



NOVASTON

Vodič

Rako preživeti "korona" situaciju, VI deo



DA LI NOVE OKOLNOSTI ZAHTJEVAJU NOVE VEŠTINE?

Svaka kriza, svetskog ili ličnog nivoa, znači samo jedno – da stare metode više ne rade, ne donose dobre rezultate. To je pravo vreme za preosmišljavanje, za promenu perspektive, za usvajanje novih veština, za novi početak.

Danas se svet podelio na one koji čekaju da sve prođe i da se vrate na "staro" i na one koji konvertuju novostečeno vreme u nove mogućnosti. Razlika je samo u mentalnom sklopu i načinu razmišljanja.

Umesto da se pitamo šta da radimo, pravilno je pitanje ko treba da budemo, da bismo opstali i napredovali u kriznim vremenima?

Mi danas imamo izbor da živimo u strahu i iščekivanju da sve prođe i da nam drugi kažu kako dalje da živimo i koliko vredimo. Ili, da iskoristimo "predah" da dobro razmislimo gde smo sada, a gde želimo i verujemo

da možemo da budemo? Jedina stvar koja nas kao ljude, razlikuje od svih drugih bića na planeti, i jeste upravo ta mogućnost svesnog izbora. I upravo naši izbori definišu ko smo danas i ko ćemo biti sutra. Izbor koga da slušamo, u šta da verujemo, čime da se svakodnevno hranimo, kako na fizičkom, tako i na energetskom nivou.

Kad se svet utišao, pravo je vreme da bolje čujemo sebe:

- ♦ Da li ja znam šta ja zaista želim?
- ♦ Da li život koji ja danas živim, mene vodi u tom pravcu?
- ♦ Da li sam svakim danom bliža/bliži toj željenoj verziji sebe?

Ako odgovori na ova 3 ključna pitanja nisu pozitivni, znači da je zaista vreme da nešto promenite. Da bismo krenuli u dobrom pravcu moramo da jasno znamo šta želimo! Šta nas čini srećnim i drugačijim od ostalih?

Kako izgleda naš idealan dan? Šta radimo tokom svog idealnog dana? Ko je pored nas? Šta iz tog idealnog dana već danas možete da počnete da radite?

Treba imati viziju, ne samo za projekte koje vodimo, već pre svega za sebe i svoj lični i profesionalni rast. **Zato planirajte.** Planiranje je ključno za realizaciju i implementaciju ciljeva. Kad pravite plan – to je pravi trenutak da budete realisti, da realno ocenite svoje mogućnosti. I da svaki dan uradite bar jednu, malu stvar koja vas približava vašem cilju.

Imajte fokus. Ono na šta se fokusiramo, to raste. Ako uporedimo misli sa cvećem, a mogli bismo, onda svoje misli moramo da negujemo i zalivamo, ali samo one koje nam koriste. Negativne misli moramo da odstranjujemo kao da je korov u našoj bašti uma. Onda će postepeno vaš život izvan vas, početi da liči na baštu u vašem umu.

Budite disciplinovani i istrajni. Jedina stvar koja razlikuje uspešne ljude od neuspešnih jeste disciplina i istrajnost. Oni što su uspeli, nisu uvek imali više sreće ili nekog da ih pogura, već su više puta kucali na vrata i kad su im se jedna zatvarala, oni su kucali na nova.

Kada vam kažu da je nešto nemoguće, ne verujte! To je samo nečije mišljenje, a ne činjenično stanje.

Putovanje od hiljadu kilometara započinje se prvim korakom i taj prvi korak je odluka. O čemu god da sanjate, počnite danas! Naši snovi su naša unutrašnja navigacija, koja nam govori na šta smo zaista sposobni. Šta mislite, zašto baš vi imate baš taj san? Zato što upravo vi imate potencijal i da ga ostvarite. Da budete lideri u svom životu. Da vi živite život, a ne on vas.



