



Priročnik za izvajanje modularnega programa
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	3
1.1 Namen delavnice	3
1.2 Cilji delavnice	3
1.3 Ciljna skupina	3
1.4 Velikost skupine	3
1.5 Izvajalci delavnice	3
1.6 Potek in trajanje	3
1.7 Literatura	4
1.8 Druga potrebna oprema	4
1.9 Struktura priročnika	4
1.10 Celotna vsebina delavnice – strnjeno	5
2. Vsebina delavnice	6
2.1 Sprejem udeležencev	6
2.2 Pričakovanja	6
2.3 Prilagodljivost	7
2.4 Kako prilagodljiv sem?	8
2.5 Odmor	9
2.6 Prilagajanje za doseg ciljev	9
2.7 Uresničitev pričakovanj	10
2.8 Anketa	10
2.9 Zaključek	11

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

2. Vsebina delavnice

2.1 Sprejem udeležencev

Čas trajanja	10 minut
Metode	Neformalni pogovor
Pripomočki	–
Poudarki, utrjevanje	–

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

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

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

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

VSEBINA

		Razvitost kompetence			
Opis kompetence		manj razvita	srednje razvita	dobro razvita	odlično razvita
Prilagodljivost	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?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VSEBINA

Anketa ne služi samo povratni informaciji o zadovoljstvu udeležencev, pomembneje 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

Čas trajanja	5 minut
Metode	Razgovor
Pripomočki	–
Poudarki, utrjevanje	• 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.)

