



Misli europski, djeluj lokalno
UP.04.2.1.11.0056

Osobni razvoj i coaching

Izvršitelj: Projectus grupa d.o.o.



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda



Misli europski, djeluj lokalno
UP.04.2.1.11.0056

Osobni razvoj i coaching

Izvršitelj: Projectus grupa d.o.o.



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda

Sadržaj priručnika je isključiva odgovornost Udruge „Žena“



Općina Kijevo



Općina Urešić



Grad Dmšć

Misli europski, djeluj lokalno
UP.04.2.1.11.0056

Sadržaj

1. Uvod.....	4
2. Osobni razvoj	5
3. Upravljanje promjenama	34
4. Coaching	51

1. Uvod

U okviru ove grupe aktivnosti projekta Misli europski, djeluj lokalno osmišljena je i provedena 2-dnevnom radionicom o osobnom razvoju i coachingu.

Radionica je zamišljena kao uvod u executive coaching gdje su se polaznici upoznali s načelima coachinga, njegovim procesom i praktičnim koracima. Executive coaching je metoda koja pruža velike mogućnosti osobnog razvoja, ali i unaprjeđenja leaderskih i drugih vještina relevantnih za ciljnu skupinu. Kroz ovu radionicu polaznici su si osvijestili važnost rada na sebi s ciljem unaprjeđenja ukupnog poslovanja, poslovnih odnosa i osobnog rasta.

Radionica je provedena online, uključivala je prezentacije teorijskih sadržaja te praktičan rad polaznika, grupne diskusije te razmjenu iskustava.

Nakon održane radionice u okviru projekta je provedeno 70 coaching susreta s 10 zaposlenika partnerskih udruga Žena Drniš i Kninska bojna.

2. Osobni razvoj

Osobni razvoj





Što su vrijednosti?



Vrijednosti

„unutarnji **temeljni ciljevi** koje pojedinac želi ostvariti,
odnosno **temeljne potrebe** koje se svakodnevno trudimo
zadovoljavati”

(preuzeto s <https://www.mentalnitrening.hr/2017/11/10/sto-su-vrijednosti/>)

Osobne vrijednosti vs. Vrijednosti organizacije

Rezultat upitnika

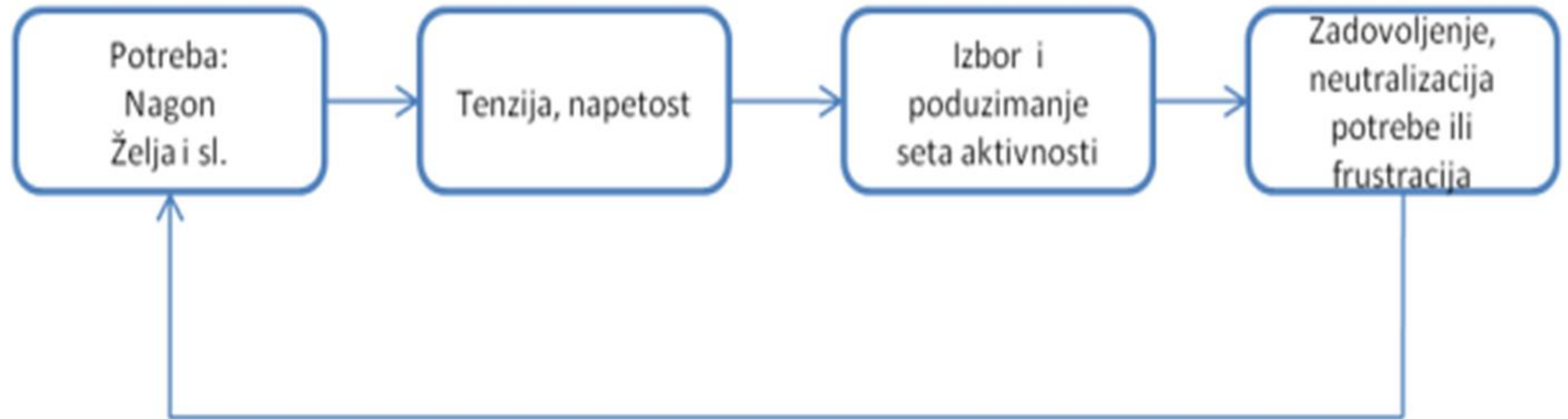


Vrijednosti i motivacija

- Koliko moje vrijednosti utječu na ono što radim i kako se osjećam u svom radnom kolektivu?
- Zašto nešto ne promijenim?
- Zašto mijenjam?

