaktirajte.
- Namen stika je, da se predstavite, dobite dodatne informacije o podjetju, delovnih mestih in dobite občutek o morebitnih zaposlitvenih možnostih zdaj oziroma v prihodnje.
  - Kontaktirate lahko prek telefona, elektronske pošte ali celo osebno. Lahko najprej pošljete elektronsko pošto s kratko predstavitvijo in vašo namero klica ter čez kakšen teden pokličete.
  - Ne začnite pogovora z vprašanjem, ali trenutno zaposlujejo, temveč pritegnite pozornost s svojimi kvalifikacijami in tem, kar lahko doprinesete organizaciji. Pomagajte si s predhodno pripravljeno predstavitvijo in scenarijem. Omenite tudi približen čas, ki ga potrebujete, in se tega tudi držite.
  - Že med pogovorom si zapisujte pomembne informacije.
  - Pokažite profesionalnost, vljudnost, potrpežljivost, vztrajnost in dobro poslušanje.
  - Zahvalite se za čas in informacije.
7. Beležite stike, pridobljene informacije, ali ste oddali življenjepis ipd.
8. Pošljite zahvalno pismo.
9. Ohranjajte stik in preverjajte delodajalčeve morebitne potrebe po dodatnem kadru. Tudi če v tem trenutku nimajo prostih delovnih mest, še ne pomeni, da jih v prihodnje ne bo.
10. Spoštujte delodajalčevo odločitev, sprejmite zavrnitev in je ne jemljite osebno.

## VAJA

Udeležence vodimo do 6. točke vaje neposrednega stika z delodajalcem.

### Imate pomisleke?

Veliko ljudem ta pristop ni blizu, zato ga ne uporabljajo. Bojijo se, da bodo preveč vsiljivi in si morebiti pokvarili možnosti v prihodnje ali se bodo zelo slabo počutili, če bodo zavrnjeni, kar res ni prijetno. Določena mera previdnosti je vsekakor primerna: spoštujte delodajalce, njihove odločitve in čas. Hkrati pa imejte v mislih, da imate tudi vi nekaj, kar oni morebiti potrebujejo, in so zato pripravljene posvetiti nekaj minut razgovoru z vami.

Kaj se lahko zgodi v najslabšem primeru, ko neposredno kontaktirate delodajalce? Lahko se zgodi, da ne želijo govoriti z vami, vas na hitro odpravijo in vam takoj rečejo ne.

Kaj dobrega se lahko zgodi? Dobite delodajalca, ki je pripravljen nekaj časa posvetiti razgovoru z vami in čeprav morebiti ne ponuja konkretnega delovnega mesta, ste vzpostavili stik, ki ga lahko nadaljujete, ter hkrati pridobili informacije o podjetju, delovnem mestu, selekcijskih postopkih, morebitno novo ime za mreženje in podobno. Vse to vam lahko koristi pri nadaljnjem iskanju zaposlitve. V vseh primerih pa pridobite pomembno izkušnjo, ki z analizo poteka razgovora ponuja učno priložnost za prihodnje in omogoča razvijanje vaših komunikacijskih veščin. Če vas je strah, vadite s svojimi prijatelji ali družino tak razgovor. Začnete lahko pošiljati tudi elektronsko pošto, če vam je to lažje, čeprav so po navadi telefonski in osebni stiki učinkovitejši.

### 4.5.3 Zaposlitveni sejmi

Zaposlitveni sejmi predstavljajo odlično priložnost za:

- odkrivanje zaposlitvenih možnosti;
- zbiranje informacij o delodajalcih, njihovih organizacijah, poklicih, zahtevah delovnih mest, postopkih pridobivanja novih kadrov ipd.;
- mreženje in neposredne stike s potencialnimi delodajalci;
- razvijanje veščin komuniciranja z delodajalci, uspešne samopredstavitve in pridobivanje samozavesti;
- pridobivanje dodatnih informacij in znanj s pomočjo spremljevalnih dogodkov, kot so različna predavanja in delavnice na temo zaposlovanja, trga dela ipd.

Tudi če ne najdete ustreznega delodajalca oziroma delovnega mesta, je zaposlitveni sejem priložnost, da dobite informacije in izkušnje, ki vam lahko koristijo pri nadaljnjem iskanju zaposlitve.

#### **Priprava na zaposlitveni sejem**

Ker na zaposlitvenih sejmih sodeluje veliko različnih delodajalcev in ker veliko drugih iskalcev zaposlitve želi govoriti z delodajalci, je čas za razgovor s posameznim delodajalcem kratek, zato je potrebna priprava.

- Pripravite minuto ali dve dolgo predstavitev, ki zajema vaše izkušnje, izobrazbo, dosežke, prednosti, cilje idr.
- Raziščite delodajalce, ki bodo sodelovali na zaposlitvenem sejmju.
- Pripravite vprašanja, ki kažejo zanimanje in tudi vaše znanje o potencialnih delodajalcih.
- Pripravite več izvodov življenjepisa, ki prikazuje vaše kompetence, izkušnje, izobrazbo, in jih imejte s sabo.
- S sabo vzemite tudi beležko, pisalo, mapo za zbrane materiale, brošure.
- Izberite ustrezno obleko glede na želeno delovno mesto.

#### **Med zaposlitvenim sejmom**

Nekateri delodajalci opravljajo prve zaposlitvene razgovore že na samem sejmju, drugi si samo delajo seznam zainteresiranih kandidatov in pobirajo njihove prijave. Če uspete z njimi govoriti, je večja verjetnost, da si vas bodo zapomnili, kar je lahko prednost pred drugimi kandidati.

- Dejavno pristopite k delodajalcem, ne čakajte, da vas oni povabijo.
- Kratko se predstavite. Glejte v oči, pokažite prijaznost in zanimanje.
- Uporabite stike z delodajalci za to, da pridobite informacije, ki vam bodo pomagale izboljšati poznejšo prijavo ali povečale možnosti na morebitnem zaposlitvenem razgovoru.