Elena Srzentic Frleta,
magistar socioloških nauka &
transformacioni učitelj 3 ♦

RENESANSNO LIDERSTVO NOVOG SVETA

Lideri se kad tad suoče sa pitanjem "Jesam li dovoljno dobar/dobra?". Dešava li vam se to? Važno je da shvatimo i prihvatimo da je to apsolutno ok pitanje, jer samo tako sebi pokazujemo da smo razvili samosvest i agilni pristup situacijama, što će se pokazati kao odlučujuće u vreme novonastale situacije u celom svetu.

Iz godine u godinu načini na koje se

razvijaju lideri se menjaju, usklađuju sa potrebama okruženja, načinima poslovanja, uzimaju se u obzir istraživanja o ključnim faktorima uspešnosti pojedinih lidera, psihološkim profilima "novih generacija" itd. Sve češće i glasnije se govori o autentičnosti, ranjivosti, postojanju u trenutku, a sa druge strane isto tako se ne utišavaju glasovi koji pozivaju na profit, rezultat, uspeh.



Današnjim liderima nije lako. Današnjim liderima su novonastale krizne situacije zapravo prilika da još jednom potvrde svoje liderstvo.

Ovo je tema koja je veoma važna ovih dana, kada su, kako bi rekli mentori "izazovi, a ne problemi" ispred nas. I baš tu na scenu stupa RENESANSNO LIDERSTVO odnosno "Čemu nas uči Leonardo?". U razradi ove teme porazgovarao sam sa Mirjanom Gomilanović PCC, Executive Leadership Coach, kako bih bolje predstavio Renesansno liderstvo u vreme krize.

Neki lideri, u trenucima kada se u organizaciji dešavaju sistemske, strateške promene, počinju da sumnjaju u svoje kapacitete, iskustvo, poziciju. Kad god da se dešava pad samopouzdanja, dobro je povratiti veru u sebe, svoje potencijale i fokusirati se na pronalaženje ličnih snaga, kreiranje rešenja i načina, umesto hranjenja uverenja koja nisu od pomoći, jer ljudi uvek primete promene kod lidera, a sada je trenutak da se više nego ikad pokaže ljudska strana kompanije koju

lider vodi. Zato je idealna prilika da upoznate sedam davinčijevskih principa inspirisanih Leonardom da Vinčijem, na kojima se bazira renesansno liderstvo:

- ♦ znatiželja (curiosità)
- ♦ prednost iskustva nad teorijom (dimostrazione)
- ♦ kontinuirano oplemenjivanje čula (sensazione)
- ♦ prihvatanje neizvesnosti (sfumato)
- ♦ ravnoteža između nauke i umetnosti (arte/sciennza)
- ♦ balans um-emocije-telo (corporalità)
- ♦ sistemsko razmišljanje (connessione)

Sve ovo treba dobro ukombinovati u današnje vreme, jer novi svet traži novi pristup, a trenutna kriza nas uči da je trenutak došao da se više nego ikad posvetimo ljudima i usmerimo ih u pravom smeru, jer kako kaže jedna poslovice ***"Bespotrebno okrećete novi list, ako je rukopis isti."***

Marko Cvetković

Direktor Marketinga A&P DOO –
PEPSI SRBIJA

ŠTA **LIDERI** MORAJU ZNATI TOKOM KRIZE?

Pandemija korona virusa je izvršila ogroman pritisak na lidere širom sveta. Ogromna razmera pandemije i nepredvidivost učinili su reagovanje izazovnim. Prvi korak koji lideri moraju preduzeti je prepoznati da se kompanija suočava sa krizom na osnovu čega treba započeti reagovanje. Ali oni ne mogu da reaguju onako kako bi to činili u rutinskoj krizi, sledeći unapred pripremljene planove. Tokom nepoznate krize, lideri se suočavaju sa problemima koji su neuobičajni, pa su efikasni odgovori uglavnom improvizovani. Oni uključuju ne samo privremene poteze (npr. uvođenje rada od kuće), već i prilagođavanja postojećim poslovnim praksama koje mogu biti korisne i nakon što kriza prođe. Ono što je liderima potrebno tokom krize su ponašanja i razmišljanja koja će im pomoći da gledaju napred i da se snalaze u ovoj i svim budućim krizama.