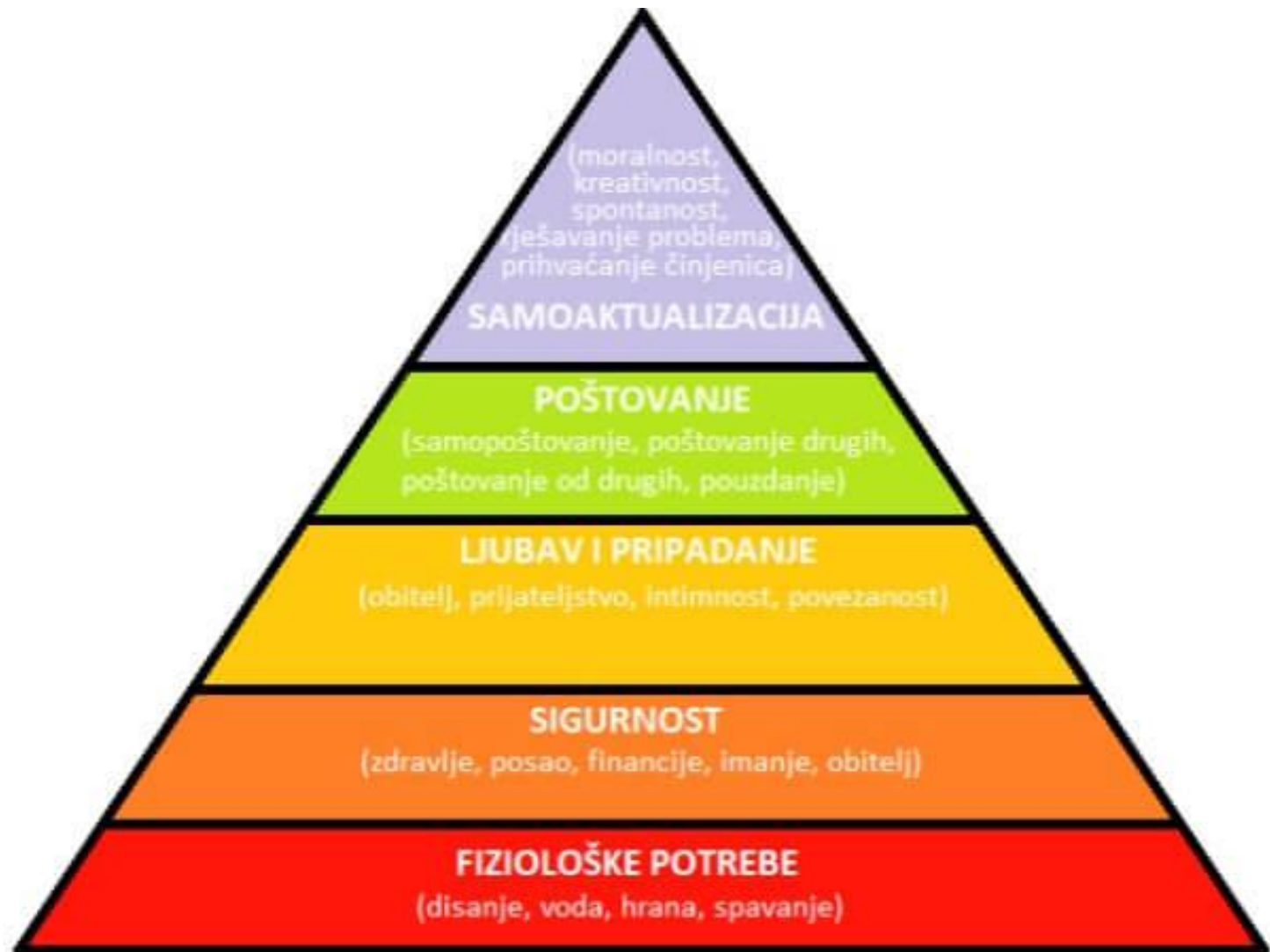


Motivacijski proces



Motivacija: voljnost pojedinca da uloži napor u obavljanje određenih aktivnosti kojima ispunjava nezadovoljene potrebe, želje ili ciljeve.

Maslowljeva hijerarhija potreba



	Potreba	Što čine organizacije vezano uz potrebe?
1.	Fiziološke potrebe	Dobri radni uvjeti, redovita isplata plaća. Stabilan rast plaća koji osigurava nužan životni standard
2.	Potrebe sigurnosti	Atraktivan mirovinski plan: politka zaštite na radu, osiguranje od nezgoda, plaćeni dani na bolovanju, trajno zaposlenje;
3.	Potrebe pripadanja	Organizacija uredskih proslava, izleta; prostorije za društvene aktivnosti i okupljanja;
4.	Potreba za poštovanjem	Promocija, napredovanje na hijerarhijskoj ljestvici; dodjela priznanja i tituala; statusni simboli;
5.	Potrebe samoaktualizacije	Edukacije, plaćeni studijski boravci, 15% radnog vremena zaposlenih može koristiti za realizaciju „vlastitog“ projekta; izazovni zadaci

Herzbergova teorija motivacije

- **Faktori za zadovoljstvo** (motivatori, oni koji nas zadovoljavaju) i **faktori za nezadovoljstvo** (higijeničari, oni koji izazivaju nezadovoljstvo)
- **Motivatori**: učinkovitost, priznanje uspjeha, status na poslu, odgovornost i prilike za rast i razvoj
- **Higijeničari**: plaća, sekundarni radni uvjeti, odnos s kolegama, fizičko radno mjesto, odnosi između zaposlenika i nadređenih
- Ove dvije grupe faktora nisu međusobno suprotstavljene, već djeluju na istom planu



Samopouzdanje -pričajmo malo o meni-





Samopouzdanje

Samopouzdanje: naše **uvjerenje o vlastitim sposobnostima** i o onome što smo sposobni učiniti: **što nam ide dobro, u čemu smo vješti.**

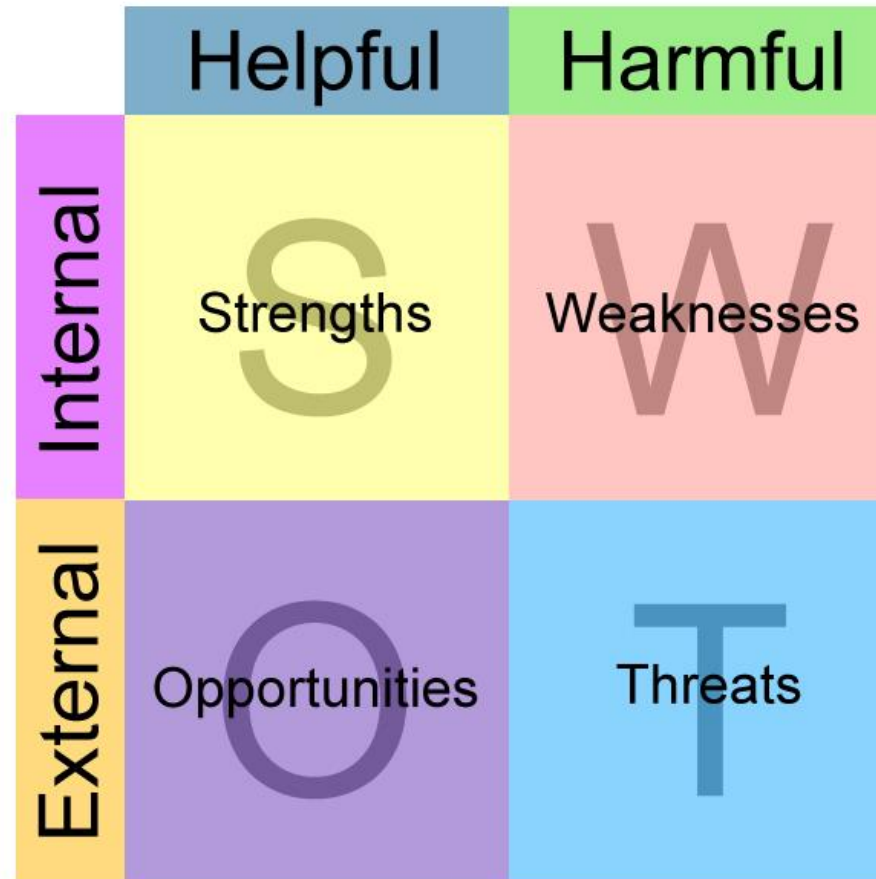
Samopouzdanje je stečena osobina koja se može razvijati aktivnim radom na sebi, kvalitetnom povratnom informacijom i podrškom drugih;

Svijest o samima sebi

- **Samosvijest:** Odnosi se na to **koliko dobro poznajemo sebe i koliko se o sebi brinemo**. Razvijen osjećaj samosvijesti prepoznaje se po **zadovoljstvu samim sobom**, dok nizak stupanj samosvijesti obilježava stalan osjećaj **nesigurnosti**, pretjerana samokritičnost i osjećaj krivnje.
- **Niska samosvijest** pokazuje se na puno različitih načina: kao strah od pogreške, hvalisanje, strah od života, prevelika skromnost, pretjerivanje, defetizam, nadmenost, osjećaj **krivnje**, zloupotreba droge i alkohola, nasilno ponašanje, pritužbe na probavu itd.

Samopoštovanje: naša sposobnost procjene sebe i čine ju **samopouzdanje i samosvijest**

Osobna SWOT analiza



Izradite svoj test osobnosti

- <https://www.16personalities.com/hr/test-osobnosti>

- **ANALITIČARI**

- Arhitekt, Logičar, Zapovjednik, Diskutant

- **DIPLOMATI**

- Zastupnik, Posrednik, Protagonist, Aktivist

- **STRAŽARI**

- Logističar, Branitelj, Upravitelj, Konzul

- **ISTRAŽIVAČI**

- Virtuoz, Avanturist, Poduzetnik, Zabavljač

EQ vs. IQ





EQ vs. IQ

Emocionalna inteligencija: **Niz vještina** koje nam pomažu da prepoznamo i upravljamo **emocijama** – svojima i onih drugih

(D. Goleman)

Pojednostavljeno rečeno pod pojmom inteligencije danas se uglavnom smatra skup različitih, pojedinačnih nezavisnih intelektualnih sposobnosti.