- Pokažite svoje poznavanje organizacije.
- Jasno odgovarjajte na vprašanja.
- Pridobite imena ključnih oseb, ki opravljajo selekcijo v organizaciji, zberite vizitke.
- Zapišite si informacije, ki ste jih dobili.
- Ponudite svoje življenjepise potencialnim delodajalcem.
- Preverite, kakšni so naslednji koraki, na kakšen način je najbolje, da v prihodnje z njimi kontaktirate.
- Zahvalite se delodajalcem za dobljen material, brošure, informacije in čas, ki so vam ga namenili.
- Pozorni bodite na čas, ki ga porabite za posamezen razgovor. Uvidevni bodite tudi do drugih čakajočih.
- Pristopite k različnim delodajalcem. Organizacije ponujajo različna delovna mesta, npr. tudi zdravstvene ustanove zaposlujejo kadre z ekonomskega področja.

### Po zaposlitvenem sejmju

- Pošljite zahvalno pismo tistim delodajalcem, ki vas zanimajo oziroma na drugačen način nadaljujte stik.
- Preglejte zbrane materiale in svoje zapiske. Razmislite, kako vam lahko pridobljene informacije in izkušnje pomagajo pri nadaljnjem iskanju zaposlitve.
- Če pošiljate prijavo in življenjepis, omenite, da ste se srečali z njihovim predstavnikom na zaposlitvenem sejmju, in vključite informacije, ki ste jih tam dobili.

### VAJA

Udeležence vodimo skozi fazo Priprave na zaposlitveni sejem.

#### 4.5.4 Drugi viri

Za odkrivanje zaposlitvenih možnosti in pridobivanje informacij v okviru priprave je smiselno uporabiti tudi druge vire, kot so:

- Časopisi: V njih najdete veliko informacij o trgu dela, trendih, podjetjih, morebitnem širjenju, novih storitvah in izdelkih idr. Izkoristite vse možnosti, ki vam jih ponujajo te informacije, npr. Projekt širjenja letališča ponuja zaposlitvene možnosti za najrazličnejše kadre.
- Strokovne revije: S članki pridobite dodatne informacije o delovnih procesih, delovnih mestih in nalogah, pridobite imena kontaktnih oseb, širite svoja znanja in kompetence. Veliko takšnega gradiva najdete v knjižnicah.
- Karierno središče: V njih najdete veliko virov za odkrivanje zaposlitvenih možnosti, kot so prosta delovna mesta, informacije o gibanjih na trgu dela, informacije o dejavnostih in delodajalcih, telefonske in poslovne imenike, opise poklicev ipd. Pomoč vam lahko nudijo tudi poklicni svetovalci. Preostala gradiva pa so zelo koristna tudi za celoten proces iskanja zaposlitve, ne le za odkrivanje zaposlitvenih možnosti.
- Telefonski in poslovni imeniki: Imeniki so koristni pri izdelavi seznama potencialnih delodajalcev. Poslovni imeniki (Kompas, Pirs idr.) pa ponujajo še dodatne informacije o posameznih podjetjih in ustanovah.
- Delavnice za učenje veščin vodenja kariere: Vključite se v delavnice za razvoj veščin iskanja

zaposlitve in vodenja kariere. Delavnice obravnavajo teme, kot so: Kje in kako iskati zaposlitev? Kako se uspešno predstaviti delodajalcu? Kako napisati vlogo in dober življenjepis? Kako se pripraviti na zaposlitveni razgovor? Katera so najpogostejša vprašanja, ki jih zastavijo delodajalci na zaposlitvenem razgovoru?

#### 4.6 Uporaba interneta pri iskanju zaposlitve

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>50 minut</b>
<b>Cilji</b>	<p>Predstavitve:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oblikovanje spletne podobe,</li> <li>• mreženje s pomočjo interneta.</li> </ul> <p>Praktične vaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• moj Google CV,</li> <li>• oblikovanje osebne predstavitve.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razlaga, samostojno delo
<b>Pripomočki</b>	Računalniki s povezavo na internet, barvni papir, pisala

#### IZHODIŠČA

Internet postaja vse bolj učinkovito orodje za iskanje zaposlitve, saj s svojimi številnimi možnostmi uporabe razširi področje in načine vašega iskanja zaposlitve. Omogoča hitro in obsežno pridobivanje informacij o prostih delovnih mestih, učinkovito in ekonomično spremljanje razmer na trgu dela, hitro komunikacijo med delojemalcem in delodajalcem, mreženje (navezovanje stikov z delodajalci, zaposlenimi idr.), prebiranje nasvetov itn.

Preden začnete z aktivnim iskanjem zaposlitve prek interneta, poskrbite za svojo **spletno podobo**.

#### Oblikovanje spletne podobe

Izdelava prepričljive spletne podobe je prvi korak za uspešno iskanje zaposlitve prek interneta. Ta je namreč postal eden najpogostejših virov, ki jih delodajalci uporabljajo za preverjanje potencialnih kandidatov.

##### a) Poiščite se na iskalnikih:

- [www.google.com](http://www.google.com)
- [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)
- [www.bing.com](http://www.bing.com)
- [www.najdi.si](http://www.najdi.si)

## VAJA

Na spletnih iskalnikih z iskalnim terminom vašega imena in priimka poiščite svojo spletno identiteto. Tako boste lahko hitro videli, kateri vaši podatki so na vpogled spletni javnosti.

**Ko na spletnih iskalnikih iščete informacije, vam lahko pridejo prav naslednja priporočila:**

- natančen izraz: z uporabo narekovajev in besedila med njimi vam bo iskalnik izpisal samo označeno besedno zvezo ali stavek (npr. »Ime in priimek«);
- izključene besede: z uporabo znaka - vam bo iskalnik izpisal rezultate, povezane s prvo besedo, iz prikaza pa bodo izključeni zadetki druge besede (npr. ekonomist – računovodja);
- podobne besede: če uporabite znak ~ pred posamezno besedo, vam bo iskalnik izpisal rezultate z želeno besedo in njenimi sinonimi (npr. vnos ~ zaposlitev vam bo izpisal informacije na temo zaposlitve, delo, zaposlovanje ipd.);
- uporaba besede OR/ALI: z uporabo besede OR (po slovensko ALI) iskalniku naročite iskanje po dveh ali več različnih vsebinah (npr. vnos kuhar ALI slaščičar vam bo izpisal informacije, ki zadevajo eno ali drugo besedo).

