

NOVI TERMINI PREDAVANJ, SEMINARJEV IN DELAVNIC:

20. 11. 2003 – Ljubljana – Seminar – delavnica **KAKO PRITEGNEMO PRAVO OSEBO V SVOJE ŽIVLJENJE?**

13. 12. 2003 – Ljubljana – Seminar – delavnica **NEVARNA MOČ STRAHU IN MANIPULACIJE**

20. 12. 2003 – Ljubljana – Motivacijska delavnica **ISKANJE ŽIVLJENJSKEGA DIAMANTA**

24. 1. 2004 – Nova Gorica – Seminar – delavnica **NEVARNA MOČ STRAHU IN MANIPULACIJE**

**POZOR! Ta e-mesečnik je nevaren! Lahko vam spremeni življenje,
zato dobro premislite, preden boste nadaljevali z branjem!**

UVODNA MISEL E-MESEČNIKA

Avtor članka: **Roy Goreya**

KAKO STORIMO KORAK NAPREJ V SVOJEM OSEBNEM IN POSLOVNEM RAZVOJU?

Ko govorimo o osebnem pa tudi poslovnem razvoju, ne moremo mimo določenih lekcij, stopničk in korakov, kajti brez njih sam razvoj ne bi imel nobenega smisla. Šola, ki je največ vredna, je tista, ki jo izkusimo na lastni koži preko svojih osebnih izkušenj. Res je ta šola življenja ponavadi najdražja, toda ravno zato je toliko bolj dragocena.

V določenem obdobju potrebujemo svojega učitelja oz. mentorja, ki nas usmeri na pravo pot, toda ko ugotovimo, da smo se naučili že vsega, kar smo se imeli, je potrebno, da si prisluhnemo ter zapustimo gnezdo kot mladi orlič in zajadramo na svojih krilih. Včasih je lahko takšna odločitev izjemno težka in boleča, toda tudi to je potrebno, če želimo rasti in napredovati. Kje pa je zapisano, da sta rast in napredek lahka in brez solz?

Vsak trenutek življenja, ki ga živimo na svoj način in s svojim srcem, je vreden ogromno. Nikar se ne pustimo vkalupiti v družbeno sprejemljive »norme«, ampak si prizadevajmo živeti življenje po svojih željah in pričakovanjih. Ravno o tem - kako živeti svoje sanje in zaživeti v harmoniji z vesoljem – bomo govorili na Motivacijskem vikend seminarju **JAZ, ŽIVLJENJSKI DIAMANT**, ki bo na Mariborskem Pohorju **17. in 18. aprila 2004**.

Kot veste, smo ta seminar že enkrat organizirali, a smo ga morali prestaviti, ker ni bilo dovolj prijav. Naj vam o tem seminarju zaupam nekaj zelo zanimivega. Neki notranji občutki so mi govorili, naj ga raje prestavim na naslednje leto, toda sodelavci so mi govorili, naj vztrajam in ga vseeno izvedem. Rezultat (prestavitev seminarja) vsi poznamo, a marsikateri tolar bi lahko prihranil, če bi si znal prisluhniti.

Vesolje je vedelo, da letos jeseni še ni bil pravi čas za izpeljavo tako velikega dogodka, a sedaj čutim, da je pomlad 2004 tista, ki bo prava za izvedbo tega zanimivega seminarja, ki smo ga tokrat razdelili na dva dneva, zanj angažirali nekaj novih predavateljev in nastavili izjemno zanimivo kotizacijo. Vse o programu seminarja, kotizaciji in o tem, kje in kako se prijavite, si lahko ogledate [tukaj](#).

Dobrih novic pa še ni konec. Trenutno se dogovarjam z novo sodelavko e-mesečnika KORAKI DO USPEHA, ki bo pisala članke s področja STARŠEVSTVA, OTROK IN DRUŽINE, ravno tako pa bo tudi med svetovalci na spletni strani www.osebna-rast.com. Skratka, vsaka številka e-mesečnika je bolj raznolika, bolj kakovostna in njegov namen – dajati koristne in brezplačne informacije za osebni in poslovni razvoj - je tako več kot izpolnjen.

Spoznavam tudi druge spletne strani s podobno vsebino, ki si prizadevajo za razsvetlitev srca in duha, in ob tej priliki želim omeniti spletno stran www.pozitivke.net, kjer najdete različne zanimive članke s področja osebne in duhovne rasti. Njihov namen je podoben, kot je naš – vnesti v življenja drugih ljudi več ljubezni. Z njimi tudi sam sodelujem in vam zato z veseljem priporočam obisk.

Za konec nocojšnjega uvodnika vas želim še spomniti, da se bližajo božično-novoletni prazniki, ki so čas, ko svoje najdražje obdarujemo z darili. Če boste razmišljali, kaj podariti svojim dragim za božič ali novo leto, in bo na vašem seznamu tudi kakšna knjiga, potem vam prijazno priporočam, da jim podarite knjigo **ŽIVLJENJSKI DIAMANT**. Božič je praznik miru in ljubezni, enako pa je tudi sporočilo te knjige – da naj širimo mir in ljubezen.

NAJ VAS SPREMLJATA OBILJE IN LJUBEZEN!

MEDOSEBNI ODNOSI IN LJUBEZEN

Vse, kar moramo vedeti o komunikaciji, odnosih in ljubezni.

Avtorica članka: Barbara Kovač

ENAKOPRAVEN ZAKON

Verjetno ste se že kdaj spraševali, kako je z enakopravnostjo v vašem razmerju. Na papirju seveda vse lepo piše, realnost pa je ponavadi drugačna. Še vedno ženska ponavadi sprejme na svoja pleča večji delež gospodinjskih del kot pa moški. Moramo pa priznati, da s(m)o vseeno v boljšem položaju, kot pa s(m)o bile nekoč. Moški so se naučili bolj spoštovati naše želje ter potrebe in ni jih malo, ki vzamejo enakovredno razdelitev gospodinjskih opravil smrtno resno.

V zvezo (zakon) vstopamo s pričakovanji o enakovredni razdelitvi del (gospodinjskih). Vsi zaljubljeni mislimo, da se bo partner iz ljubezni do nas sam od sebe potrudil in prevzel določen del nase. Pa se zgodijo različne stvari ... Nekomu se da recimo manj delati kot drugemu ter se počasi umika iz dogajanja (si pusti streči). To se lahko zgodi čisto spontano ali pa z izgovori, češ, »ti bolje znaš od mene«, z igranjem nesposobne osebe itd. Drugi pa partnerju to tiho dopušča iz različnih razlogov; misli, da je to ljubezen; res bolje obvlada zadevo in raje naredi sam; ker je bil tako vzgojen itd.

Problemi nastanejo, ko je enemu partnerju dovolj in si želi spremembe. Vendar pa je takrat že prepozno, da bi se vsa stvar rešila z razumevanjem. Drugi je tako navajen na določeno udobje, da se mu ne bo odpovedal kar tako, in prepir je tukaj. Kaj narediti, si bomo ogledali v nadaljevanju. Ne sedaj razumeti, da so samo ženske tiste, ki opravijo levji delež domačega dela. Vloge so lahko tudi zamenjane, le da ta vzorec ni tako pogost kot prvi.

1. Naredite načrt in se ga držite

Omenili smo že tiha pričakovanja v začetku zveze, ki pa jih ponavadi ne ubesedimo, ker mislimo, da bo to razbilo vso romantiko. Tako ne planiramo vnaprej, preden začnemo živeti skupaj. Ne raziščemo možnosti, kako bo recimo, ko bomo imeli otroke, kdo bo ostal doma, kdo bo delal to, kdo ono ... Oba partnerja morata razmisliti, koliko enakopravnosti si želita, in se o tem pogovoriti, si razdeliti dela, napisati recimo pravila in se jih potem seveda držati.

Če hočemo uspešno podjetje, moramo tudi načrtovati, preden se zadeve sploh lotimo; ne delamo po načelu »ah, saj bo že kako«. Ker pa so v odnosu tudi čustva, je dogovor o neki stvari še bolj pomemben. Ko pride do določene situacije in smo jezni, je le težko jasno in razumno razmišljati. Če imamo načrt, s katerim se oba partnerja strinjata, pa je zadeva lažje rešljiva ali pa do težav sploh ne pride. Pomislite, če ste vi sposobni napraviti boljši zakon, zakaj mislite, da partner tega ni zmožen (navsezadnje ste ga vi izbrali).

