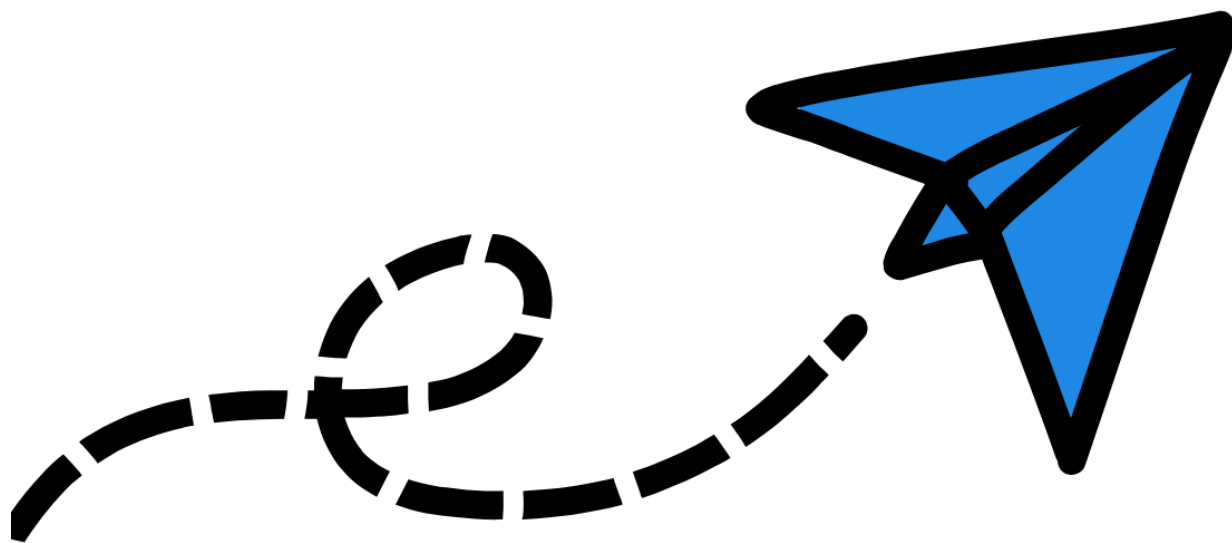


Kako promeniti navike?



Sadržaj:

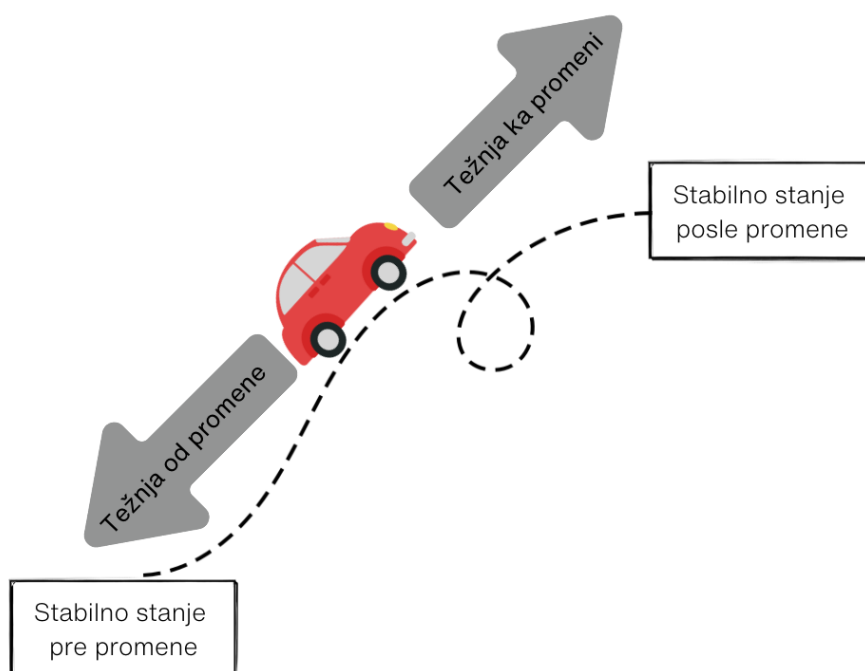
<i>Ka promeni i od promene</i>	3
<i>Zona komfora- zona u kojoj se ne raste.....</i>	4
<i>4 nivoa zanemarivanja problema</i>	5
<i>Postavljanje ciljeva</i>	7
<i>Sabotaža na putu ka promeni navike.....</i>	9
<i>Kako prevazići lične sabotaze?</i>	11