Kar boste na spletu našli o sebi, je vaš tako imenovan Google CV. Nekaj podobnega bo o vas našel tudi vaš potencialni delodajalec. Ga bo videno prepričalo, da ste pravi kandidat?

Zadetki na prvi strani iskalnika naj vas predstavljajo kot kompetentnega človeka. Pri večini to zagotovo ne bodo strokovni članki, ampak osebni profili na različnih socialnih medijih. Nič ni narobe, če se kot prvi zadek na iskalni termin vašega imena in priimka pojavi povezava na vaš Facebook profil. Pomembno je, da je predstavitev zgledna in dovolj profesionalna, da bo delodajalec v vas prepoznal potencialnega kandidata za svoj delovni tim.

Neprimerne podatke (npr. vaše fotografije v neprimernih situacijah in pozah, komentarje na spletnih skupnostih, kot je npr. »danes popivamo«, članstvo v interesnih skupinah, kot je npr. »Skupina lenuhov« ipd.), ki jih na spletu najdete o sebi, izbrišite, preden bi vam utegnili škodovati.

Poiščite se tudi na spletnem iskalniku [www.pipl.com](http://www.pipl.com), ki pri iskanju po osebnih podatkih preišče družbena omrežja, bloge, e-poštne naslove, dokumente ipd.

Lahko namestite tudi storitev »Google Alerts«, s katero boste dobili e-sporočilo vsakič, ko bo iskalni termin (npr. vaše ime in priimek) objavljen na internetu. [www.google.com/alerts](http://www.google.com/alerts)

### b) Zgradite svojo spletno podobo

Če želite biti na trgu dela iskani, se potrudite, da ustvarite dobro podobo o samem sebi. Ta podoba mora biti takšna, da vas bo potencialni delodajalec prepoznal v množici drugih kot primerne kandidata. Svojo podobo gradite s spletno podobo ter tudi z vašim nastopom v živo, vašo osebnostjo, vrednotami, interesi, življenjepisom, izkušnjami itn. Gre torej za neke vrste osebni marketing.

Na spletu imate veliko možnosti za promoviranje samega sebe: npr. uporaba družbenih omrežij,

spletni CV (Portal Poiscidelo.si), Video CV (npr. YouTube), pisanje bloga, osebna spletna stran itn. Več o tem si lahko preberete v naslednjih poglavjih.

Na različnih spletnih omrežjih imate možnost, da oblikujete **kratko predstavitev** o sebi. Ta kratka predstavitev je velikokrat prva stvar, ki jo bodo zainteresirani delodajalci o vas prebrali. Priporočljivo je, da tako na spletnih omrežjih kot v predstavitvah v živo uporabljate **podobno** predstavitev, ki naj ne bo daljša od 30 sekund. Kratka predstavitev naj pokaže vašo kredibilnost in vzbudi radovednost.

Svojo osebno predstavitev lahko oblikujete tako, da:

- se predstavite in navedete svojo **izobrazbo in ali poklic, v katerem ste bili nazadnje zaposleni**;
- navedete svoje delovne **izkušnje** (tako formalne kot izkušnje pri honorarnem in prostovoljnem delu).

Ne pozabite napisati: Na katere delovne izkušnje v vašem življenju ste najbolj ponosi? Pri čem ste se izkazali v zadnji službi? Če ste iskalec prve zaposlitve, lahko poudarite vaše neformalno pridobljene izkušnje.

- Opredelite **kakšno zaposlitev iščete**. Bodite dovolj specifični, a pazite, da si ne boste zastavili preozko področje iskanja zaposlitve.

Razmislite tudi o naslednjih vprašanjih:

- Katere so vaše **lastnosti**?  
Pomagate si lahko s samoocenjevalnimi vprašalniki na eSvetovanju (<https://esvetovanje.ess.gov.si/KaksenSem/>) ali povprašate vaše bližnje, kako vas vidijo.
- Kaj vas dela **posebne in unikatne**?  
Pri oblikovanju predstavitve o samem sebi se izogibajte uporabi **preveč splošnih stavkov**, kot je npr. »Rada delam z ljudmi.« ali »Vidim se na vseh področjih.«.  
Več o oblikovanju kratke predstavitve si lahko preberete v priročniku *Job Searching with Social Media for Dummies* (Literatura).

## Mreženje z internetom

Z novimi tehnologijami se je razvilo veliko spletnih storitev, ki omogočajo povezovanje in komunikacijo z ljudmi, ki jih že poznate, ter mnogo lažje povezovanje z novimi ljudmi, ki se vam zdijo zanimivi.

Za mreženje prek interneta imate na voljo veliko možnosti:

- a) včlanite se v strokovna društva iz vašega področja dela ali področja dela, kjer iščete zaposlitev; Postanite aktiven član in se udeležujte srečanj društva, ki so odlična priložnost za navezovanje poslovnih stikov.
- b) sodelujte v **mailing listah, na forumih** ali v **klepetalnicah**;  
Če ste član katere od mailing list, lahko s spremljanjem sporočil izveste za prosto delovno mesto. Forumi so po navadi specializirani za določeno področje zanimanja. Z iskalnikom poiščite forum, ki je namenjen ljudem z določenimi interesi ali znanji, ter dejavno sodelujete v razpravah. Obstajajo forumi, ki združujejo iskalce in ponudnike zaposlitve.

- naredite lastno **predstavitveno spletno stran**, na kateri navedete svoje sposobnosti, izkušnje in znanja, npr.:
  - [www.anasluga.si](http://www.anasluga.si)
  - [www.kristofz.com](http://www.kristofz.com)
  - [www.urskapetric.com](http://www.urskapetric.com)

Obstaja veliko podjetij, ki ponujajo postavljanje spletnih strani, z nekaj znanja pa se lahko tega lotite sami s pomočjo ustrezne literature, npr. s priročnikom *Hitri vodnik – oblikovanje spletnih strani* (Dodatna literatura).