2. Delo se ne deli na moško in žensko

Raje določite, kdo je dober v čem, kaj mu leži, kdo ima čas, kdo bo naredil neko stvar, ker mu je manj zoprna kot partnerju itd. Gospodinjska opravila so tako bolj funkcionalno narejena kot pa s tradicionalno delitvijo dela. Zavedajte pa se, da načrtovanje potrebuje čas. Vendar ga je bolje uporabiti za to dejavnost kot za poznejše kreganje in zamere, ker vaša pričakovanja niso bila izpolnjena.

Potrebna je tudi fleksibilnost in preverjanje seznama opravil (morda bi radi kaj zamenjali, ker ste se določenega dela naveličali ali nimate časa itd.). Včasih drugi ne dojame, kakšno breme nosi njegov partner, če večino gospodinjskih del opravlja sam. Zato mu je treba to natančno povedati.

Naredite seznam vsega, kar je treba postoriti (vključno s pregledovanjem pošte, nakupovalnim seznamom ...), in se vprašajte: »Kaj bi bilo pravično?« Verjetno ne boste dosegli enakosti, boste pa blizu. Znižajte kriterije, kaj naj bi bilo popolno. Morda lahko tudi najamete nekoga, ki bo opravil delo namesto vas. Bodite ustvarjalni.

Za danes je to vse, naslednjič pa bomo dalje raziskovali, kako ustvariti enakopraven odnos.

Barbara Kovač, absolventka andragogike
E-pošta: leonesa_cat@yahoo.com

USPEŠNA PRODAJA
Nasveti za vse, ki (se) želijo uspešno tržiti.
Avtor članka: Mladen Tratnjak

ZGODBA VRTNARJA

Življenje je lahko zelo lepo. Začne se in nadaljuje. Nikdar se ne konča. Vedno raste. Kot ideja. Kot igra. Poznamo pravila, ki so potrebna za igro? Se upamo igrati, če ne poznamo pravil? Ima smisel igrati košarko brez košev? Odbojko brez mreže, nogomet brez golov? Tekma ne traja večno. Ali je prelep in krasen rajski vrt, na katerem so ovele rože, ker jih nekdo ni zalil, ali morda preveč? So se ljudje, nekje pred mnogimi leti, naučili ravnati s svojimi cveticami preko ustnega izročila njihovih mojstrskih staršev in starih staršev?

Odgovor je v njih samih, v njihovi težnji po lepoti, po dvorjenju dekletom v rajskih vrtovih, po njihovem omamljanju z vonjavami cvetic.

Je to bila njihova Ideja? Kaj pa ideja o našem življenju? Se lahko poistovetite z zgodbo preprostega in ponižnega vrtnarja? So dekleta skrivaj opazovala roko mojstra, ko je obrezoval cvetje in jih nehote presenetil s svojimi izkušnjami mojstrskih del na njegovi posesti, ostrim pogledom, saj je bilo vrtnarstvo kot hobi. Vsi tisti sveže dišeči drevoredi, ki so bili ogromni. In s šelestenjem dajali pesem, s svojo urejenostjo pa ugled in velikost posesti.

Skladatelji so skladali prelepe baročne skladbe, polne živih barv zvokov, harmonij. Teme in variacije so dvigovale energijo in veselje na poletnih zabavah. Na mizah so bili vrčki, iz katerih se je cedilo sladko vino.

Tako ideja o uspehu nima meja. Začne se z njo samo, kot da bi posadili trto v pripravljeno in pognojeno zemljo. Idejo posadimo in jo pognojimo z vero ter zalijemo z upanjem po boljšem življenju.

Vrtnar trto zaliva, jo pognoji, za njegovo domišljijo pa poskrbi njegova vinska klet, njegova zbirka zelo starih vin, ki so mu v čast, ki jih je podedoval od prednikov. Naša vizija, naše sanje in naša domišljija pa je lahko vinska klet, ki jo ima vrtnar. Njegova trta ni velika, je pa del posesti, na kateri igra vino pomembno vlogo, kot žlahtna kapljica. Vendar je razlika med vinogradništvom in idejo o uspehu ta, da ima vinogradništvo že viden cilj, rezultat, končno idejo ... estetsko steklenico, pripravljeno za staranje na hladnem, z lepo nalepko na njej.

Kakšno etiketo bo imela vaša ideja, se ne ve. Sanje, ki so potrebne za razvoj ideje, so naša vinska klet, polna dokazov. Želje so neoprijemljive, dokler jih ne dosežemo. Ali vsaj zapišemo. Zapisovanje sanj pa je izrednega pomena, saj nas odločno motivirajo za naše delo.

Kot sveže jutro so naše misli, kot lončene posode, polne rož na posesti, so naše želje, ki bodo omamljale goste, kot zabava ob prijetni glasbi je naša pot, polna spoštovanja, polna skrivnih namigov in kot ponos za naše delo in trud, za naše potomce, je vinska klet vrtnarja, njegovo

delo pa se z letino dokazuje in zapiše v čas, kakor naša dela, ki jih zapuščamo za seboj.

Na začetku naša rast ni opazna. To je moje mnenje, pri kom je lahko drugače. Prelomnice se v življenju težko zaznajo v nekem kratkem obdobju. Tudi naš uspeh je na začetku težko primerjati, prej bi rekel, da ga občutimo, nato šele opazimo drugačno in lepše ravnanje ljudi z nami.

To pa zato, ker smo leta in leta bivali v nekem čustvenem stanju ter smo se nanj navadili, opazujemo ga kot dolgoročno obdobje, sestavljeno iz različnih čustvenih dogodkov in situacij. Po prelomnici, naši t. i. zaresni odločitvi, pa rezultati niso takoj vidni, bolj se lahko osredotočimo na neuspeh kot uspeh. Zelo pomembno je, da vsakodnevno delamo na tem, se popolnoma in z vso intenzivnostjo posvečamo temu, kakor mislimo, da je za nas najbolje.

Če imate morda kake resne čustvene težave, se pred čemerkoli posvetujte z zdravnikom, saj vam bo on najbolje svetoval, ali so čustveni naporji, ki jih lahko doživljate na svoj od prej naučeni način, zdravi za vas. Jaz bi lahko rekel vse to le zase, kakor je na meni delovalo, kakor sem slišal na različnih seminarjih in predavanjih, prebral v knjigah ter o tem veliko razmišljal, kar pa je pomenilo mojo zelo intenzivno rast v zelo kratkem času.

Morda se vse to sliši drzno. Saj tudi je. Ampak ne poskušajte biti drzni pred ljudmi, če med vami in njimi ni zaupanja. To bo izpadlo nesramno. Bolje je potem, da smo tiho in stranko sprašujemo, kaj si misli o tem in onem, kakšne želje ima. Se zgodi, da nista na isti frekvenci, pa to spregledata in pade kakšna zamera, kar pa dolgoročno ni prav domiselno popravljati.

Meni se je zgodilo več smešnih prigod.

Pred leti, ko sem začel delati kot trgovec v trgovini, sem prodajal preprogo, prišla sta moški in njegova žena. Nekaj časa smo se pogovarjali o preprogi, nato me ženska vpraša, ali izdelek dolgo ostane tak, kot ga kupiš, čist in lep. No, prehitro in malo prestrokovno za njiju sem odgovoril, da je to odvisno od tega, koliko časa sta na kolenih. Hehe.

Moški je osupnil: »Kako?!!« No, potem sem hitel razlagati o čistilnih sredstvih in o tem, da se ne sme s sesalcem gor ... Ženski je res šlo na smeh, moški je pa bil malo v zadregi in jezen. Ampak vse se je dobro izteklo.

Druga stvar pa se je zgodila, ko sva delala s sodelavcem za nekim strojem. Jaz sem delal zelo korektno, medtem ko sodelavec ni bil navajen timskega dela, zato je poskakoval sem ter tja, se jezil nekaj name in ves besen odšel, pa se vrnil, ne vem, kaj mu je bilo. Ker sem bil jaz bolj nov, nisem vedel, kaj naj naredim, zato sem poskakoval tudi sam.

Vse skupaj pa je izpadlo tako smešno, da so se ljudje ustavljali in iz množice opazovalcev se je nekje od daleč slišalo: "Poglej, kot tista risanka A JE TO." Nekaj je še govoril in odšel. Bil je majhen in smešen možič. Spravljal me je v smeh, ker sam ni več vedel, kaj bi rad.