Ka promeni i od promene

Proces promene možemo zamisliti kao proces borbe između želje ili neophodnosti da se menjamo i potrebe da ostanemo isti. Šta bi ovo u praksi značilo? Sa jedne strane imamo želju i svest o tome da je promena važna stvar u životu kako bismo rasli i razvijali se. Puno je ljudi svesno potrebe da se menjaju jer im način na koji trenutno funkcionišu ne prija. Međutim, malo ljudi je svesno ove druge strane. Ove duboke i unutrašnje težnje da ostanemo isti. Promena zahteva narušavanje balansa koje smo zonom komfora stekli, izlazak iz bezbednosti i ulazak u nestabilno i neizvesno stanje za koje nemamo informaciju hoćemo li ga „preživeti“ i šta će se sve u njemu strašno desiti. Otuda imamo ovu drugu stranu, ovu težnju da ostanemo isti!

Znate, kada ova druga strana ne bi postojala, naš posao bi bio jako jednostavan. Definiši promenu i pravi korake ka njoj. Zvuči jako jednostavno. Obzirom da postoji ova druga strana, tu smo da zajedno razumemo i prevazilazimo samo-sabotaže na ovom važnom putu!

Na ljude u procesu promene u isto vreme utiču dve sile, jedna koja nas vuče ka promeni (ka ulasku u novo stabilno stanje koje je na kraju puta) i druga koja nas vuče nazad, u prethodno stabilno stanje u kojem smo bili. Prikaz ovog modela nalazi se na slici ispod.



Zona komfora- zona u kojoj se ne raste

Za početak, hajde da razumemo šta je uopšte zona komfora. Prvo, zove se tako upravo zbog toga što je biti u njoj jako komforno. Kao što možete videti na slici, ovo je zona gde je osećaj psihološke sigurnosti visok a motivacija i fokus ka promeni jako nizak. Dakle, prijatno je. I naravno da treba da imamo zonu komfora. Ovo je mesto gde ćemo puniti baterije i zapravo se spremati za promenu. Da, u njoj ne nastaje promena ali je svakako neophodna kako bismo imali energije za promenu. Možemo zamisliti da postoji 4 zone u kojima možemo da se nađemo:

- Zona komfora
- Zona anksioznosti
- Optimalna zona
- Zona opasnosti



Model govori o tome da je zona komfora mesto na kome nema neizvesnosti i rizika od delovanja. Ovo nam je poznata zona u kojoj se najradije krećemo. Na obodima ove zone nalazi se zona anksioznosti koja služi kao graničnik za izlazak iz zone komfora. Kada podnesemo neprijatnost ove zone i nastavimo dalje ka nepoznatom i neizvesnom, ulazimo u optimalnu zonu u kojoj najviše učimo i zahvaljujući kojoj mi možemo širiti svoju zonu komfora. Van optimalne zone se nalazi zona opasnosti gde stepen neizvesnosti stvara veliku količinu straha koja nas blokira u funkcionisanju i učenju.

4 nivoa zanemarivanja problema

Diskontovanje je pojam koji označava potcenjivanje, zanemarivanje ili nepriznavanje relevantnih aspekata problema, sebe ili drugih. U odnosu na to koji aspekt problema isključujemo, možemo prepoznati 4 nivoa diskontovanja:

1. Diskontovanje postojanja problema

Osoba ne primećuje da problem postoji. Može se ponašati kao da sve funkcioniše normalno, iako postoje jasni pokazatelji problema.

- Primer: Radnik stalno kasni na sastanke, ali lider tima ignoriše činjenicu da kašnjenje ugrožava timsku dinamiku.

2. Diskontovanje značaja problema

Osoba prepoznaje da problem postoji, ali potcenjuje njegovu važnost ili posledice.

- Primer: Lider tima primećuje kašnjenje, ali smatra da ono nema značajan uticaj na produktivnost, iako tim zbog toga gubi fokus i vreme.

3. Diskontovanje mogućnosti rešavanja problema

Osoba priznaje da problem postoji i da je značajan, ali veruje da se ništa ne može preduzeti kako bi se rešio.

- Primer: Lider smatra da ne može da reši kašnjenje jer je to "deo karaktera zaposlenog" ili jer „takve stvari niko ne može promeniti“.