Gemma D'Auria i Aaronu De Smet, senior partneri u McKinsey & Company, Global management consulting, smatraju da organizovanje mreže timova može pomoći u postavljanju jasnih prioriteta i osnaživanju drugih da

pronadu i primene rešenja koja služe tim prioritetima. Timovi moraju prikupiti informacije, osmisliti rešenja, primeniti ih u praksi i doradivati u hodu.

U kriznim situacijama, instinkt lidera bi bio kontrolisanje informacija, pa bi samo one neohodne delili. Rađeći suprotno, ako bi bili **transparentni**, lideri bi motivisali ljude. Budite jasni šta znate, a šta ne znate. **Učestala komunikacija** pokazuje da lideri prate situaciju i prilagođavaju svoje odluke kako imaju više saznanja. U tipičnim vanrednim situacijama, iskustvo lidera je veoma dragoceno. Ali u ovoj vrsti krize, **karakter i razumno samopouzdanje** su izuzetno važni. Lideri moraju jasno razmišljati i pokazati samopouzdanje da će organizacija dati sve od sebe u ovoj teškoj situaciji, dok ujedno prepoznaje neizvesnost koja predstoji.

Snaga i vrednost svake kompanije leži u ljudima.

Ovu činjenicu potkrepljuje istorijska deklaracija koju je u potpisalo više od 200 generalnih direktora u avgustu 2019. godine tokom Business Roundtable, koja navodi da vrednost

shareholder-a više ne bi trebalo da bude glavni cilj. Kompanije bi takođe trebalo da podrže čovečanstvo i doprinesu dobrobiti i sigurnosti zajednice i njenom ekonomskom, socijalnom i ekološkom napretku.

Drugi ključni deo uloge lidera je pružanje **psihološke sigurnosti** kako bi ljudi mogli da shvate nove okolnosti i mogli da razmenjuju ideje, postavljaju pitanja, pokazuju brige bez straha. U izazovnim vremenima apsolutni prioritet je zaštita zaposlenih. Ovde lideri imaju važan zadatak da pokažu zaposlenima da im je stalo i da ih kompanija

poštuje i ceni.

Komuniciranje ne treba da prestane nakon krize. Optimističnost i realnost može imati snažan efekat, jer motiviše zaposlene i ostale stakeholder-e da podrže oporavak kompanije. Posledice pandemije korona virusa mogu predstavljati veće poteškoće nego što iko predviđa. Pravi lideri pomoći će u uspostavljanju ponašanja i vrednosti koje mogu podržati njihove organizacije i zajednice tokom ove krize i pripremiti ih za sledeći izazov.

PITALI SMO:

Mia Zečević, generalni direktor Novastona: Lider mora da bude stub organizacije, oslonac za zaposlene. Ta osoba treba da poseduje adekvatne sposobnosti, da ima ideje koje donose inovaciju i napredak i da utiče na druge primerom i stavom. Mora biti proaktivan, strog, ali pravičan. Lider svojim primerom daje podsticaj drugima da se ide napred. Moju omiljenu definiciju dao je Džim Ron: "Izazov liderstva je biti jak, ali ne nepristojan; biti ljubazan ali ne slab; biti odvažan ali ne nasilan; biti pažljiv, ali ne lenj; biti skroman, ali ne bojažljiv; biti ponosan, ali ne arogantan; imati humor, ali bez ludosti."