- začnite pisati svoj **blog**, na katerem pišete **o svojih strokovnih znanjih in strasteh**. Tako imate večjo verjetnost, da boste postali zanimivi tudi morebitnim ponudnikom zaposlitve. Npr.:
  - <http://jagode-zavri.blogspot.com/>
  - <http://kandela.blog.siol.net/>
  - <http://irena.blog.siol.net/>
- ustvarite blog s tematiko iskanja zaposlitve. V blogih, katerih avtorji pišejo o iskanju zaposlitve, lahko preberete veliko informacij o iskanju zaposlitve, pisanju življenjepisov ter iskanju prostih delovnih mest na spletu in v drugih medijih. Npr.:
  - [www.iskaleczaposlitveee.blogspot.com](http://www.iskaleczaposlitveee.blogspot.com)

Na spletu je kar nekaj strani, ki vam poleg drugih storitev nudijo tudi **kreiranje lastnega bloga**:

- Blog SiOL – <http://blog.siol.net>
  - Wordpress.com – <http://wordpress.com>
  - Blogger.com – [www.blogger.com](http://www.blogger.com)
  - Tumblr.com – [www.tumblr.com](http://www.tumblr.com)
  - Weebly.com – [www.weebly.com](http://www.weebly.com)
  - Weblog.com – <http://weblog.com>
  - Sosblog.com – [www.sosblog.com](http://www.sosblog.com)
- se pridružite spletnim družbenim omrežjem (Facebook, LinkedIn, Twitter, MySpace, YouTube ipd.)



## 4.7 Zaključek

<b>Prioriteta</b>	<b>A</b>
<b>Čas trajanja</b>	<b>10 minut</b>
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uresničitev pričakovanj.</li> <li>• Utrinki udeležencev na delavnico.</li> <li>• Zaključek.</li> </ul>
<b>Metode</b>	Razgovor
<b>Pripomočki</b>	Razgovor

### VSEBINA

Uporabimo flipchart iz točke 2. Pogovorimo se, v kašni meri smo dosegli pričakovanja udeležencev. S tem sistematiziramo in utrdimo obdelane teme.

Udeleženci na prazen list papirja napišejo mnenja o delavnici.

Udeležencem natisnemo ali po e-pošti pošljemo uporabne e-povezave, ki jih lahko uporabljajo pri iskanju zaposlitve (Priloge).

## 5. Viri

Kje in kako iščem zaposlitev. Dostopno na: [www.ess.gov.si/\\_files/4340/kje\\_in\\_kako\\_iscem\\_zaposlitev.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4340/kje_in_kako_iscem_zaposlitev.pdf)

Iskanje zaposlitve s pomočjo interneta. Dostopno na: [www.ess.gov.si/\\_files/4342/iskanje\\_zaposlitve\\_s\\_pomocjo\\_interneta.pdf](http://www.ess.gov.si/_files/4342/iskanje_zaposlitve_s_pomocjo_interneta.pdf)

eSvetovanje: <https://esvetovanje.ess.gov.si/>

Spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje: [www.ess.gov.si/](http://www.ess.gov.si/)

## 6. Priloge

### Viri informacij o trgu dela

- Statistični urad RS: [www.stat.si](http://www.stat.si)
- Zavod RS za zaposlovanje: [www.ess.gov.si/trg\\_dela](http://www.ess.gov.si/trg_dela)
- eSvetovanje: <https://esvetovanje.ess.gov.si/>
- Urad za makroekonomske analize in razvoj: [www.umar.gov.si/](http://www.umar.gov.si/)
- Gospodarska zbornica Slovenije: [www.gzs.si](http://www.gzs.si)

### Možni viri iskanja delovnih mest na odprtem trgu dela:

- a) Zavod RS za zaposlovanje  
[www.ess.gov.si](http://www.ess.gov.si)
- b) Agencije za zaposlovanje
- Adecco: [www.adecco.si](http://www.adecco.si)
  - Atama: [www.atama.si](http://www.atama.si)
  - Axent: [www.axent.si](http://www.axent.si)
  - Hill International: [www.hill-int.si](http://www.hill-int.si)
  - Ki interim: [www.interim.si](http://www.interim.si)
  - Kadis: <http://sl.kadis.si/domov>
  - M Servis: [www.mservis.si](http://www.mservis.si)
  - Manpower: [www.manpower.si](http://www.manpower.si)
  - Posavc: [www.posavc.si](http://www.posavc.si)
  - Profil: [www.profil.si](http://www.profil.si)
  - Trenkwalder: [www.trenkwalder.com/si/Podjetje.html](http://www.trenkwalder.com/si/Podjetje.html)
  - Trummer: [www.trummer.eu](http://www.trummer.eu)
- c) Časopisi  
Delo: <http://zaposlitev.delo.si/>  
Dnevnik: <https://www.dnevnik.si/posel/zaposl>  
Lokalni časopisi
- d) Zaposlitveni portali:
- Dela.si: [www.dela.si](http://www.dela.si)
  - Moje delo: [www.mojedelo.com](http://www.mojedelo.com)
  - Moja zaposlitev: [www.mojazaposlitev.si](http://www.mojazaposlitev.si)
  - Zaposlitev.net: [www.zaposlitev.net/delo.php](http://www.zaposlitev.net/delo.php)
  - Zaposlitev.ws: <http://zaposlitev.ws/delo>
- e) E-uprava  
<http://e-uprava.gov.si/e-uprava/>

**f) Informacije o delodajalcih**

Objave prostih delovnih mest **evropskih delodajalcev**, ki želijo zaposliti tujce – spletna stran EURES: <http://ec.europa.eu/eures>.