4. Diskontovanje sposobnosti za rešavanje problema

Osoba priznaje problem, njegov značaj i mogućnost da se reši, ali veruje da nije sposobna da preduzme potrebne korake za rešavanje.

- Primer: Lider prepoznaje da bi kašnjenje moglo da se reši kroz otvoreni razgovor ili promenu organizacije rada, ali se oseća nesigurno i ne preduzima akciju jer misli da nema veštine potrebne za rešavanje problema.

Kako prevazići diskontovanje?

1. Svesnost: Rad na prepoznavanju problema, njegovih uzroka i posledica.

2. Edukacija: Razumevanje dostupnih resursa i strategija za rešavanje problema.

3. Podrška: Traženje podrške od kolega, mentora ili terapeuta kako bi se razvio osećaj sposobnosti i samopouzdanja.

4. Akcija: Postepeno preduzimanje koraka ka rešavanju problema, čak i ako nisu savršeni.

Diskontovanje se često javlja u interakcijama između ljudi, posebno kada postoji strah od konflikta, sumnja u sopstvene kapacitete ili nedostatak svesnosti o sopstvenim emocionalnim reakcijama. Razumevanje i prevazilaženje ovih nivoa ključno je za razvoj efikasne komunikacije i rešavanja problema.



Postavljanje ciljeva

Cilj treba da je SMART.

S	Specifičan
M	Merljiv
A	Ambiciozan
R	Realan
T	Vremenski ograničen (time)

Specifičan i značajan - da pokriva ključna područja poslovanja organizacije. Nemoguće je kreirati ciljeve za svaki aspekt funkcionisanja organizacije i za sve pojedince. Zato je za menadžere bitno da se ograniče i koncentrišu na ključna područja poslovanja, koja najviše doprinose uspehu i ostvarivanju dobrih poslovnih rezultata, što znači da ciljevi moraju biti relevantni.

Merljiv - bitno je da budu izraženi u odgovarajućim mernim jedinicama, fizičkim (količina), novčanim (iznosi), relativnim (procenti) i vremenskim. Na taj način je olakšano merenje njihovog ostvarivanja.

Ambiciozan - Ukoliko su ciljevi suviše laki za ostvarivanje, može se javiti nezainteresovanost zaposlenih na njihovom ostvarivanju. Kako ciljevi imaju i veliku motivacionu ulogu, o ovome treba posebno voditi računa. Na primer Ford Motor Co. je početkom 80 -ih godina kreirala kao cilj "Kvalitet je posao broj 1"

Realan - pored toga što ciljevi treba da budu izazovni, treba da budu i ostvarivi, jer u suprotnosti će zaposleni vremenom gubiti interes. Zato je bitno da ciljevi budu realno procenjeni i da se vodi računa o tri važne grupe faktora - eksternom okruženju, internim mogućnostima organizacije i interesima najvažnijih činilaca (steikholdera) preduzeća.

T (vremenski ograničen) - preciznim vremenskim periodom i krajnjim rokom za ostvarivanje. Vreme je jedan od kritičnih faktora u planiranju i menadžmentu. Ono takođe može da predstavlja jedan od standarda u kontroli. Na primer: McDonald's restorani su imali vremenski standard - potrošač ne sme da čeka duže od 5 minuta u redu da bi bio uslužen. Prilikom utvrđivanja rokova treba voditi računa da budu razumni i realni.

Važna pitanja za rad na ciljevima:

- *Zašto mi je važno da ostvarim ovaj cilj?*
- *Šta me sprečava da ga ostvarim sada?*
- *Šta danas mogu da uradim da bih ostvario/la cilj?*
- *Koliko je realno da ću ostvariti ovaj cilj?*
- *Koje resurse već imam?*
- *Koji su dodatni resursi koji su mi neophodni za ostvarenje cilja?*
- *Da li delujem iz jakog resursnog stanja?*
- *Kako ću znati da sam ostvario/la cilj?*
- *Na koga će još uticati ostvarenje mog cilja?*
- *Na šta posebno moram da obratim pažnju da bih dostigao cilj?*

Četiri osnovne koristi koje se izvode iz postavljanja ciljeva:

- *Usmerenost na odluke i napore, kada su poznati ciljevi, tada su i odluke menadžmenta usmerene na one faktore koji utiču na ostvarenje ciljeva,*
- *Pomoć u procesu planiranja, ciljevi ukazuju na razloge zašto preduzeće postoji, a planovi ukazuju na akcije koje treba da preduzmu radi ostvarenja ciljeva,*
- *Motivisanje ljudi i stimulisanje učinka, ciljevi takođe motivišu ljude i stimulišu bolje performanse,*
- *Pomoć u proceni i kontroli performansi, budući da ciljevi predstavljaju željene rezultate, oni imaju karakter performansi i oni su zapravo standard ocenjivanja.*