Potem je tu še prigoda, ko so v nekem podjetju na novo zaposlili neke študente. Prišla je ura, ko jih ni bilo na spregled kar nekaj časa. Med policami je bil ozek predor in vseh teh pet delavcev je prineslo štirimetrsko kartonsko cev, ki ni bila težja od treh kilogramov. Ampak bila je dolga. In vsak je nesel svojih 80 centimetrov.

Vidite, vsi se učimo, in ko nas je strah česa, niti ne vemo, kaj počnemo v tistem trenutku. Strah ponavadi blokira ljudi, če pa hočemo, ga lahko izkoristimo in uporabimo v svojo korist. Toliko za razmislek, in ne iščite odgovorov v svoji glavi, kot sem to dolgo počel jaz, da sem našel prav tisto, kar so o meni rekli mimoidoči. Uporabite knjige, sposodite si um drugih, da razširite svoje obzorje.

Mladen Tratnjak, podjetniški svetovalec za uspešno prodajo
E-pošta: greenrecognized@hotmail.com

MEHKO VODENJE
Ravnaj MEHKO in doživel boš USPEH!
Ravnaj TRDO in doživel boš NEUSPEH!
Avtor članka: Boris Peršak

Ekskluzivno za bralce e-mesečnika KORAKI DO USPEHA!

KROŽENJE ZAPOSLENIH

Po končani strokovni šoli (srednja, univerza ipd.) je na vrsti iskanje dela, po možnosti za nedoločen čas – do konca delovne dobe. Takšen pristop je bil prisoten do pred desetimi leti. Edine spremembe, ki so se jih nekateri upali lotiti, so bile spremembe delovnih okolij, redkeje pa sprememba poklica.

V različnih raziskavah so Američani analizirali navade zaposlenih, med drugim so merili spremembe delovnih mest in poklicev. Primerjali so jih z rezultati merjenj, ki so jih izvedli takoj po II. svetovni vojni: do štiri menjave delovnih mest v življenju zaposlenih. Današnji rezultati prikazujejo do šestnajst zamenjav, med temi so tudi popolne zamenjave poklicev.

Naša realnost, kapitalsko intenzivni trg, ko več ni politično zagotovljenih delovnih mest, ko se vzpostavlja mehanizem upravičenosti prejemanja plačila za opravljeno delo, ko je vse bolj konkurenčno, je normalno, da se je tudi pri nas pojavil trend menjav delovnih mest (vse pogostejša so tudi odpuščanja zaposlenih zaradi neučinkovitosti pri delu), država spodbuja prekvalificiranje, sočasno pa so mnogi posamezniki prisiljeni popolnoma zamenjati poklic.

Ni redko, da se mnogi nezaposleni (pa tudi zaposleni) odločijo za samostojno pot, začno opravljati delo, ki so ga opravljali za zadnjega delodajalca (ali pa ga še) – konkurenčni krog se širi. Neredko se zgodi, da posamezniki popolnoma zamenjajo delovno področje.

To spodbuja inovativnost, nove prijeme, drugačno tehnologijo – predvsem pa to zahteva drugačne delovne navade in razmere, kot smo jih bili vajeni doslej. Tako je tudi prav, braniti pa se moramo razširjenega prepričanja, da je treba "nesposobnega" oziroma neučinkovitega delavca odpustiti.

Sprejmemo novega sodelavca, ki mu moramo posredovati znanje in ga strokovno dvigniti na primeren nivo. Srečni smo, če dobimo že usposobljenega strokovnjaka za razpisano delovno mesto – na današnjem trgu ga moramo tudi dobro plačati, sicer ne bo niti najmanj pomišljal, da bi se preselil h konkurenci, ki bolje plača (ali še pomembneje: ima prijetnejšo delovno klimo!).

KAJ JE BOLJE OZIROMA LAŽJE?

- Odpustiti neučinkovitega sodelavca in zaposliti novega, ki ga usposobimo za to delo (v najboljšem primeru dobimo usposobljenega sodelavca)?
- Preobraziti delovno okolje, klimo in delovne navade z obstoječimi sodelavci, ki poznajo ves proces?

Jasno je, da sta si izraza BOLJE in LAŽJE za zgornji vprašnji diametralno nasprotna.

Najlažje je odpustiti neučinkovitega sodelavca (seveda moramo določiti, kdo to je) in sprejeti novega sodelavca s preskusno dobo, pa naj se nauči in izkaže, če želi ostati. Če ne bo ustrezal, ga bomo pač po preskusni dobi zamenjali z novim sodelavcem – bo že enkrat prišel nekdo, ki bo ustrezal.

To lahko traja in traja, kvaliteta delovnega mesta pada, sočasno pa to negativno vpliva tudi na ostala povezana dela v procesu. Torej je prvi pristop upravičen samo v skrajnem primeru, ko so izčrpana vsa sredstva za ostale spremembe – zato je prvi pristop ob tem, da je NAJLAŽJI, žal tudi NAJSLABŠI (najdražji).

Drugi pristop zahteva spremembe v obstoječem okolju, kjer vplivamo na klimo in delovne navade – veliko TEŽJE, vendar zato BOLJSE (ceneje). Za tak projekt je potrebno najti način za neobremenjeno presojo, kar lahko najlažje naredi zunanji sodelavec, ki je usposobljen za takšno nalogo. Po možnosti naj bo usposobljen za področje kriznega upravljanja – dokaj novo in vedno bolj iskano strokovno področje.

Ni pa nujno, da je takšna oseba vedno zunanji sodelavec, če organizacija premore dovolj objektivnega posameznika, ki ne bo podlegel različnim vplivom – zavedati se moramo, da znotraj organizacije vse vezi niso vedno vidne (nekdo ima povezave v zasebnem življenju, drugi na strokovnem, tretji ima med sodelavci daljne sorodnike, ipd.) – kar pa lahko velja prav tako za zunanjega strokovnjaka.

Izogibati se je potrebno "strokovnjakom", ki nam jih priporočajo na silo (sindikati, kapital, interesna združenja itn.). Popolnoma prav je, da o določeni osebi naročimo poizvedbo – predvsem o njenih preteklih projektih, o sorodstvenih in prijateljskih zvezah, preteklih zaposlitvah, o čistosti pred zakonom.

Na določenem nivoju bi lahko primerjali takšnega strokovnjaka s stečajnimi upravitelji – z bistveno razlikovalno osnovo: stečajni upravitelj se sooči z "umirajočo" ali vsaj "smrtno ranjeno" organizacijo, krizni manager pa pride v podjetje, ko se težave šele nakazujejo (ni nujno), opravi analizo obstoječega stanja, opravi tržno raziskavo – s poudarkom na položaju organizacije, izdelkih ali storitvah – in pripravi konkretne predloge sprememb.

Za uspešno izvedbo mora dobiti nekatere pristojnosti izdajanja odločb zaposlenim na vseh nivojih. Kot na smrt bolani bolniki ne razpravljajo in soodločajo o kurativnem procesu, tako se tudi posamezne interesne skupine ne smejo mešati v delo kriznega managerja – le-ta odgovarja za svoje delo najvišjemu organu organizacije ali najvišjemu vodilnemu delavcu. Njegove pristojnosti morajo obsegati tudi odločanje o ZAMENJAVI posameznih vodij skupin.

Ko je opravljena študija podjetja, se lahko odločamo o kroženju zaposlenih. Proces kroženja ima za cilj spoznavanje ostalih delovnih procesov, ki zagotavljajo preživetje organizacije. V kroženje sodelavcev ne silimo, jim samo predlagamo in razložimo ugodne učinke. "Obisk" v drugi skupini lahko izpeljemo na dva načina: v enem časovnem obdobju ali v več manjših enotah.

1. VODJE: OMEJENO, ELEKTIVNO KROŽENJE

Za kroženje najprej izberemo posameznike, ki so zanesljivi, kooperativni in bodo v sam delovni proces vnesli veliko pozitivnih elementov. Ti posamezniki bodo najverjetneje postali VODJE ali strokovni VODJE, nekateri pa svetovalci za svoje strokovno področje. Na njihovem primeru utemeljimo kroženje, kot pozitivni proces, ki prinaša koristi. Kasneje najbolj uspešnim delno prepustimo, da si določijo kandidata za drugi krog v procesu kroženja.