**Spletne strani tujih zaposlitvenih portalov in agencij:**

- [www.monster.com](http://www.monster.com)
- [www.the-network.com](http://www.the-network.com)
- [www.careerbuilder.com](http://www.careerbuilder.com)
- [www.cercolavoro.com](http://www.cercolavoro.com) (Italija)
- [www.stepstone.com](http://www.stepstone.com)  
(Belgija, Danska, Nemčija, Francija, Luksemburg, Nizozemska, Avstrija, Švedska)
- [www.totaljobs.com](http://www.totaljobs.com) (Velika Britanija)
- [www.cvonline.com/](http://www.cvonline.com/) (Estonija, Latvija, Litva)
- [www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru) (Rusija)
- [www.posao.hr](http://www.posao.hr) (Hrvaška)
- [www.jobs.pl](http://www.jobs.pl) (Poljska)
- [www.jobs.ie](http://www.jobs.ie) (Irska)
- [www.insankaynaklari.com](http://www.insankaynaklari.com) (Turčija)
- [www.cyprusjobs.com](http://www.cyprusjobs.com) (Ciper)

Informacije o delodajalcih najdete v poslovnih imenikih, časopisih, zbornikih, javnih objavah in spletnih straneh poklicnih združenj:

- BIZI (poslovni imenik) - [www.bizi.si](http://www.bizi.si)
- GZS (register podjetij) - [www.gzs.si/register/iskanje.asp](http://www.gzs.si/register/iskanje.asp)
- GZS (uvozno izvozni direktorij) - [www.gzs.si/sloexport/default.asp](http://www.gzs.si/sloexport/default.asp)
- PIRS - [www.pirs.si](http://www.pirs.si)
- IPIS - [www.ipis.si](http://www.ipis.si)
- Telefonski imenik Slovenije - [www.itis.si](http://www.itis.si)
- Kompass - [www.kompass-on.net](http://www.kompass-on.net)

Informacije o podjetjih v tujini najdete na naslednjih spletnih straneh:

- [www.vault.com](http://www.vault.com)
- [www.careerbeam.com](http://www.careerbeam.com)
- [www.hoovers.com](http://www.hoovers.com)
- Europages - [www.europages.com/sl](http://www.europages.com/sl)
- WLW - [www.wlw.si](http://www.wlw.si)
- Avstrijske rumene strani - [www.gelbeseiten.at](http://www.gelbeseiten.at)
- Švicarski izvozni direktorij - [www.osec.ch](http://www.osec.ch)
- Nemški proizvajalci - [branchenbuch.com](http://branchenbuch.com)
- Nemška podjetja (FLIX) - [www.flix.de](http://www.flix.de)
- Nemške rumene strani - [www.intersystems.de](http://www.intersystems.de)
- ABC (nizozemski, francoski in belgijski izvozniki) - [www.abc-d.nl](http://www.abc-d.nl)
- Rumene strani Italija - [www.paginegialle.it](http://www.paginegialle.it)
- Angleška podjetja - [www.inbusiness.co.uk](http://www.inbusiness.co.uk)
- Španski proizvajalci - [www.icex.es](http://www.icex.es)

**Spletni iskalniki:**

- [www.google.com](http://www.google.com)
- [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)
- [www.bing.com](http://www.bing.com)
- [www.najdi.si](http://www.najdi.si)

Primeri lastne **predstavitvene spletne strani**, na kateri navedete svoje sposobnosti, izkušnje in znanja, npr.:

- [www.anasluga.si](http://www.anasluga.si)
- [www.kristofz.com](http://www.kristofz.com)
- [www.urskapetric.com](http://www.urskapetric.com)

**Primeri blogov:**

- <http://jagode-zavri.blogspot.com/>
- <http://kandela.blog.siol.net/>
- <http://irena.blog.siol.net/>

Primeri blogov s tematiko iskanja zaposlitve:

- [www.iskaleczaposlitveee.blogspot.com](http://www.iskaleczaposlitveee.blogspot.com)

**Strani za kreiranje lastnega bloga:**

- Blog SiOL - <http://blog.siol.net>
- Wordpress.com - <http://wordpress.com>
- Blogger.com - [www.blogger.com](http://www.blogger.com)
- Tumblr.com - [www.tumblr.com](http://www.tumblr.com)
- Weebly.com - [www.weebly.com](http://www.weebly.com)
- Weblog.com - <http://weblog.com>
- Sosblog.com - [www.sosblog.com](http://www.sosblog.com)

**Spletna družbena omrežja**

- Facebook - [www.facebook.com](http://www.facebook.com)
- LinkedIn - [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)
- Twitter - [www.twitter.com](http://www.twitter.com)
- MySpace - [www.myspace.com](http://www.myspace.com)
- YouTube - [www.youtube.com](http://www.youtube.com)

Priročniki za izvajanje modularnih programov  
na področju razvoja kompetenc za iskanje zaposlitve  
(na podlagi KOMPETENČNEGA PROFILA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE - KPIZ)

Kratka delavnica  
**SAMOPROMOCIJA**

Sonja Gomboc | Ljubljana, 2013



## Vsebina

1. Kompetenca samopromocija .....	127
2. Predstavitev delavnice .....	128
3. Pregled vsebine in poteka modula .....	129
4. Priloga .....	135
5. Viri .....	136





## 1. Kompetenca samopromocija

Svoje sposobnosti, močne točke in pridobljena znanja zna predstaviti delodajalcu na ustrezen način ter se je z njim sposoben pogajati. Vloga v ohranjanje in dvig lastne zaposljivosti. V komunikaciji je prepričljiv, svoje prednosti predstavi delodajalcu v luči koristnosti zanimivo in privlačno.

Stopnja razvitosti	Opis stopnje razvitosti
<b>Odlično razvita</b>	Predstavi se pristno. Svoje prednosti predstavi v skladu z zahtevami in s pričakovanji delovnega mesta. Sposoben se je enakovredno pogajati z delodajalcem. Pripravljen je vložiti v nadgradnjo lastne samopromocije.
<b>Dobro razvita</b>	Uspešno predstavi svoje prednosti in poskuša izstopati. Skozi pogajanja zvišuje svojo ceno. Njegov nastop je zanimiv in prepričljiv.
<b>Srednje razvita</b>	Predstavi se po ustaljenih vzorcih. Predstavi se samostojno in zna opisati nekatere svoje značilnosti, z načinom predstavitve ne izstopa.
<b>Malo razvita</b>	Sebe slabo predstavi delodajalcu in se ne pogaja. O samopromociji ne razmišlja, ji ne pripisuje pomena in se glede tega obnaša pasivno. Predstavi se na povabilo na nezanimiv in neprivlačen način.