Sabotaža na putu ka promeni navike

Promena navika je izazovan proces jer uključuje raskidanje sa poznatim obrascima i usvajanje novih. Tokom ovog procesa često dolazi do ličnih sabotaza – svesnih ili nesvesnih ponašanja koja nas ometaju u ostvarenju ciljeva. Ove sabotaze mogu biti znak otpora prema promeni, straha od neuspeha ili čak nesigurnosti u vezi sa sopstvenim sposobnostima.

Glavni oblici lične sabotaze na putu ka promeni navika

1. Perfekcionizam

- Postavljamo nerealno visoke standarde za sebe, verujući da promena mora biti savršena. Kada neminovno napravimo grešku, odustajemo.

- Primer: Planiramo vežbati pet puta nedeljno, ali nakon što preskočimo jedan trening, zaključujemo da smo potpuno neuspešni.

2. Prokrastinacija

- Odlažemo početak promena ili konkretne akcije uz izgovore poput „Počinjem od ponedeljka“ ili „Moram prvo da istražim sve opcije“.

- Primer: Umesto da započnemo zdravu ishranu, trošimo sate na čitanje o različitim dijetama, a zapravo ne činimo ništa konkretno.

3. Samokritika

- Umesto da se motivišemo, kritikujemo sebe zbog svake greške, što dovodi do gubitka volje i vere u uspeh.

- Primer: Posle jednog dana nezdravog obroka, govorimo sebi da „nema smisla ni truditi se“.

4. Traženje brzih rešenja

- Fokusiramo se na kratkoročne rezultate umesto na održivu promenu. Kada ne vidimo instant uspeh, gubimo motivaciju.

- Primer: Očekujemo da ćemo smršati nekoliko kilograma za nedelju dana, a kada se to ne desi, odustajemo.

5. Sabotiranje kroz nagrade

- Kada napravimo mali napredak, koristimo ga kao izgovor za povratak starim navikama.

- Primer: Posle nedelju dana zdrave ishrane nagrađujemo se preteranim obrokom, što poništava trud.

6. Izbegavanje odgovornosti

- Prebacujemo krivicu na spoljne okolnosti, poput manjka vremena, stresa ili tuđeg uticaja.

- Primer: Kažemo da nismo mogli da vežbamo jer je teretana bila zatvorena, iako postoji mnogo alternativnih opcija.

7. Strah od uspeha ili neuspeha

- Nesvesno sabotiramo sopstveni napredak jer se plašimo kako će nas promena oblikovati ili da nećemo moći da održimo uspeh.

- Primer: Započinjemo promenu, ali ubrzo nalazimo razloge da prestanemo, plašeći se da ćemo se ponovo vratiti starim navikama.

8. Fokus na spoljne faktore umesto na unutrašnje

- Očekujemo da nas motivišu druge osobe, situacije ili okolnosti, umesto da razvijemo unutrašnju motivaciju.

- Primer: Kažemo da ćemo krenuti sa promenom kad prijatelj pristane da vežba s nama.

Kako prevazići lične sabotaze?

1. Postaviti realne ciljeve

- Fokusirajte se na male, ostvarive korake, poput „hodam 15 minuta dnevno“ umesto „moram da treniram dva sata dnevno“.

2. Razviti svest o sabotazi

- Pratite svoje misli i ponašanja. Kada prepoznate sabotirajući obrazac, zamenite ga konstruktivnim pristupom.

3. Praktikovati samosaosećanje

- Umesto da se kritikujete, prihvatite greške kao deo procesa i nastavite dalje.

4. Pronaći unutrašnju motivaciju

- Razmislite zašto želite promenu i kako će ona doprineti vašem životu.

5. Postaviti sistem podrške

- Okružite se ljudima koji razumeju vaše ciljeve i mogu vas motivisati.

6. Nagraditi se konstruktivno

- Pronađite nagrade koje vas motivišu, ali ne vraćaju starim navikama (npr. opuštajuća šetnja umesto kalorične hrane).

Promena navika zahteva vreme i posvećenost, ali svesnost o ličnim sabotazama i rad na njihovom prevazilaženju ključ su trajnog uspeha.