Posebej pa moramo jasno povedati, da dosežen položaj (vodje, svetovalca ali strokovnega vodje) ni stalen. Zato je dobro uvesti omejen čas zasedanja nekega doseženega položaja – štiri leta, podobno, kot velja za vodilna delovna mesta. Določena mera konkurenčnosti ugodno vpliva na klimo v organizaciji, prav tako pa zavest, da dosežen položaj ni stalen. Res se ob obdobjih reelekcij pojavlja določena napetost, kar pozitivno vpliva na razgibanost medsebojnih odnosov.

Tisti, ki so dosegli nek nivo – postali vodje, svetovalci itn. – ob reelekciji nimajo nobene prednosti pred drugimi, vendar pa tudi ob morebitni zamenjavi obdržijo dosežene ugodnosti: boljša plača, nagrade za uspešnost, soodločanje itp. (razen, če njihova učinkovitost in prispevek h skupnim rezultatom drastično pade). V primeru, da je novi vodja odsoten, ga zamenja prejšnji.

2. VODJE: PROJEKTNO KROŽENJE

Ustvarjalen pristop k delu je največkrat projektno orientiran, kjer posamezni zaposleni nosijo

različno breme odgovornosti, prav tako pa ideje za projekt izvirajo od različnih posameznikov. Položaj vodje je odvisen od trajanja projekta, skupina nima stalne oblike, obstajajo lahko različni nivoji vodenja, posamezniki so lahko hkrati člani različnih skupin. Zelo pomembno je, da obstaja projektni vodja, ob njem pa je najbolj strokovna oseba strokovni vodja.

Vsak ima svoje naloge, bistvena razlika med obema je v odnosu do celotnega delovnega procesa (projekta). Projektni vodja usmerja in načrtuje delovni proces (skrbi za materialno-organizacijske vidike) in odgovarja za celotno izvedbo. Na drugi strani pa ima lahko projektna skupina več strokovnih vodij – za posamezna strokovna področja: tržna gradiva, oblikovanje izdelka/storitve, razvojne aktivnosti in preskušanje, proizvodni proces itn.

V pripravi na projekt se lahko določijo fazni pomočniki projektnega vodje, ki skrbijo za posamezne faze: pripravljalni procesi, prototipne dejavnosti, obdobje testiranja (evalvacija izdelka/storitve), priprava proizvodnega procesa itn. Bistvo sistema je, da se vsak udeleženec zaveda, da njegova naloga NI ukazovanje in da zaradi svojega položaja ni pomembnejši od ostalih – je pa od njegovega VODENJA odvisen uspeh projekta ali posamezne faze, torej je za svoja dejanja popolnoma odgovoren – tako članom projektne skupine kot nadrejenim vodjem. Odgovornost je tako materialna kot tudi moralna.

3. VSI ZAPOSLENI: SPOZNAVNO KROŽENJE

Organizacija, kjer so posamezni zaposleni usposobljeni samo v svojem strokovnem okviru, ima omejene možnosti za učinkovito in stabilno rast. Vsak posameznik ima ob svoji strokovni podlagi še druge skrite želje in interese, ki bi jih rad uresničil. Pogosto si proizvodni delavci želijo opravljati upravna, prodajna, razvojna ipd. dela. Smiselno je novo zaposlenega sodelavca najprej poslati na spoznavni krožni proces po podjetju – ne glede na delovno mesto, za katero je bi sprejet.

Izdelan DELOGRAM za posamezno delovno mesto nam pri tem pomaga, da ga podrobneje seznanimo z delovnimi mesti in službami, ki so zanj najpomembnejše. Spoznati mora sistem funkcioniranja podjetja, delovne postopke in pomen svojega delovnega mesta za delovno okolje.

Prepogosto se zgodi, da kandidati opravijo pripravništvo ali preskusno dobo v svojem delovnem okviru, zasedejo delovno mesto, brez da bi poznali ostale osnovne informacije o soodvisnosti delovnega okolja. Mentor je polno zaposlen s svojimi delovnimi obveznostmi, kandidata prepušča naključnim vplivom okolja ali celo določi namestnike (ki niso nujno dovolj usposobljeni). Zato je smiselno imeti v podjetju strokovnjaka za kroženje zaposlenih, hkrati pa je ta oseba lahko – zaželjeno – mentor pripravništva, za posamezna strokovna področja mu pomagajo vodje skupin ali strokovni vodje in za to prejemajo določeno nagrado.

Tak proces kroženja lahko traja časovno različno, pomembna pa je tudi njegova organizacija: na primer šest ur na svojem delovnem mestu in po razporedu dve uri pomaga v določenem oddelku (skupini). Tako zlahka spremljamo v najzgodnejšem obdobju, katere naloge kandidat opravlja uspešno in z veseljem, za ostale pa dobimo signal, da jih bo potrebno še izpiliti.

Seveda pa spoznavnega kroženja ne moremo omejiti samo na kandidate za zaposlitev. Zavedati se moramo, da je podoben sistem koristno uvesti tudi za obstoječe zaposlene. Pristop k izvedbi se delno razlikuje od prejšnjega, temelji predvsem na pripravi: sodelavca "zaposimo" za pomoč v izbranem oddelku in mu sporočimo, kaj želimo z njegovo pomočjo doseči. Tak pristop zlahka izpeljemo skozi svetovalno funkcijo – torej preskusimo posameznika kot svetovalca na svojem strokovnem področju.

Kroženje je koristno predvsem s stališča naslavljanja informacij, je živi sistem obveščanja o dogajanjih, povezuje zaposlene z različnih področij in hkrati spodbudi notranjo podjetniško tekmovalnost – konkurenco. Zaposlenim daje občutek večje povezanosti z organizacijo (skupino), manj je odliva usposobljenih strokovnjakov – tudi, če takšen strokovnjak odide, ohrani pozitivno sliko in vzdržuje stik.

Z naslednjo številko e-mesečnika bom zaključil s temo MEHKO VODENJE, ki bo naslednje leto spomladi razširjena izšla v knjigi - ostalo je še kar nekaj tem in vaje, ki pa jih zaradi prezasedenosti v mojem podjetju več ne morem nadaljevati. Prav tako bom spomladi izvedel prvo celodnevno praktično delavnico na to temo. Že sedaj vabljeni k obisku delavnice (obljubim, da bo cena izredno privlačna) in k obiskovanju spletne strani www.soft-manager.com, kjer je objavljen celoten osnutek knjige - tam bo objavljena tudi informacija o izidu knjige in o delavnici.

IDEJAMOŽ Boris Peršak, podjetniški in računalniški svetovalec, detektiv, oblikovalec
Spletna stran: <http://www.soft-manager.com>
E-pošta: boris@persak.com

POSTANITE BOGATI
Znanstveni pristopi k bogatenju
Avtor članka: Boris Peršak

Kako lahko naredite največ zase in za druge?

PRIJAZNOST DO SEBE - ENERGIJA OSEBNEGA USPEHA BREZ PRIMERE

Tako! Končno se je zgodilo!!! Prvič je vedno težko, ker ne poznamo postopkov, ko pa smo enkrat skozi, se nam vse skupaj zdi lahkotno in enostavno.

*Govorim seveda o izidu knjige **ZNANSTVENI PRISTOP K PRIDOBIVANJU BOGASTVA!** Vse skupaj smo morali malce premakniti, na 10. november - ta datum pa je bil dejanski datum izida in prednaročniki, ki so do tega dne poravnali znesek nakupa, so se lahko čez dva dni veselili prejete knjige. O odzivih je za zdaj še težko govoriti, ti, ki so bili doslej, pa so izrazi začudenja, navdušenja, predvsem pa spremembe mišljenja.*

Verjamem, da so mnogi presenečeni, zmedeni in v dvomih. Tudi sam sem bil na začetku v takšnem položaju - prišlo je do spopada med obstoječimi vrednotami in predlogi (zahtevami) v knjige. Čas je krasen učitelj in prijatelj, saj poskrbi, da se vse uredi - slej ali prej.

Zdaj pa se povrnimo k naslovni temi, namreč k prijaznosti do samega sebe. Vsak si kdaj privoščimo kakšno drobno ugodje, dostikrat so to materialni užitki (sladica, oblačilo, avto ipd.), občasno tudi nekaj z razumskega področja ali pa s področja duhovnosti. Takrat smo prijazni do sebe in občutki ob tem so neverjetni.