[\(https://www.skole.hr/sto-je-inteligencija-2/\)](https://www.skole.hr/sto-je-inteligencija-2/)



Pitanja uz EI

Je li ona prirođena i može li se razvijati?

Kakva je uloga roditelja/profesora/odgajatelja u jačanju EI?

Kakav je utjecaj emocionalne inteligencije na poslu?

Kako procijenjujete vlastitu razinu EI?



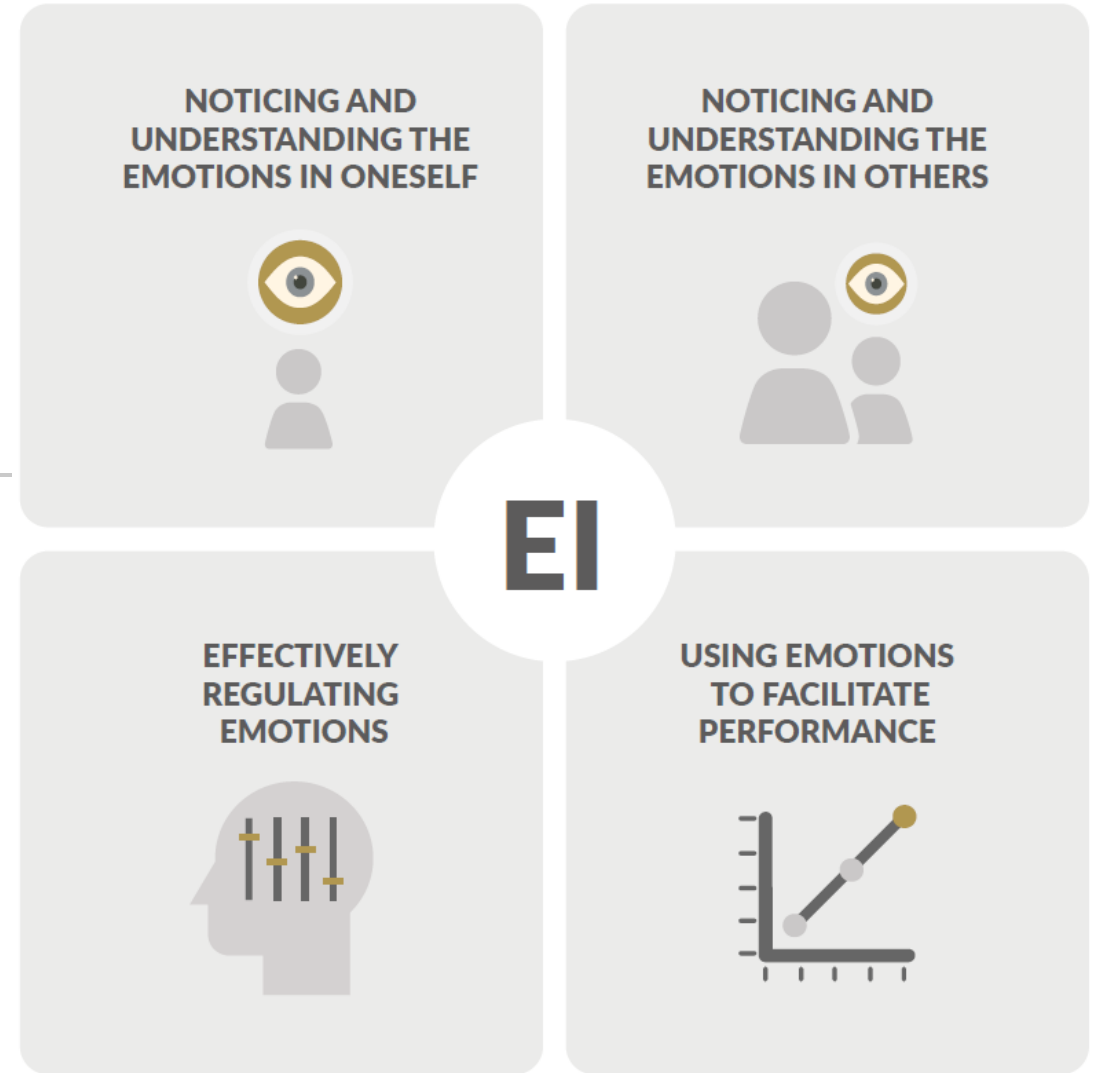
Testirajte svoj EQ

<https://www.ihhp.com/free-eq-quiz/>

<https://globalleadershipfoundation.com/geit/eitest.html>

Dimenzije EI

- Vlastite emocije
- Emocije drugih
- Upravljanje emocijama
- Emocijama do rezultata



Kompetencije po pojedinoj dimenziji

Vlastite emocije:

- svjesnost o mislima i fizičkim osjećajima
- dopuštanje prisutnosti emocijama
- označavanje emocija

Emocije drugih:

- svjesnost o emocionalnim znakovima
- prepoznavanje emocija kroz verbalne i neverbalne znakovne

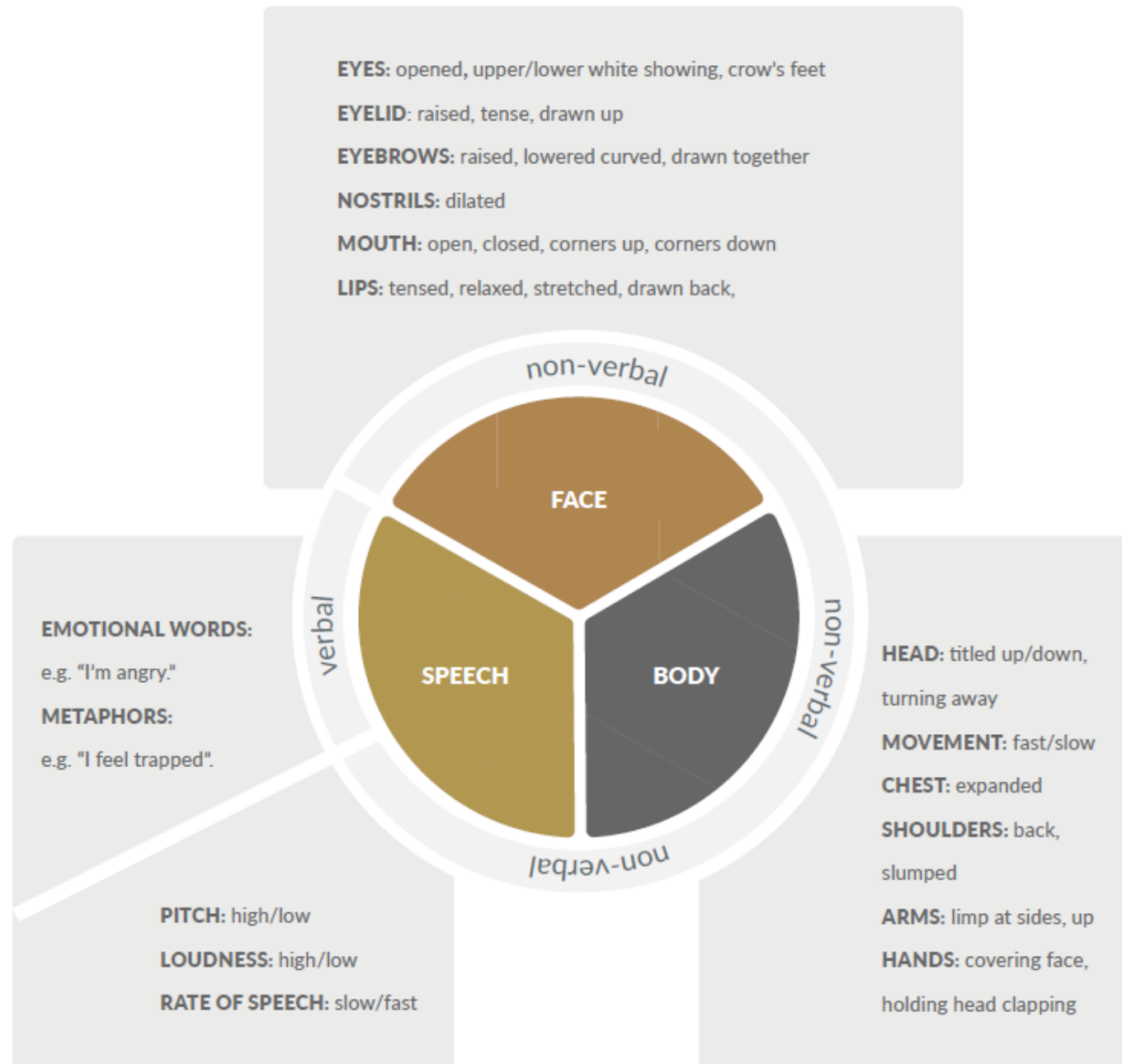
Upravljanje emocijama:

- izbor o tome kako ću odgovoriti na emocije
- razmišljanje prije djelovanja
- odvajanje emocija od logike

Emocijama do rezultata:

- korištenje pozitivnih emocija da se poveća produktivnost i upravlja složenim situacijama
- korištenje emocija za utjecanje na društveno okruženje

Emocije i ekspresije



Upravljanje emocijama

- Pokušaj da se poveća, zadrži ili smanji pozitivna ili negativna emocija
- Jedna od ključnih vještina EI
- Povezano s mentalnim zdravljem, fizičkim zdravljem, zadovoljstvom odnosima i s uspjehom na poslu

Nekoliko strategija upravljanja emocijama

Odabir situacije

(npr. osoba koja se boji da će ju nepoznati odbiti, izbjegava nepoznato okruženje; osoba koja želi osjetiti sreću, druži se s dobrim prijateljem)

Prilagodba situacije

(npr. mijenjam glazbu na radiju, odlazim iz društva koje mi ne odgovara)

Namjerna promjena

(npr. zatvaram oči kad dođe strašna scena)

Kognitivna promjena

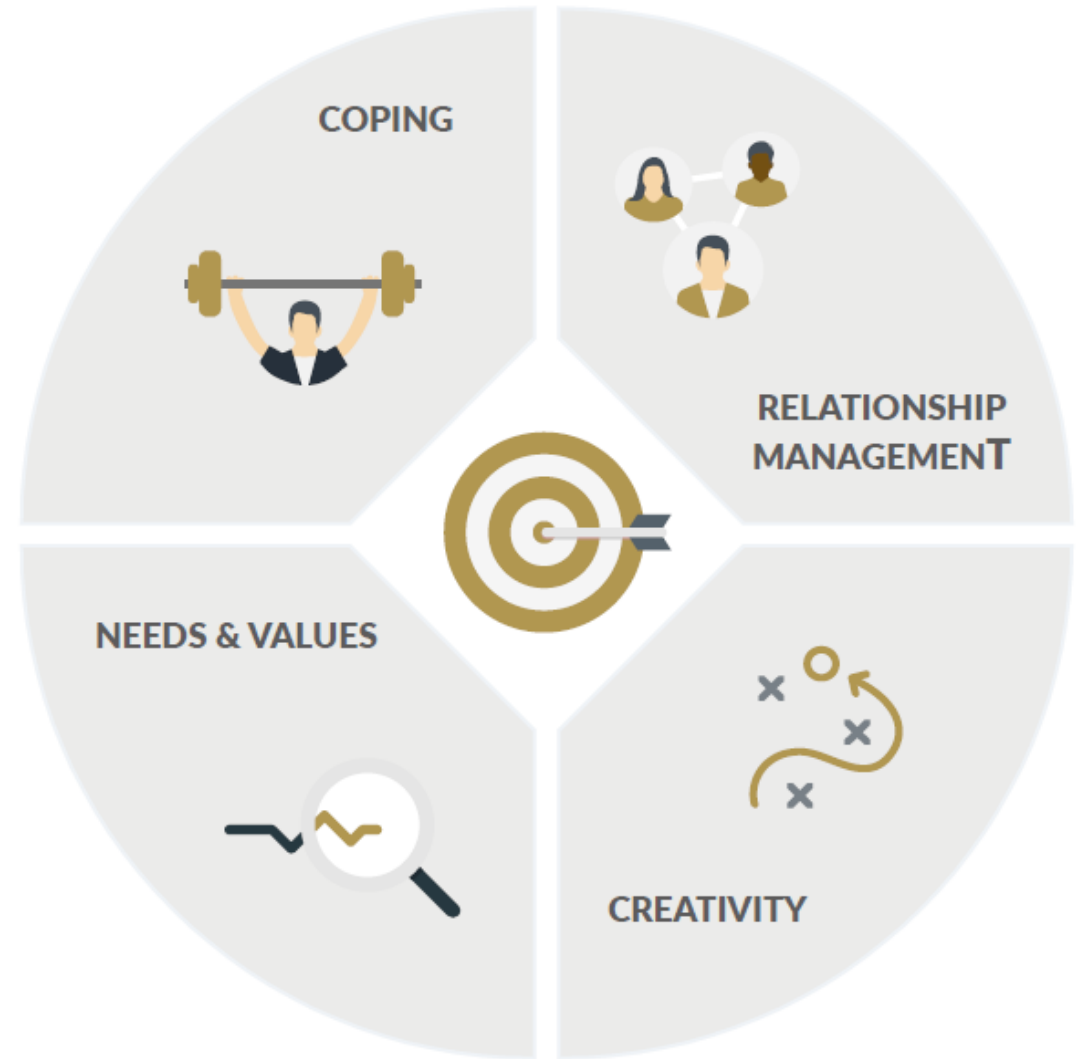
(npr. što sam naučila iz pogrešne odluke, zaboravila sam ručak kod kuće – izvrsno, smršavit ću)

Promjena reakcije

(promjena emocije koja je aktivirana – npr. potiskivanje ljutnje zbog dosadnog kupca).