## 2. Predstavitev delavnice

<b>Modul</b>	Samopromocija
<b>Namen</b>	Krepitev krovne kompetence samopromocija pri brezposelni osebi
<b>Cilji</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spoznati ključne elemente osebnega marketinga.</li> <li>• Krepitev medosebnih veščin.</li> <li>• Krepitev samozavedanja in samozavesti.</li> <li>• Seznanitev z elementi zaposlitvenega razgovora.</li> <li>• Učinkovitejša priprava in izpeljava zaposlitvenega razgovora.</li> <li>• Izboljšanje veščin samopredstavitve.</li> <li>• Učinkovitejše upravljanje kariere.</li> <li>• Seznanitev z vedenji uspešnega iskalca zaposlitve.</li> </ul>
<b>Metoda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predstavitev nekaterih elementov osebnega marketinga.</li> <li>• Komunikacijski trening.</li> <li>• Simulacijski nastop.</li> </ul>
<b>Kratek opis vsebine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poznavanje sebe.</li> <li>• Elementi osebnega marketinga.</li> <li>• Priprava na učinkovito samopredstavitev.</li> <li>• Vaja »Predstavitev v 60 sekundah«.</li> <li>• Lastnosti uspešnih iskalcev zaposlitve.</li> </ul>
<b>Trajanje</b>	240 minut: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-krat 95 minut,</li> <li>• 1-krat 30-minutni odmor,</li> <li>• 1-krat 115 minut.</li> </ul>
<b>Ciljna skupina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brezposelne osebe s potrebo po izboljšanju samopredstavitve.</li> <li>• Prednost pri vključitvi imajo tisti brezposelni, katerih kompetenca je malo do vključno srednje razvita (oceni 1 in 2 na štiristopenjski lestvici).</li> <li>• Pri nadstandardni izvedbi modula: ciljna skupina enaka kot zgoraj, le da ima zaposlitveni cilj iz določenega poklicnega/delovnega področja.</li> </ul>
<b>Število udeležencev</b>	od 8 do 12
<b>Prostor in oprema</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Svetel in zračen prostor z okni, ki omogoča mirno in nemoteno delo za majhno skupino.</li> <li>• Prostor je v stavbi, ki udeležencem omogoča uporabo toaletnih prostorov.</li> <li>• Ustrezno število stolov in miz.</li> <li>• Računalnik z internetno povezavo in delujočimi zvočniki. Na računalniku mora biti omogočeno predvajanje YouTube posnetkov.</li> <li>• Tabla Flipchart.</li> </ul>
<b>Pripomočki</b>	Pisala, bel papir A4
<b>Izvajalci</b>	Ustrezno usposobljeni karierni svetovalci
<b>Vaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ozaveščanje potencialov.</li> <li>• Izboljšanje nadzora nad čustvi in vedenjem.</li> <li>• Komunikacijski nastop.</li> </ul>

### 3. Pregled vsebine in poteka modula

	Vsebina	Metoda	Pripomočki	Trajanje
1.	<b>Uvod in predstavitev</b>	Nagovor	Ppt prikaz pregleda vsebine	15 min
2.	<b>Poznavanje sebe:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaj znam, zmorem?</li> <li>• Kaj hočem početi?</li> <li>• So možnosti, da to počnem, realne?</li> </ul>	Predstavitev  Vaja samoanaliza s pomočjo vprašalnika ali  Vaja risanje drevesa  Refleksija	Ppt predstavitev obravnavanih pojmov  Vprašalnik »V čem sem dober«  Dodatne naloge za doma: vprašalnik za samooceno razvitosti kompetence »medosebne veščine«, »samozavest«, »samozavedanje« in »urejenost«.	60 min
3.	<b>Elementi osebnega marketinga:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• komunikacijski načrt,</li> <li>• komunikacijska sredstva,</li> <li>• socialna inteligenca,</li> <li>• priporočila.</li> </ul>	Predstavitev in diskusija	Ppt	20 min
Odmor				15 min
4.	<b>Priprava na samopredstavitev:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analiza potreb delodajalca</li> <li>• cena skladnosti naših lastnosti in potreb delodajalca</li> <li>• psihološka priprava</li> <li>• faze zaposlitvenega razgovora</li> </ul>	Predstavitev, metoda za izboljšanje nadzora nad čustvi in vedenjem (S. Forward)	Ppt  List papirja in pisala za udeležence	45 min
5.	<b>Vaja: »Predstavitev v 60''«</b>	Igra vlog		55 min
6.	<b>Lastnosti uspešnih iskalcev zaposlitve</b>	Predstavitev in zaključna diskusija		15 min

### 3.1 Uvod

Pozdrav, kratka predstavitev modula in moderatorja.

### 3.2 Poznavanje sebe

Uspešnost samopredstavitve je odvisna od temeljev, na katere je postavljena. Te temelje lahko imenujemo tudi predhodne pogoje, za katere je priporočljivo poskrbeti, preden se lotimo priprav.

Poskusimo se naravnati na:

- Nenehno pripravljenost na iskanje in izrabo vseh novih priložnosti,
- pripravljenost za tveganje,
- splošno odprtost do novih izkušenj in
- živeti prepričanje JAZ sem OK – TI si OK.

Uspešna samopredstavitev seveda ni vstopnica do zaposlitve, je pa element, s katerim si lahko precej povečamo možnost zaposlitve – učinek prvega vtisa. Končni uspeh bo poleg naše prepričljivosti odvisen predvsem od usklajenosti naših sposobnosti, znanj, izkušenj in drugih lastnosti z zahtevami delodajalca.