V trenutku, ko uživamo v teh drobnih ugodnostih, se počutimo kraljevsko. Takrat se nam zdi, da smo sposobni premikati gore in če se tega tudi takoj lotimo, potem to tudi delamo. Nič nam ni pretežko - kot bi bili pod vplivom droge ali poživila. Doživljamo ugodje in uspeh! Čas beži, dan je kar naenkrat naokoli.

Zdaj pa pogledajmo primer, ko smo pred neko preizkušnjo in se zelo jasno zavedamo, da bo izredno zahtevna. Ne privoščimo si ničesar, kar bi nas poneslo in nam olajšalo delo. Takoj se lotimo dela, vendar nam moč za izvedbo zelo hitro pada, vsepovsod vidimo same ovire. Kaj je narobe? Odgovor je zelo preprost, celo tako zelo, da mu skoraj ne verjamemo: ne rinimo z glavo skozi zid, pred tem zravnajmo pot, po kateri bomo potovali in se prestavimo v stanje vznesenosti in navdušenja. Kako to naredimo?

Opisal bom svojo izkušnjo, za vsakega posameznika je lahko malce drugačna, predstavlja pa izhodišče. Kadarkoli sem pred pomembno odločitvijo ali moram nekaj začeti delati, se najprej vprašam, kakšna je moja pripravljenost za pričetek delovanja.

Če ugotovim (poštenost do samega sebe), da komaj čakam, da bi začel, potem tudi takoj začnem in tako osvobodim energijo, ki je zgoščena v želji in pričakovanju. V takih primerih ni ovir za uspešno izvedbo, le na začetku si ozavestim energijo, ki me napolnjuje in jo ponesem

s seboj - kadarkoli se kaj zatakne, se spomnim tega poleta in vedno znova me preplavi občutek zadovoljstva.

Med samim izvajanjem pa si znam privoščiti kakšno drobno zadovoljstvo, kot je prijetna glasba (v mojem primeru klasika ali kakšen jazz ali blues) ali pa preprosto grem kam, kjer že dolgo nisem bil. Karkoli, morda tudi spanec!

Seveda pa so primeri, ko ugotovim, da moja energija in navdušenje nista dovolj visoka in da bi mi izvajanje dejavnosti v takšnem čustveno-razumskem stanju prinašalo bolečino namesto veselja. Takrat imam pred seboj dve možnosti:

- lahko slepo nadaljujem z uresničevanjem zastavljenega cilja in ga dokončam po daljši in bolj boleči poti, seveda tudi dlje traja;
- lahko se umirim, spočijem in si privoščim nekaj sproščujočega (knjigo, kopel, masažo ipd.);

V prvem primeru sem v nekakšnem krču in to čutim tudi telesno (zakrčenost vratnih mišic, pritisk in topa bolečina v prsnem košu). Ves sem nemiren, osredotočen sem na končni cilj in imam občutek, da mi ne bo uspelo v roku zaključiti tistega, kar sem si zastavil. Drugače temu rečemo tudi stres.

Iz osebnih izkušenj lahko povem, da sem v drugem primeru povsem prepričan vase in se dela lotevam sproščeno, z zaključkom se sploh ne obremenjujem, kot po "čudežu" se vse lepo izteče pred rokom in mi znova ostane nekaj več časa za osebno sprostitev in morda še za kakšno izboljšavo končnega rezultata, če čutim, da bi bilo to dobro tako zame kot morda za potencialnega naročnika.

Takšne "pozitivne" spodbude so po mojem globokem prepričanju čista energija, ki jo lahko prejmemo iz veselja (v neomejenih količinah) in nad katero imamo popoln nadzor. Z njo lahko naredimo, kar hočemo in jo uporabimo, za kar hočemo. Tudi za prijaznost do sebe, za pomoč samemu sebi, da si obogatimo življenje. Najmanj, kar lahko naredimo, je, da se zjutraj, ko se zbudimo, opomnimo, da imamo vso moč, da dan izpeljemo po svoji volji in po svojih predstavah (pričakovanjih), ne glede na vse ostale dejavnike.

Privoščimo si prijaznost in uspeh bo zagotovo prišel - če nas kdorkoli spravi s tira (z nami ravna grobo), mu v nasprotju z njegovim pričakovanjem namenimo prijazen nasmeh in se mu v mislih zahvalimo za vse dobro, vse slabo pa mu odpustimo - na ta način ravnamo s seboj kot s kraljem, ko smo lahko milostni do drugih in darežljivi do sebe.

Pred zaključkom pa še nekaj besed o tem, kako biti najbolj kvalitetno pozitivno prijazen do sebe - kako si privoščiti samo tisto, kar nas resnično izpolnjuje in nas naredi za vrelec ustvarjalne energije, za vir moči za uresničevanja zastavljenih ciljev!

Najprej pojdite skozi vse svoje želje (drobna tiha skrivna zadovoljstva), zapišite jih in si zraven pripišite, kolikokrat ste si jih že privoščili. Vsaki takšni drobni ugodnosti dodelite energijsko vrednost za vaše dobro počutje - uporabite procentualno lestvico od 0% do 100% - in za začetek se ne sprašujte, če je ocena pravilna, saj jo lahko kasneje še vedno popravite.

Sčasoma se vam bo izkristaliziralo, kaj je za vas resnično pomembno in kaj so le modne muhe ali potrošniški vzgibi. Ko boste začutili, da imate dovolj moči za to, se odpovejte vsem tistim stvarim, ki se izkažejo za manjvredne in jih nadomestite z višjimi cilji. Tisto, kar vas veseli in polni z energijo, si čimvečkrat privoščite!

Naredite si svoj vrednostni sistem in po njem začnite presojeti tako sebe kot ostale v vaši okolici - hitro boste spoznali, kdo živi površno in kar tja v en dan. Počasi začnite opuščati stike s tistimi, ki vam ne dajejo energije - iz svojega življenja odstranite vse tiste, ki so pijavke in vas izčrpavajo. To je dobro za vas in tudi za te osebe, tako bodo doživeli svojo življenjsko izkušnjo. Hkrati pa boste na ta način naredili prostor za bolj pozitivne osebe, da bodo lahko vstopile v vaše življenje.

Proces "prijaznjenja do sebe" bo trajal kar nekaj časa, morda tudi več let, rezultati pa so vidni dokaj hitro - prej jih opazijo drugi, kot vi sami. Zato čimprej na delo!

V naslednji številki e-mesečnika bom zadnjič pisal o tej temi, preprosto iz razloga, ker sem prezaseden. Pisal bom o popolni povezanosti in zlitosti z našim ožjim okoljem in s širšim prostranstvom, ki mu rečemo veselje. Spregovoril bom o vplivih, ki jih lahko v našem življenju sprožijo najmanjše spremembe mišljenja ali obnašanja.

Vabim vas na celodnevni seminar o ZNANSTVENEM PRISTOPU K PRIDOBIVANJU BOGASTVA, ki bo potekal 17. januarja 2004 (sobota) v sodelovanju z revijo MISTERIJI v hotelu v Rimskih toplicah, neverjetna cena skupaj s kosilom je 5.000,00 SIT - spoznali boste tudi nekaj ljudi, ki so s pomočjo tega znanja popolnoma spremenili svoje življenje - več informacij najdete v decembrski številki revije MISTERIJI in na opisu seminarja na spletni strani www.osebna-rast.com ali na spletni strani www.bogastvo.com.

Prav tako vas vabim, da si privoščite knjigo, ki vam bo spremenila življenje (zaželeno za vse, ki bi se želeli udeležiti celodnevnega seminarja, da se bodo lažje vključili v celotno dogajanje). Naročite jo lahko na Založbi Ara (revija MISTERIJI) - telefon 01/23-19-360 ali kliknite [tukaj!](#)

IDEJAMOŽ Boris Peršak, podjetniški in računalniški svetovalec, detektiv, oblikovalec
Spletna stran: <http://www.bogastvo.com>
E-pošta: boris@persak.com

**UČINKOVITE NLP TEHNIKE
ZA BOLJŠE OSEBNO IN POKLICNO ŽIVLJENJE**
Kako z uporabo čutnih, zaznavnih in jezikovnih veščin do rešitve problema?
Avtor članka: Marjan Račnik

SVETOVALNO DELO Z NLP TEHNIKAMI

Ste že kdaj pomislili, da bi lahko neko težavo, ki vam jemlje ogromno časa in energije, razrešili v eni uri, ali morda uri in pol? Je to sploh možno? Da! Verjemite, da je to še kako možno.