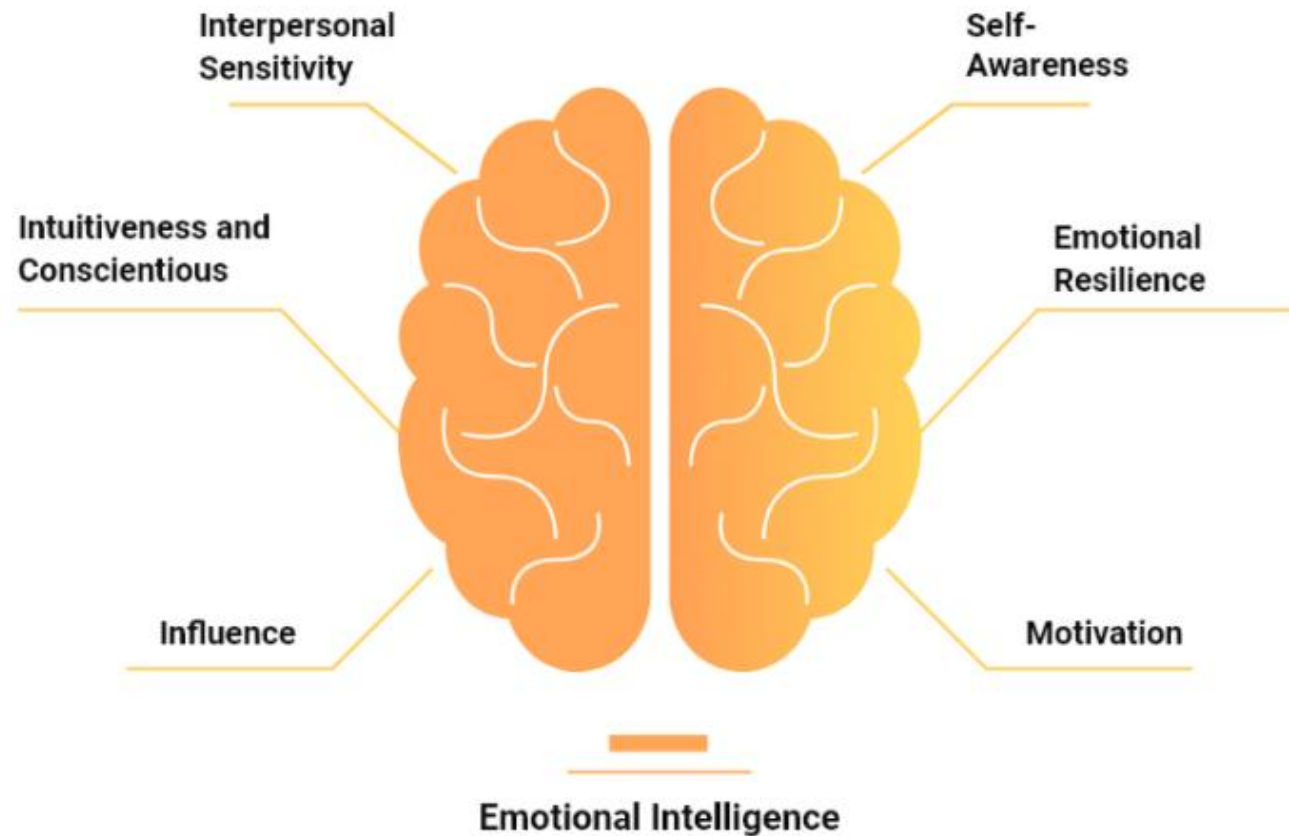
Upravljanjem emocijama do rezultata

1. UPRAVLJANJE ODNOSIMA
2. POTREBE I VRIJEDNOSTI
3. KREATIVNOST
4. SUOČAVANJE (NOŠENJE S...)



ASPEKTI EI

- SAMOSVIJEST
- SAMOKONTROLA
- EMOCIONALNA
OTPORNOST
- MOTIVIRANJE SEBE
- SOCIJALNE VJEŠTINE
- EMPATIJA





Testirajte svoj EQ

<https://www.ihhp.com/free-eq-quiz/>

<https://globalleadershipfoundation.com/geit/eitest.html>

Emocionalna inteligencija na radnom mjestu

- Utjecaj na tim i organizaciju
- Organizacijska kultura
- Proaktivnost a ne reaktivnost
- Briga i empatija
- **Izgradnja otpornosti na svim razinama**

3. Upravljanje promjenama

Upravljanje promjenama



Promjena – osobno iskustvo

- Sjetite se neke osobne promjene i pokušajte analizirati svoje ponašanje u suočavanju s tom promjenom
- Sjetite se promjene s kojom ste se suočili u organizaciji
 - što se događalo?
 - kako ste se osjećali?
 - kako su se ponašale vaši kolege?
 - je li bilo problema/otpora?
 - kako je sve završilo?
 - kako se ponašao rukovoditelj?
 - jeste li prepoznali neke vještine koje su bile nužne za provedbu promjene/ kojih je bilo ili nije bilo?

VUCA: svijet u kojem živimo

Volatility – nestalnost

- Izloženost čestim, brzim i značajnim promjenama.

Uncertainty - nesigurnost

- Sastavni dio situacije u kojoj su događaji i ishodi nepredvidivi.

Complexity - kompleksnost

- Obuhvaća mnoštvo problema i čimbenika, od koji su neki međusobno isprepleteni.

Ambiguity - dvosmislenost

- Očituje se u nedostatku jasnoće i poteškoći da se u potpunosti razumije neka situacija.

https://www.youtube.com/watch?v=9jd4tq_mwIM&feature=youtu.be

Upravljanje promjenama - definicije

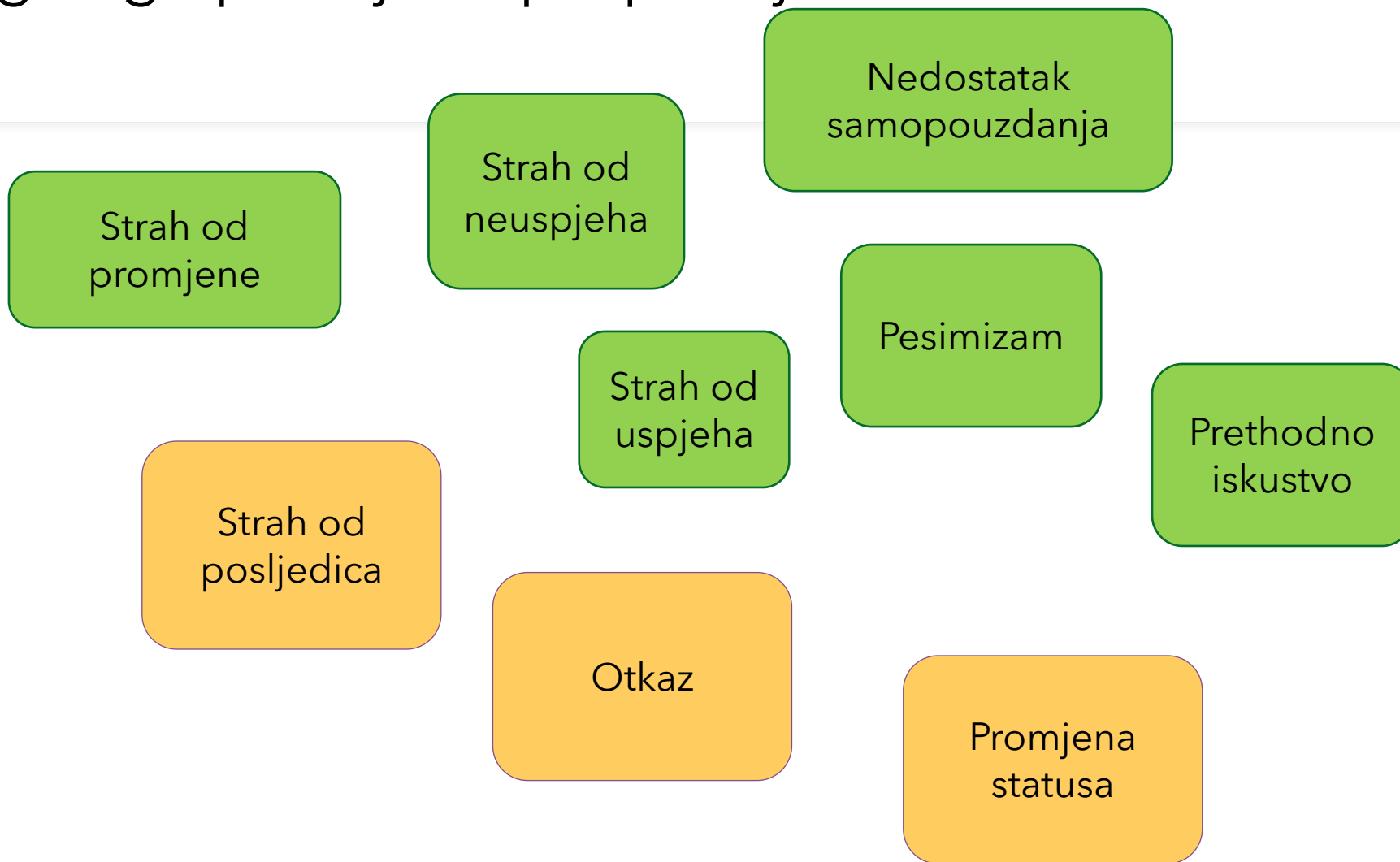
Strukturiran pristup kojim se osigurava temeljito i glatko provođenje promjena kako bi ostvarene koristi promjene bile trajne.
(Mindtools.com)