Cilj uspešne samopredstavitve naj bo vedno predstavitev tistega, kar znamo in v čem smo dobri, ne tistega, kar ne znamo in v čem nismo dobri.

#### **VAJA: Risanje drevesa (ozaveščanje potencialov)**

Navodilo:

##### **Oblika A**

Na list papirja narišite deblo s koreninami, ki naj ponazarjajo vaše sposobnosti in interese oziroma vire moči. V korenine vpišite pridobljene formalne kvalifikacije, končana izobraževanja, tečaje in druga formalno pridobljena znanja. V deblo vpišite druga močna področja: osebne lastnosti, socialne veščine, intelektualne in telesne sposobnosti.

Deblo naj bo brez vej – nad njim pustite prazen prostor.

Vsak svoje deblo prilepi na steno ali drugo primerno površino.

Naloga udeležencev je, da si pogledajo vsak izdelek in nanj vpišejo poklicna področja, ki bi se lahko razvila iz zapisanih kvalifikacij in drugih močnih področij.

Na koncu dejavnosti vsak sname svoj dopolnjeni izdelek in oceni, s katerimi pripisanimi poklicnimi področji bi se lahko identificiral in s katerimi ne.

## Oblika B

Udeleženci najprej izpolnijo delovni list.

Delovni list z vprašanji za različico B:

Kako uspešno je bilo moje preteklo delo? Kako dobro opravi svoje delo?

Kaj znam bolje od drugih?

Katera področja šolanja so mi šla dobro in katera slabše?

Zakaj sem se odločil za izbrano šolo?

Kaj rad delam?

Za kaj prejemam pohvale, za kaj graje?

Katere moje sposobnosti so pripomogle k pretekli zaposlitvi?

Kateri so moji pretekli poklicni interesi?

Sledi navodilo:

Na hrbtno stran vprašalnika zapišite vaše uspešne poklicne in zunajpoklicne izkušnje. K vsaki izkušnji pripišite znanja in kompetence, ki ste jih z njimi pridobili. Kaj bi na podlagi napisanih znanj in kompetenc lahko še počeli?

Pri tem je treba upoštevati, da naša samozaznava po večini ni objektivna. Pomaga nam videti stvari take, kot jih želimo videti. Zato je pomembno, da podobo o svojih znanjih in kompetencah korigiramo na podlagi povratnih sporočil od okolice.

Zaključek vaje je refleksija:

Ali so moji ZC jasni, mi je jasno, kaj želim?

Kakšna je moja motivacija? Notranja, zunanja ali kombinirana?

### 3.3 Elementi osebnega marketinga:

- Poznavanje svojih »unikatnih« lastnosti (korenine, deblo).  
Te lastnosti so naš potencial oziroma osebni kapital, ki ima svojo tržno vrednost.
- Ocenjevanje tržne vrednosti (veje - zaposlitveni cilji) je odvisno od potreb na trgu okolja, v katerem se gibljemo.
- Izdelan komunikacijski načrt.

Izdelan komunikacijski načrt pomeni načrtno uporabo različnih komunikacijskih sredstev v določenih predvidenih situacijah in dogodkih, na katerih bomo sodelovali oziroma prisotni.

Komunikacijska sredstva:

- Življenjepis (različne oblike);
- karierni portfolio;
- spletna stran;
- socialna mreža (plus družbena omrežja: Facebook, Twitter, LinkedIn itd.);

- osebni stiki (sejmi, družabni dogodki, seminarji, konference...);
- aktivno delovanje v lokalni in širši družbeni skupnosti;
- delovanje v društvih in področnih združenjih;
- javne objave člankov ali strokovnih prispevkov v strokovnih publikacijah.

V določeni meri je učinkovita samopredstavitel odvisna od socialne inteligence posameznika oziroma od razvitosti interakcijskih kompetenc z drugimi (Schulz, 2005). V ospredju so kompetence medosebnih veščin.

Udeležence informiramo o možnosti preverjanja razvitosti kompetence medosebnih veščin na spletnem portalu eSvetovanje (Vprašalnik za samooceno kompetenc: <https://esvetovanje.ess.gov.si/KajZnam/KajSoKompetence/>)

Treba je najti pravo mero drznosti in hkrati nevsiljivosti. Rezultat take komunikacije je doseganje verodostojnosti, določene mere zaupanja in atraktivnosti oziroma privlačnosti (Schulz, 2005, 18).

### 3.4 Priprava

Poleg izdelanega komunikacijskega načrta se je pred načrtovanim razgovorom oziroma predstavitvijo potencialnemu delodajalcu treba temeljito pripraviti. Priprava vključuje informiranje o podjetju, njegovi viziji in strateških načrtih za prihodnost ter tudi informiranje o značilnostih njihove organizacijske kulture in zaposlenih.

Tudi kadar razgovora ne načrtujemo, moramo biti vedno čim bolj ustrezno pripravljeni. V mislih moramo imeti, da večino delodajalcev o njihovih novih partnerjih oziroma zaposlenih zanimajo enake oziroma podobne stvari.

Ključne informacije, ki po navadi zanimajo delodajalca in jih moramo poskušati sporočiti v predstavitvi, so:

- katere so vaše prednosti in močne točke za opravljanje določenega dela,
- ali bo to delo za vas osebni izziv,
- ali se boste lahko vključili v obstoječi kolektiv – ustrezate organizacijski kulturi.

#### 3.4.1 Psihološka priprava

Razmišljajte pozitivno in živite prepričanje »JAZ sem OK – TI si OK«. Temu prilagodite mentalno shemo oziroma predstavo o okolju, ki vas obkroža. Občasno ta prepričanja preverite in po potrebi ustrezno korigirajte. Zavedajte se, da si noben ne želi imeti negativnega, črnogledega oziroma pesimističnega partnerja. Razen tega velja, da brez pozitivne in optimistične usmeritve v prihodnost ne moremo pričakovati ustvarjalnih idej in rešitev. Taka osebna usmeritev je gonilo razvoja. Tega se dobro zaveda večina uspešnih delodajalcev, zato to tudi pričakujejo od svojih zaposlenih.