Kadarkoli se pojavi neka očitna težava, najsi je to osebni problem ali težava v neki skupini, je njen nastanek posledica nekih dogodkov iz preteklosti. Kaj s tem mislim?

Ko se pogovarjam z ljudmi, ki mi predstavijo svoj problem, najprej poskušam ugotoviti, na katerem od bistvenih nivojev je izvirni sprožilec ali razlog, da problem sploh obstaja. To je zelo pomembno, če želim težavo rešiti na dolgi rok ali pa morda celo trajno. Zavedati se moramo, da je za nek problem treba zadostiti kar nekaj kriterijem.

Ko identificiramo področje, ki omogoča problem, je pomembno, da odkrijemo čim globlji nivo. Zakaj? Ker le v tem primeru najdemo pravo in učinkovito rešitev. V poštev pridejo naslednja vprašanja:

1. V katerem okolju se problem pojavlja?
2. S kakšnim vedenjem vzdržujemo ali omogočamo takšno stanje?
3. S kakšnimi taktikami in strategijami omogočamo, da problem nastane oz. ostaja naprej?
4. Katera prepričanja morajo biti prisotna, da lahko takšen problem sploh nastane? (Večina težav nastaja in se zato lahko uspešno rešuje na tem nivoju.)
5. Katere vrednote omogočajo nastanek in obstanek problema?
6. Kakšna identiteta podpira nastanek problema? (To je manj pogosto.)

Da boste bolje razumeli, kako to gre, bom opisal enega od primerov. Moški, ki je zaposlen v proizvodni dejavnosti, z delovno dobo blizu 20 let, imenoval ga bom Matevž, je prišel k meni

in mi predstavil svoj problem. Njegov osnovni problem se je glasil: »Imam problematičnega šefa, s katerim se vedno bolj prepirava. Odhajanje na delo mi postaja prava muka. Najraje bi zapustil to delovno mesto.«

Ni bilo treba posebej ugotavljati, v katerem okolju se pojavlja ta problem. Okolje njegovega problema je bilo delovno mesto. Zanimivo je, da se je problem pojavljal tudi izven delovnega mesta, povsod, kjer se je kakorkoli srečal s svojim šefom. Sprla se sicer nista povsod, se je pa Matevž neprijetno počutil tudi, ko ga je samo srečal. Ko sva natančno obdelala to področje, sem pogovor zapeljal na naslednji nivo.

Pričel sem postavljati vprašanja, ki so se nanašala na vedenje. Vprašal sem ga: »Kako bi se moral jaz vesti, da bi bil deležen istega obnašanja s strani šefa?« Matevž me je čudno gledal in odgovoril: »Ne bi mu 'lezel v rit', tako kot ostali sodelavci.« Po tem njegovem odgovoru sem ga povprašal: »Kaj točno to pomeni?« Odgovoril je: »Ne smem se njegovim neumnim dovtipom, gledam 'skozi njega', ko mi pridiga in soli pamet, vedno mu povem, kar mu gre, to pa privede do tega, da oba kar hitro povišava glas in prepir je tukaj.«

Bilo je jasno, da takšno vedenje krepko vpliva na kakovost njunega odnosa. V negativnem smislu seveda. Vedel sem, da je treba v tem primeru iti globlje, na nivo strategij.

Matevža sem naprosil, da mi odigra način enega od njegovih pogovorov s šefom. Da se je res živo vživel v to vlogo, sem uporabil tehniko oživitve dogodka, z vsemi zaznavnimi kanali: vizualnim, avditivnim in kinestetičnim. To praktično pomeni, da se je vživel v dogodek do te mere, da je podoživel sliko, zvoke in občutke. Ko je bil v tem stanju, sem odigral njegovega šefa. Ker mi je že pred tem povedal nekaj bistvenih vzorcev šefovega obnašanja, sem ga lahko kar dobro odigral.

Matevž se je burno odzval na moj 'šefovski nastop', pri tem pa zavzel povsem drugačen telesni položaj; za moje občutke je bila to ignorantska drža z nekaj elementi napadalne. Ko sem Matevža opozoril na to in to držo prikazal takšno, kot je bila, se je kar začudil. Sploh se ni zavedal, da se v takšni situaciji postavi v ta položaj. Čeprav sem vedel, da še vedno nisva pri bistvu, sem mu pokazal, s kakšno telesno držo in s kakšnim tonom glasu bi pri šefu povzročal drugačen odziv.

Sledilo je odkrivanje izredno bistvenega področja, področja prepričanj. S serijo konkretnih vprašanj sem mu razkrinkal enega od osnovnih vzrokov, ki je omogočal ta problem. Matevž je imel v zvezi s svojim šefom prepričanje, ki se je glasil: »On je 'budalo'.« Da, to je bil osnovni izvor njegovih težav. To trditev je izrekel sam, in s takšno samozavestjo, da je bilo jasno povedano njegovo bistveno prepričanje, od katerega pa ni imel kakšne koristi.

Tukaj bi sicer že bilo smiselno delovati v smeri izboljšav, a vendar sem šel še dlje, ker sem slutil, da je to njegovo prepričanje posledica neke posebne vrednote. S serijo vprašanj sem v nadaljevanju dobil od Matevža še to potrditev, saj je menil, da je dober šef v njihovem obratu lahko le nekdo, ki to postane iz prakse; ki torej dobro pozna cel delovni proces.

Na tej točki sem izvedel, kako sposobnega šefa so imeli pred tem. Bil je pravi mojster, ki se je izoblikoval skozi proizvodno delo, sedaj pa so dobili nekega 'malinovca', ki je prišel s fakultete in je poln nekih teorij, o praksi pa menda nima pojma.

Skozi vprašanja v nadaljevanju sem ugotovil, da je Matevžu izredno pomembna vrednota, ki pravi: »Stokovnjak se lahko izoblikuje le skozi praktično delo.« Po njegovem mnenju je teoretično znanje na lestvici vrednot nižje kot pa praktične izkušnje. S tem sem se najprej delno strinjal, nato pa z različnimi primerjavami med posameznimi vrednotami, ki so v njihovem proizvodnem procesu pomembne, dosegel, da je Matevž na celotno zadevo pričel gledati drugače.

Kar sam od sebe je ugotovil, da je v današnjem svetu, ki je vezan na avtomatizacijo ter vse bolj tehnološko razvit, teoretično znanje, ki ga daje fakulteta, pravzaprav nekaj nujnega. Spremenil je tudi svojo vrednoto, ki je podcenjujoče vrednotila teoretično znanje v primerjavi

s praktičnim.

S pravimi vprašanji sem nato 'odkril' še en razlog, da je Matevž postal takšen. V neki situaciji je novi šef preslišal neke Matevževe predloge, ki so bili po njegovi oceni dobri. Povedal je še, da ga je prejšnji šef imel zelo rad in ga je dostikrat vprašal za kakšen nasvet, sedanji šef pa mu je že kmalu po tistem, ko je pričel delati, v neki situaciji dal vedeti, da njegove pomoči ne potrebuje.

Naj zadevo malce skrajšam. Z Matevžem sva v nadaljevanju popravila to njegovo izkušnjo, da je nanjo pogledal še iz drugih zornih kotov; to v NLP-ju imenujemo 'sprememba osebne zgodovine'. S tem postopkom sem povzročil, da spomin na ta dogodek ni bil več tako boleč, to pa je imelo za posledico, da so se po vrsti uredili vsi nivoji.

Ko je Matevž v popolnosti sprejel novo vrednoto, da je teoretično znanje bistveno za njihovo proizvodnjo in da bo novi šef skozi delo pridobil tudi še nekaj prakse, so bili naslednji koraki nekaj povsem preprostega. Odpravil se je z navdušenjem in opremljen z nekaj novimi strategijami, kako bo v bodoče kontaktiral s šefom. Kot sem izvedel čez kakšen mesec, mu je postal šef zelo všeč in ga je čudilo, da prej ni opazil, da dejansko ogromno zna.

Pri NLP-ju se klientu ne daje nikakršnih nasvetov ali napotkov za življenje, se ga ne analizira niti se mu ne poskuša z afirmacijami izboljšati njegovega počutja. Skozi razgovor se mu zgolj pomaga ozavestiti njegove miselne vzorce, prepričanja in strategije, ki blokirajo njegovo optimalno delovanje. V svetovalnem razgovoru vso pot prehodi svetovanec sam in tudi vse zanj pomembno delo opravi sam.