Pristup kroz koji se pojedince, timove i organizacije dovodi do željenog budućeg stanja.
(Achieveit.com)

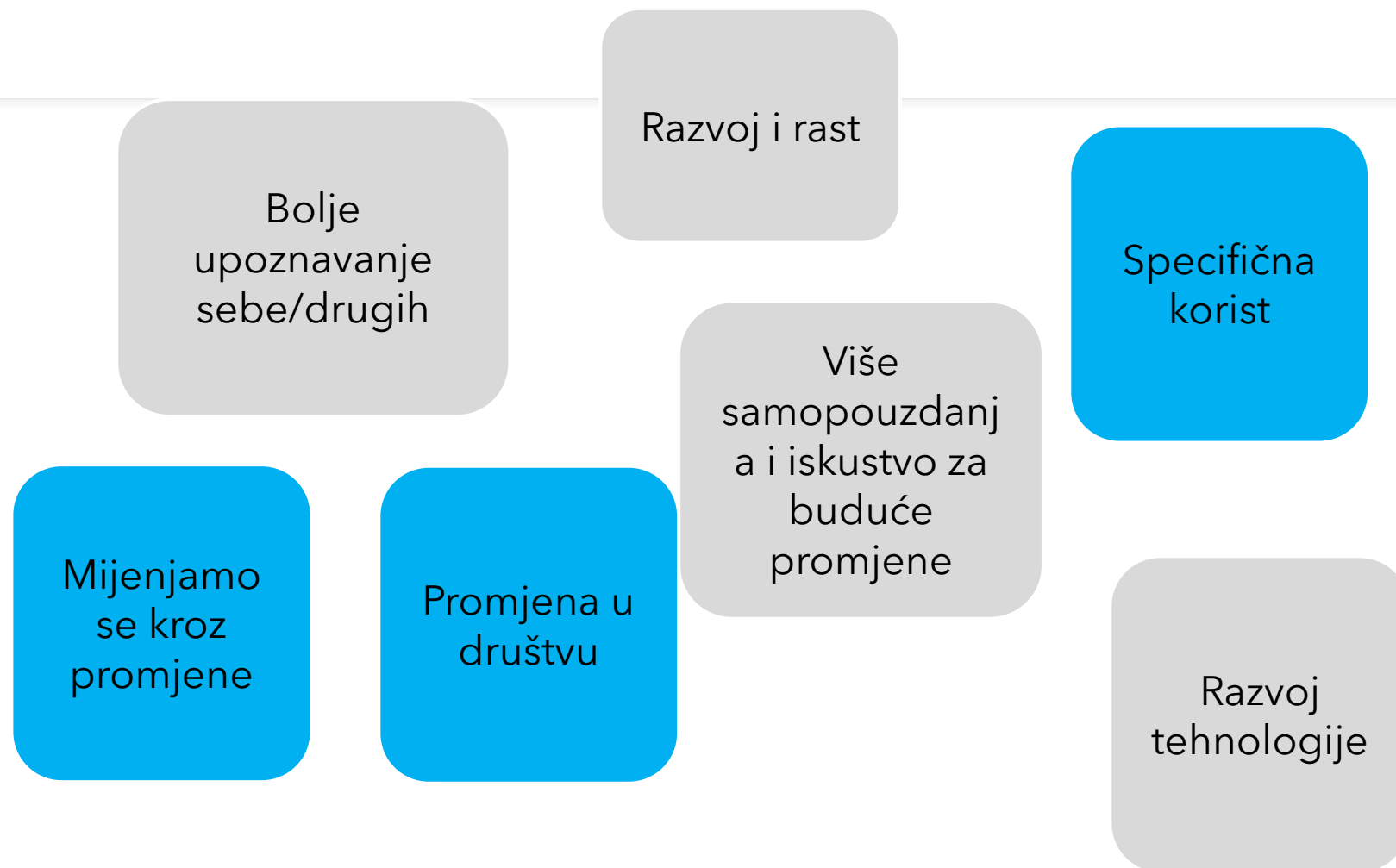
Minimiziranje otpora organizacijskim promjenama kroz uključivanje ključnih igrača i dionika.
(Businessdictionary.com)

Koordinacija strukturirane tranzicije od situacije A do situacije B s ciljem ostvarivanja trajne promjene unutar organizacije.
(BNET Business Dictionary)

Zbog čega promjene propadaju?



Zbog čega su promjene dobre?