#### **VAJA: vpliv naših prepričanj na čustva in vedenje (metoda S. Forward)**

Napišite nekaj vaših prepričanj o brezposelnosti ali trgu dela ali drugo temo na list papirja. Nato zapišite čustva, ki jih v zvezi s tem doživljate.

Zdaj postavite za vsako čustvo ali čustveno trditev, ki ste jo zapisali, besedo »zato«, in nadaljujte s prepričanji, ki ste jih napisali najprej.

Ta metoda povezovanja udeležencem omogoča boljše razumevanje lastnih čustvenih odzivov in s tem tudi njihovo obvladovanje oziroma upravljanje v različnih situacijah. Naše vedenje je rezultat naših prepričanj in čustev. Če želimo spremeniti vedenja, moramo spremeniti naša prepričanja.

### 3.4.2 Pet faz zaposlitvenega razgovora

Zaposlitveni razgovor je po navadi razdeljen v pet faz:

#### SPOZNAVNI KLEPET (5 min)

- Zavedajte se, da v prvih 20 sekundah pade odločitev o simpatiji ali antipatiji in na to tako rekoč žal nimamo vpliva.
- Delujte naravno, nikakor arogantno. Malo nervoze ni moteče.
- Urejen videz (z obleko primerno področju dela) in skladna telesna govorica.
- Kratek, toda odločen stisk roke, ki nam je ponujena. Ob tem se pozdravijo tudi oči. Lahko se zahvalimo za povabilo in počakamo na poziv, da sedemo.
- Tehnika zrcaljenja telesne govorice sogovornika – učinek kameleona. Gre za neopazno prilagajanje vedenjskim vzorcem komunikacijskega partnerja. S tem lahko vplivamo na zaupanje, vendar previdno, saj preočitno ponavljanje gest lahko izzove nasprotni učinek.

#### SPOZNAVANJE (15 min)

- V tej fazi imate možnost, da sogovornika prepričate, da ste pravi kandidat za določeno delo.
- Bodite pripravljeni na tipična vprašanja, kot so »Povejte mi kaj o sebi, Zakaj si želite to delovno mesto itd., predvsem pa naj vas v tej fazi ne presenetijo nepričakovana vprašanja.

#### PREDSTAVITEV PODJETJA (10 min)

- Pozorno poslušajte.
- V tem delu pogovora imate možnost, da se izkažete, koliko ste se resnično pozanimali o podjetju.

#### POIZVEDBE (10 min)

- Po predstavitvi podjetja s strani delodajalca pogosto sledi še priložnost, da o podjetju dobite dodatne informacije (npr. »Bi želeli še kaj vprašati?«, »Vas o našem podjetju še kaj zanima?«).
- Če nimate več vprašanj, lahko reflektirate dozdejšnji pogovor in tako preverite, če ste vse prav razumeli.

#### ZAKLJUČEK (5 min)

- Zahvala za razgovor. Izkoristite ga z vprašanjem o tem, kdaj lahko pričakujete odgovor.

### 3.5 Vaja predstavitev v 60''

Udeleženci se v desetih minutah pripravijo na svoj 60-sekundni simulirani nastop pred udeleženci, v katerem poskušajo integrirati čim več priporočil, ki so jim bile predstavljene na delavnici. Cilj nastopa je doseganje prepričljivosti pri drugih udeležencih in zajema tri temeljne teme:

- kdo sem in v čem sem dober,
- kakšno prihodnost si želim ter
- kaj bom zanjo naredil.

Sledi kratka refleksija nastopa.

Pripomočki:

Primer Clare:

[www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=q82f6BJ\\_lvw](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=q82f6BJ_lvw)

Primer Bena:

[www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=PnosVJfDrpY](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=PnosVJfDrpY)

### 3.6 Lastnosti uspešnega iskalca zaposlitve

Namesto konca povzetek obravnavanih tem in iztočnica za razmislek med odhodom domov o lastnostih uspešnega iskalca zaposlitve po D. Golemanu (2010):

- 1. sposoben motivirati samega sebe,
- 2. vztrajen pri ovirah in doseganju ciljev,
- 3. prevzema odgovornost za lastna dejanja,
- 4. nadzoruje impulze – sposoben odlaganja zadovoljitev,
- 5. nadzoruje lastna razpoloženja,
- 6. racionalno razmišlja,
- 7. načrtuje prihodnost.



## 4. Priloga

### DELOVNI LIST »V čem sem dober« – Različica B

Kako uspešno je bilo moje preteklo delo? Kako dobro opravi svoje delo?
Kaj znam bolje od drugih?
Katera področja šolanja so mi šla dobro in katera slabše?
Zakaj sem se odločil za izbrano šolo?
Kaj rad delam?
Za kaj prejemam pohvale, za kaj graje?
Katere moje sposobnosti so pripomogle k pretekli zaposlitvi?
Kateri so moji pretekli poklicni uspehi?

## 5. Viri

Cleary, M., Flynn, R., Thomasson, S. (2006). *Employability Skills From Framework to Practice*. Dostopno na: [www.nssc.natese.gov.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0010/69454/Employability\\_Skills\\_From\\_Framework\\_to\\_Practices.pdf](http://www.nssc.natese.gov.au/__data/assets/pdf_file/0010/69454/Employability_Skills_From_Framework_to_Practices.pdf) [april 2013]

Goleman, D. (2010). *Čustvena inteligenca*; MK, Ljubljana.

Gomboc, S. (2013). *Kako z učinkovitejšo samopredstavitvijo izboljšati zaposlitvene možnosti?*; interno gradivo ZRSZ – ppt predstavitev.

Gütlinger, E. (2011). *Easy. Mit Leichtigkeit das Abenteuer Leben gestalten*; Ennsthaler Verlag, Steyr.

Schulz, C. (2005). *Selbstdarstellungstechniken in Führungskräfteinterviews*; Professur für Organisation und Arbeitswissenschaft TU Chemnitz, Chemnitz.