S tem sam odstranjuje moteče stvari iz svojega življenja, na njihovo mesto pa postavlja nove in boljše. Svetovalec je le oseba, ki od zunaj nevtralnno s pomočjo vprašanj ter različnih tehnik vodi pogovor v smer, ki je za klienta želena. Svetovalec pred pričetkom ugotovi, kaj bi klient sploh rad, in nato s svojim znanjem poskrbi, da klient to tudi doseže. Merilo uspeha je klientovo boljše počutje.

Marjan Račnik, praktik NLP-ja
Spletna stran: <http://www.marjan-racnik.com>
E-pošta: info@marjan-racnik.com

BOŠTJANOVA KOLUMNA ZA POLNEJŠI MESEC

Pronicljiva razmišljanja in odstiranje vsakdanjosti.

Avtor članka: Boštjan Grošelj

ILUZIJA USPEHA

Uspeh je zelo sprana beseda, saj je v modi, čeprav ne vemo, kaj sploh pomeni. Kaj je uspeh? Je uspeh, da se čimbolj znajdemo v igri, imenovani življenje? Toda ali se ob tem res počutimo uspešne? Kdor misli, da je uspešen, če je npr. uspešen v poslu, še ni nujno, da je tudi zares srečen. Kdor pa ni srečen, gotovo ne okuša resničnega uspeha, ampak je zaradi uspešnosti na enem področju zanemaril druga področja življenja.

Če ostanemo pri denarnem uspehu podjetnika, ki se počuti nesrečnega, lahko naštejemo celo vrsto zgodb navzven mogočnih poslovnežev, ki pa so se osebno sesuli. Ugotovili so, da kljub družbeno priznani uspešnosti v sebi ne najdejo miru. Nekateri so se zapili, drugi so razočarani spoznali, da so se jim najbližji odtujili, tretji so se znašli v začaranem krogu bolezni. So res bili uspešni?

Pri uspehu je zato pomembno, da izhaja iz nas samih in se potrjuje na vseh področjih življenja. Tako je uspešen le tisti poslovnež, ki mu uspe uravnesiti poslovno, družinsko, družabno, pristočasno, osebno in duhovno področje. Če želi trajen uspeh, mora graditi na široko. Odgovorno in trezno mora voditi posel, obenem skrbeti za zdrave medčloveške odnose v družini, gojiti pristen odnos do poslovnih partnerjev in vseh, s katerimi pride v stik. Najti mora čas za počitek, živeti zdravo in biti povezan z vsem, kar daje življenju smisel.

Samo celovito življenjsko prizadevanje lahko rodi pravi uspeh, ki je odporen tudi na padce, nasprotovanja, nevoščljivost, škodoželjnost, nerazumevanje, podtikanja, žalitve in družbene spremembe. Človek naj bi zato stal na trdnih osebnostnih temeljih, kot so poštenost, samoobvladovanje, samozavest, delavnost, vztrajnost, učljivost, odprtost za ideje, spoštovanje drugačnosti, zanimanje za sočloveka in prepričanje, da njegovo delo prispeva k boljšemu svetu.

Kdor se je držal naštetega, je uspel v življenju, pa naj je bil v svojem času še tako preganjan, zasmehovan, poniževan, zatiran ali kako drugače od povprečne večine v nič dajan. Črpal je namreč iz notranje moči, ki je edina prava moč, vendar jo je treba razviti. Razvijemo pa jo lahko samo s sledenjem glasu svojega srca, ne glede na to, kako močne so skušnjave, ki nas vlečejo na lahko, a v resnici močno spolzko pot delovanja po varljivem načelu 'linije najmanjšega odpora'.

Kaj pomaga človeku, če ga trepljajo po rami, sam pa se čuti notranje praznega? Ste že kdaj pomislili, kakšno brezno čuti tisti, ki je do družbene veljave prišel s krajo, izkoriščanjem drugih, prevarami, podtikanji, spletkami, lažmi ali celo umori? Bi si želeli biti v njegovi koži? Jaz ne, hvala. Kdor nima mirne vesti in se ne počuti dobro, ko je sam s seboj, gotovo ni uspešen. To povsem zanesljivo pokaže tudi čas, saj se s spoštovanjem spominjamo samo ljudi, ki so sledili poti trajnega uspeha.

Iz tega razberemo, da samo dejavno upoštevanje zgoraj naštetih načel uspeha poganja stroj resnične sreče. Zvesto se jih je treba držati, sicer bomo vsak dan znova zamujali vlak, ki pelje k spravljenosti s seboj in k zadovoljstvu, ki ga zbuja zavest, da bogatimo svet s svojimi sposobnostmi. Vsakdo lahko doda svoj kamenček v mozaik polnejšega sobivanja, če se le malo umiri in pogleda vase ...

Boštjan Grošelj, novinar, lektor, pesnik in zavarovalni posrednik
E-pošta: boskobosko@siol.net
GSM: 031 373 826

KAKO PA HODIŠ?
Zdravljenje s hojo.
Avtor članka: Boris Peršak

HOJA PO VODI

Zamislite si plažo, voda obliva peščeno obalo (pesek je mestoma droban, skoraj mivka, mestoma bolj grob), okoli vas je mir, zrak je poln prijetnih svežih vonjev in veselih zvokov (ptičje ščebetanje, pljuskanje valov). Sezujete si obutev, v kateri ste večino dneva, sezujete si preznojene nogavice in počasi z bosima nogama stopite na peščena tla. Stopite s polnima stopaloma, poskusite začutiti popoln stik s podlago, zaprete oči in začnete s popolnim sproščanjem telesa.

Osredotočite se na vsak del telesa, ki vas čez dan boli in si ozavestite vsako napetost, ki jo začutite. Počasi to napetost zavestno "ožemite" iz telesa in jo poskusite odstraniti. Na samem stopalu poiščite točko, za katero menite, da pripada temu organu (delu telesa) in rahlo pritisnite to točko na podlago - poskusite to narediti z zavestjo, da se s tem neposredno vpliva na "občutljiv" del telesa.

Naredite enako z vsakim delom telesa, ki med delovnim časom najbolj trpi (vratni del, hrbtenica, lopatice, kolena, gležnji, podlahti, želodec, glava ipd.). Ko ste prepričani, da ste opravili z vsemi bolečimi deli telesa, odprite oči in se pomaknite v vodo, tako da vam bo oblivala gležnje. Najprej dovolite, da se temperatura nog prilagodi novemu okolju, nekajkrat nalahno privzdignite stopalo, da voda prodre pod stopalo, po kakšni minuti naredite deset korakov v eno smer, se obrnite in naredite enako število korakov v nasprotno smer - globina vode naj ostane vedno enaka.

Takšno "korakanje" opravljajte dve do tri minute, nato poiščite drugačno podlago (grobost peska) in spet korakajte sem in tja. Strukturo podlage zamenjajte večkrat - kolikokrat morete - in sčasoma spremenite globino vode. Ko stopate, menjajte točko pritiska na stopalo - greste skozi vse točke, ki ste si jih predhodno ozavestili kot točke, ki predstavljajo obremenjene dele telesa.

Vse skupaj naj traja vsaj 15 minut, še boljše je pol ure, nič pa ne bo narobe, če boste to počeli še dlje. Pozorni bodite le na temperaturo vode (v zimskem času odsvetujem hojo zunaj) in na vaše počutje ob tem - če čutite, da bi vas lahko zazebljo, prenehajte s hojo in si takoj močno zdrgnite celotne noge do kolen, da boste povzročili močnejšo prekrvavitev in posledično segrevanje - to vsekakor naredite ob zaključku hoje.

Zdaj pa še k temu, kako temu zadostiti v zimskem času (pravzaprav kadarkoli). Kupite večjo plitvo plastično posodo, lahko okroglo, vanjo nasujte pesek različnih granulacij (grobosti) in nalijte vodo. Po želji lahko dodate eterično olje ali zdrobljene rastlinske dele in "sprehajalna obala" je pred vami - če si lahko privoščite stopničasto posodo, potem lahko ustvarite suhi in mokri del.