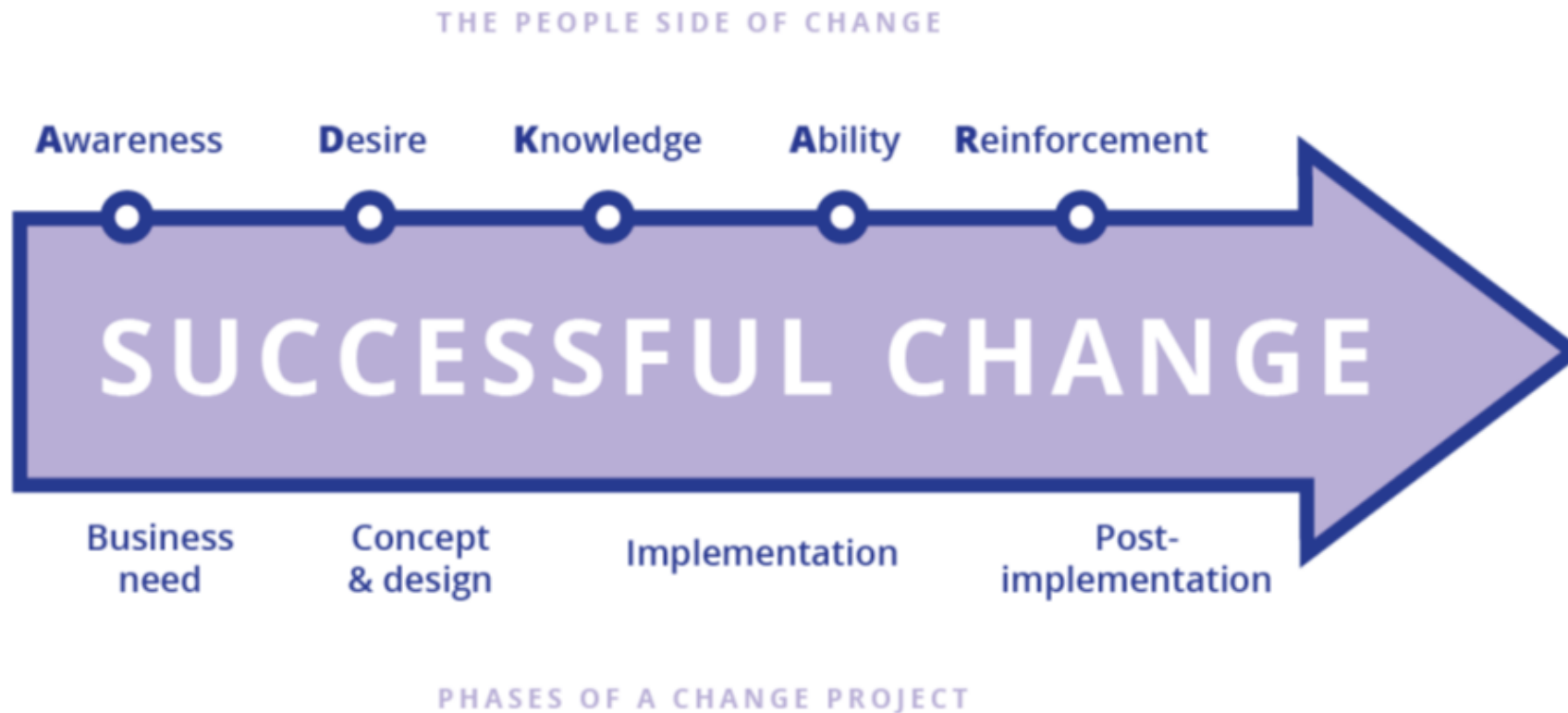
Model ADKAR

odozgo prema vrhu

- **Awareness - svijest** (o potrebi za promjenom)
- **Desire - želja** (za sudjelovanjem i podupiranjem promjene)
- **Knowledge - znanje** (o tome kako se mijenjati)
- **Ability - sposobnost** (za primjenom potrebnih vještina i ponašanja)
- **Reinforcement - utvrđivanje** (radi održivosti promjene)

Model ADKAR

Promjena i na individualnoj i na organizacijskoj razini:

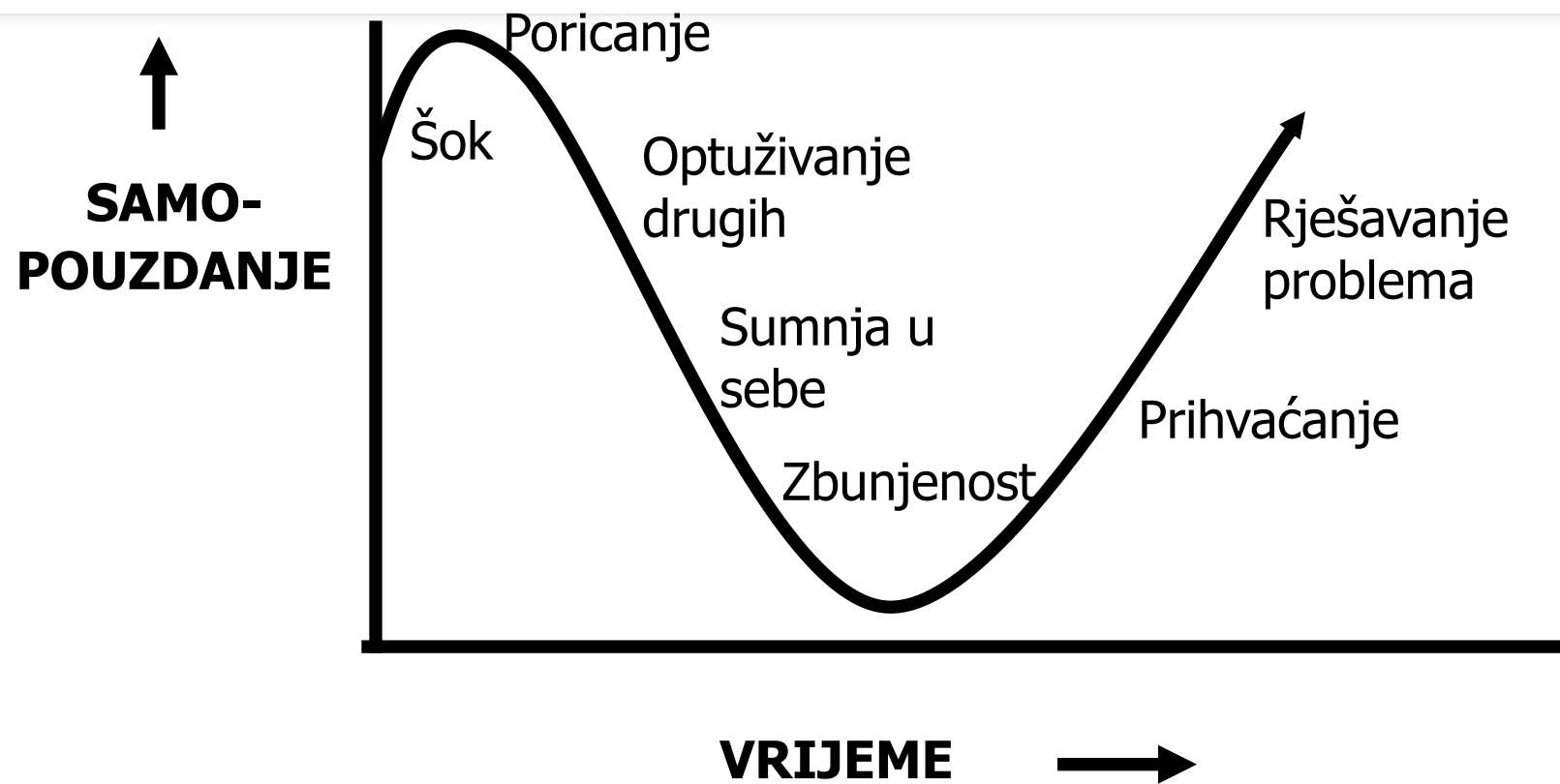


Ključni elementi za uspješnu promjenu

- Komunikacija
- Jasna strategija
- Suočavanje sa strahom
- Izdržljivost i otpornost na stres
- Osobni primjer

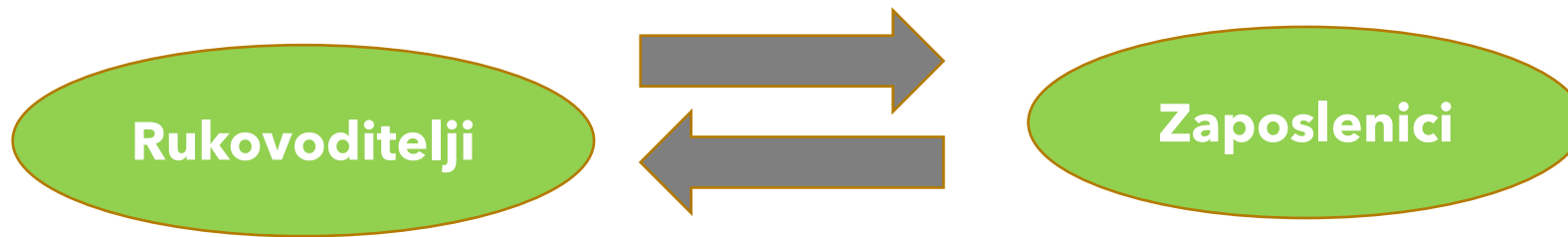


Promjena i osjećaji



Komunikacija

- Ključno: sastanci, prezentacije, individualni zadaci, pisani dokumenti
- Na **dnevnoj bazi**
- Razumijevanje :