Posodo postavite v kakšen del stanovanja, kjer boste imeli mir in si lahko pričarate ptičje čivkanje - ali s posnetki na CD-ju ali s ptičkom v kletki (sam nisem pristaš zapiranja živali v kletke, raje jih vidim svobodne v naravi). Seveda niste omejeni samo z zvoki iz narave, privoščite si lahko rock ali heavy metal - po želji - tisto, kar vam je pač všeč in vas sprošča.

Seveda pa vam iz srca privoščim, če si lahko tudi v teh hladnejših dneh privoščite obisk toplejših krajev. In tudi sami si privoščite samo najboljše - že samo s tem boste blagodejno vplivali na svoje počutje.

Na koncu naj povem, da je zaželjeno, da hojo po vodi na "plaži" opravite vsaj dvakrat na teden - tudi enkrat je boljše kot nikoli, le da v tem primeru to opravite med delovnim tednom, najboljše v sredini tedna - če je možno, pa to naredite vsak dan.

V naslednji številki bom napisal zadnji sestavek o tej temi - preobremenjenost z delom - obravnaval bom možnost za stalno masažo stopal, kadarkoli med hojo, pa tudi med sedečim delom. Kadarkoli, kjerkoli!

IDEJAMOŽ Boris Peršak, podjetniški in računalniški svetovalec, detektiv, oblikovalec
Spletna stran: <http://www.idejamoz-sp.si>
E-pošta: info@idejamoz-sp.si
GSM: 041 791 081

NUMEROLOGIJA ZA VSAKOGAR
Kako vam lahko numerologija pomaga v življenju?
Avtor članka: Mateo Murs

NA KRATKO O ZGODOVINI – S PTIČJE PERSPEKTIVE

Spet smo skupaj in tokrat se bomo dotaknili tega, kar je nakazano zgoraj. In zakaj s ptičje perspektive? No, to je malo oddaljeno; bolj visoko se dvignemo, več vidimo; in več kot vidimo, globlje razumemo, kako je povezano vse, česar smo se bežno dotaknili v prejšnji številki.

Vedenje o numerologiji izhaja iz davnih, davnih časov ... in da ne bo zvenelo kot pravljica ... bomo to bolj točno opredelili. Njene začetke najdemo že pred Pitagorom, kar je seveda zelo pomemben podatek. Točneje, zelo natančno vedenje o numerologiji so imeli že Kaldejci, zametke pa najdemo tudi v starem Egiptu.

V prejšnjih e-mesečnikih smo spoznali, da se numerologija po eni strani razvija – prilagaja se vplivu dob, v katerih živimo –, po drugi strani pa je zelo pomemben dejavnik točnost, s katero lahko pojasnjemo vplive na življenje, oziroma potrjevanje analize v življenju.

Prav tako vemo in vidimo povsod okoli sebe, da se ponovno obuja v življenje vse več starih ved, ki nam dajejo po dolgem času vedeti, da so stari narodi, stare kulture vedeli določene stvari dosti bolje, kot jih poznamo danes. In to kljub visoko razviti znanosti in tehnologiji. To smo tudi začeli priznavati.

Vendar je treba tudi pri tem ohraniti trezno glavo in oceniti določen stari pristop, staro vedo glede na to, koliko se kaže v življenju, saj tudi znanost priznava, da so določene meje, ko se moramo odreči »znanstvenemu načinu razmišljanja«.

Marsikateri numerolog npr. uporablja pitagorejsko metodo, češ, Pitagora je bil znanstvenik, matematik, a očitno se niso dokopali do podatka, da je »vsemogočni« Pitagora proti koncu življenja sam priznal, da se kaldejska abeceda bolj potrjuje v praksi kot njegova.

Toliko torej o različnih starih pristopih, a lotimo se še novejših poskusov znanstvenizacije numerologije, prav tako pa prikrojevanja po določenih drugih kriterijih.

Omenjena znanstvenizacija sodi v poskuse približanja numerologije matematično–statistični natančnosti, češ, opise je treba oklestiti samo na izraze, ki ne nakazujejo kakšnih paranznanstvenih fenomenov, kot so npr. magija, spiritualizem ali podobno.

Drugi poskusi pa se nanašajo tudi na uporabo matične, nacionalne abecede. Vplive nacionalnosti torej zaznamo tudi v numerologiji – slovenska, nemška numerologija.

Zanimivo, vsekakor, s kakšnimi različnimi poskusi se srečujemo pri poskušanju vedno novih opisov pomenov števil glede na to, da je treba uporabiti drugačne besede, pojme, stavke ... Kot da bi šli za Kolumbom še enkrat odkrivati Ameriko, čeprav vemo, da je tudi on ni odkril, saj so tam že pred tem živeli recimo Inki. A kaj moremo, tako pač je ...

Zelo pomembno za določanje vrednosti numerologovega dela je tudi, da ta osnovna dejstva poznamo. Vedeti moramo, da se v življenju potrjuje kaldejska abeceda, in prav tako, da je potrebno delati numerološke analize po zapletenem sistemu, da se dejansko pokažejo spremembe v kakovosti našega življenja po numerološki spremembi, saj jo zato tudi naredimo. Smisel je torej vedno v spremembi kakovosti življenja na bolje, to pa lahko dosežemo le s temeljitim poznavanjem, predvsem odnosov med števili.

Mateo Murs, univ. dipl. psiholog, mojster reikija, numerolog, svetovalec specialist za področje direktnega marketinga in prodaje
Spletna stran: <http://www.izobilje.com>
E-pošta: mateo.murs@izobilje.com

MODRE MISLI ZA VSAK DAN **Misli, ki vas bodo motivirale za vrhunske dosežke.**

"Daj tisto kar imaš. Nekomu bo to pomenilo več, kot si sploh upaš predstavljati."
Longfellow

"Ljudje umirajo od strahu in živijo od zaupanja." Thoreau

"Da bi znali pravilno ceniti nebesa, je dobro, da človek preživi kakšne četrte ure v peklu." Will Carleton

ANEKDOTE E-MESEČNIKA **Resnične zgodbe, ki vas bodo spravile v smeh.**

KRZNENI PLAŠČ

Ameriškega književnika Erskina Caldwella so med obiskom v Jugoslaviji vprašali, zakaj je prišel v mrzlem januarju, medtem ko turisti prihajajo poleti ali jeseni.

»Predvsem zaradi tega,« je odvrnil Caldwell, »da je moja žena lahko uporabila svoj krzneni plašč, ki ga sicer na Floridi ne potrebuje.«

RAZGLED Z LJUBLJANSKEGA GRADU

Ivan Cankar je kot šolar pisal šolsko nalogo z naslovom »Razgled z Ljubljanskega gradu.« Napisal jo je takole:

»Šel sem na Ljubljanski grad, da bi videl razgled. Ko sem prišel na vrh, sem videl spodaj samo meglo, drugega nič.«

RAZDELITEV PREMOŽENJA

Ameriškemu bogatašu, industrijalcu in človekoljubu Andrewu Carnegiju je nekoč neki levičarski politik dejal, da bi bilo pravičnejše, če bi se njegovo ogromno premoženje razdelilo. Carnegie je nato hitro nekaj izračunal, potem pa rekel tajniku:

»Dajte gospodu 16 centov, del mojega premoženja, ki mu glede na število svetovnih prebivalcev pripada!«

MOLITEV ZA DRŽAVO

Angleški politik William Carson je bil član parlamenta, a je prav malo zaupal parlamentalizmu. Nekoč je pravil svojemu sinu, da na otvoritvene seje parlamenta vedno prihaja kaplan in tam moli.

»Ali moli za poslance?« je vprašal deček.

»Ne,« je odgovoril Carson, »ker pozna poslance, moli za državo.«

[[Knjige](#)] [[Osebno svetovanje](#)] [[Forum "KORAKI DO USPEHA"](#)]
[[Spletno gostovanje, registracija domen, antivirusni program](#)]

Poslušajte KOROŠKI RADIO Slovenj Gradec na FM 97.2 MHz!
V sredo 26. novembra 2003 ob 20.00 vklopite KOROŠKI RADIO Slovenj Gradec na FM 97.2 MHz! V oddaji KOLO ŽIVLJENJA boste poslušali odlično glasbo in obenem izvedeli vse o novih terminih predavanj, seminarjev in delavnic, ki jih organizira Roy Goreya.

Izdajatelj: WWW.OSEBNA-RAST.COM
E-pošta: roy.goreya@osebna-rast.com

© OSEBNA RAST 2003