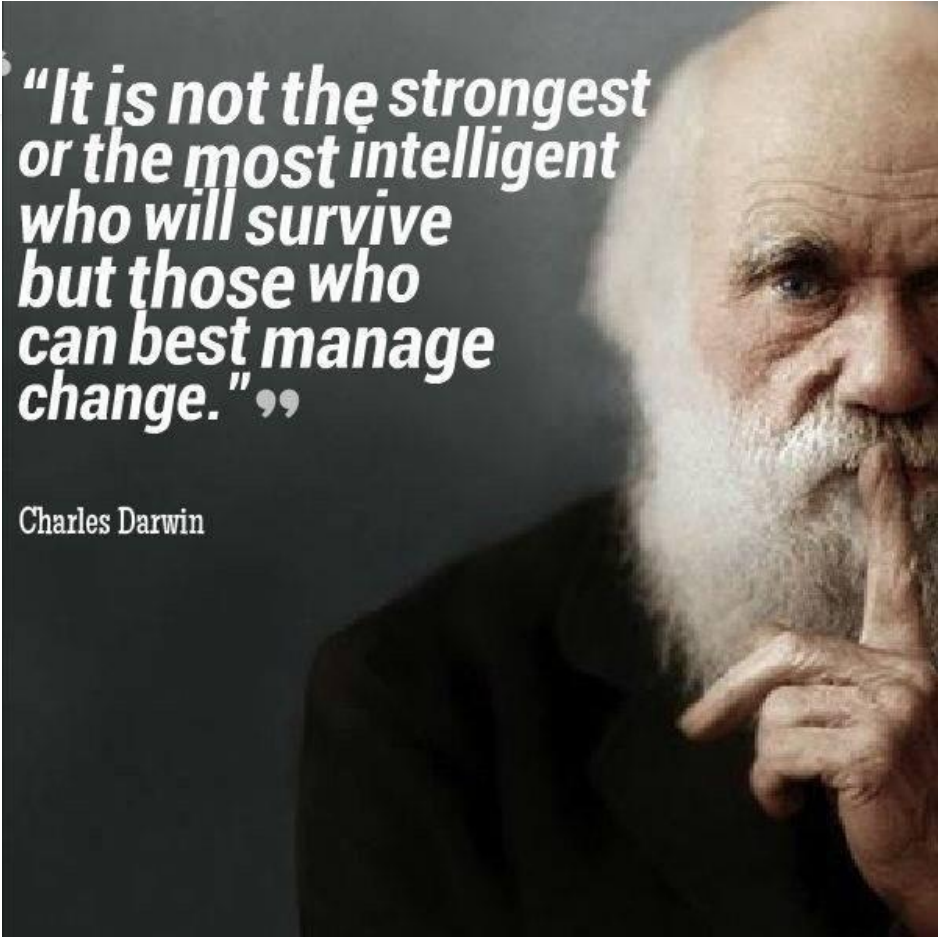
Jasna strategija

- Vizija
- Fleksibilnost (okolnosti koje se mijenjaju)
- Ključni ljudi – posvećeni promjeni
- Komunikacija – dostupnost svima
- Uključivanje zaposlenika u promjenu!

Suočavanje sa strahom

- Prepoznajte ga i suočite se s njim!
- Oslobodite (skriveni) potencijal svojih suradnika!
- Osjećaji, strahovi i produktivnost





***"It is not the strongest
or the most intelligent
who will survive
but those who
can best manage
change." "***

Charles Darwin



"The most difficult thing is the
decision to act, the rest is
merely sticking to it.

The fears are paper tigers.

You can do **anything** you
decide to do. You can act to change
and control your life."

Amelia Earhart



Change is a process,
not an event.

4. Coaching



Coaching



Što je coaching?



Način rada s klijentima kroz koji **coach, uz pomoć raznih alata i metoda, vodi klijenta** kroz osvještavanje, zaključivanje, suočavanje, prepoznavanje situacija na poslu, svojih mana i sposobnosti, donošenje odluka i rješavanje problema.

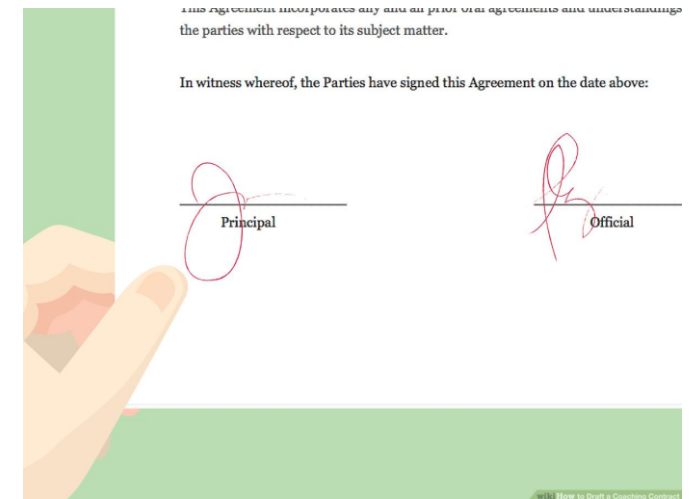
Coach prati klijenta i suočava ga s onim što prepoznaje u klijentu (emocijom, problemom itd.) kako bi **klijent sam** došao do nekog zaključka, odluke, rješenja...

Važnost coachinga u modernim organizacijama

- Tempo života i rada
- Očekivanja i osobine suradnika i zaposlenika (npr. milenijalci u odnosu na starije generacije: generacije X, Y itd.)
- Izazovi s kojima se suočavamo i „moramo“ znati riješiti
- Kroz coaching **se može pokrenuti** ono što je potrebno od suradnika

Glavne karakteristike coachinga

- **Ugovaranje** s klijentom (organizacijom)
- Ugovaranje s klijentom (pojedincem)
- Izgradnja odnosa (**rapport**)
- **Povjerenje i povjerljivost**
- **Odgovornost**



Vodstvo i coaching



Model GROW

- Goal: **Cilj** – što želite postići?
- Reality: **Stvarnost** – što se trenutno događa?
- Options: **Mogućnosti** – što biste mogli napraviti?
- Will: **Želja** – što ćete napraviti?



Što coaching je, a što nije

Grupni rad:

- Coaching
- Savjetovanje
- Trening
- Psihoterapija



Plan coaching susreta

- Koliko vas ima
- Dinamika rada i susreta
- Mogući termini

Udruga "Žena"
Postolarska 3, 22 320 Drniš
Tel:022 332 328
Email: zena1@zena-drnis.hr
www.zena-drnis.hr

Više informacija o EU fondovima možete pronaći na
www.strukturnifondovi.hr
www.esf.hr



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda

Sadržaj priručnika je isključiva odgovornost Udruge „Žena“