Dr Borislav Miljanović, direktor Represent Systema: Kada govore o krizi koju je Covid 19 izazvao, svi se vraćaju u prošlost. Trebaće nam ovoliko i ovoliko godina da se vratimo na onaj nivo koji je bio pre. Za mene ovo je "play forward" kriza. Ona nam je pokazala budućnost. Kao da nam je neko film koji smo počeli da gledamo premotao pola sata unapred. I glavna veština koju moramo da razvijamo je strateško promišljanje našeg razvoja. Gde je naše mesto u tom budućem sledu događaja u filmu u kojem živimo i igramo? Mi smo i pre krize znali da postoje i Netflix, i aplikacije za dostavu hrane i lekova,

i Skype i druge aplikacije za održavanje sastanaka. Ali sada smo jasno videli šta će biti za 2-3 godine i kod nas ovde u Srbiji. Sada treba prepoznati gde je prostor u kome mi možemo da se razvijamo i na kom delu terena možemo da igramo. Biti lider u ovakvim teškim vremenima nije lako, ali se oni mnogo lakše prepoznaju. Jer kada je teško oni koji nas vode moraju da pokažu svu svoju empatiju i svoju moć da im ljudi veruju. Lider mora da ima glavu, srce i spretne ruke. Glavu da mu vizija ostane nepomućena, srce da oseća čega se ljudi plaše i ruke da preduzme brze i hrabre poteze! Srećna je i uspešna ona kompanija koja na čelu ima pravog lidera.



LIDERSTVO I PANDEMIJA COVID – 19

Pandemija COVID-19 je ozbiljan test spremnosti lidera/liderki širom sveta i preispitivanje njihovih veština da preuzmu ključnu ulogu u suočavanju sa ovim izazovima. Oni donose važne i teške odluke, i zato bi trebalo da im je dobrobit zajednice uvek na prvom mestu, ocenila je Svetlana Stefanović, izvršna direktorka Beogradskog bezbednosnog foruma i programska koordinatorica Beogradskog fonda za političku izuzetnost.

"Uloga lidera u reagovanju na situaciju koja nam je iz korena promenila način života i rada podrazumevala je da: smireno govore o stanju tokom pandemije i ulivaju sigurnost građanima/kama u situaciji koja ne deluje umirujuće; jasno i pravovremeno komuniciraju sve promene, odluke i razloge zbog kojih ih donose; otvoreno i iskreno govore o preduzetim koracima kako bi se sa izazovima suočili na najbolji mogući način; posvećeno nalaze najbolja moguća rešenja na osnovu uvida u situaciju sa jasnim pravcima u kojima treba delovati i odgovorno donose odluke i dosledno ih sprovode", kaže Svetlana Stefanović.



SVETLANA STEFANOVIĆ



Iako, nije bilo ocenjivanja ko je bolje odgovorio i reagovao na situaciju kada je ceo svet paralisan "nevidljivim neprijateljem", podaci govore da nisu svi položili test. Liderke su se pokazale spremnije da preuzmu ulogu, procenjuju i deluju u kriznim situacijama i ličnim primerom pokazale da se hrabrošću, razumevanjem i empatijom rešavaju problemi, smatra Svetlana Stefanović.

Posle pandemije, prema njenim rečima, biće neophodno da lideri nastave da odgovorno vode i pronalaze nove načine za prevazilaženje dugoročnih izazova, kao i da pruže podršku zajednici da izađemo iz nedaća sigurniji u pozitivan ishod promena koje dolaze.

Novi uslovi života i rada su ukazali i na potrebu za sticanjem novih znanja i veština kao što su upravljanje vremenom u situaciji kada nam je životni prostor istovremeno i radni, razdvajanje privatnog i poslovnog života, organizacija i vođenje onlajn sastanaka, kako komuniciramo i predstavljamo se tokom onlajn sastanaka, ali i kako da zadržimo fokusiranost tokom rada, zaključuje izvršna direktorka Beogradskog bezbednosnog foruma.

KO POKREĆE PROMENE U DRUŠTVU?

Ko su ljudi koji pokreću promene u društvu? Koje nazivamo liderima? Kojima verujemo i koje pratimo? Koji lideri, kroz svoje poslovanje, kreiraju trendove u zajednici, pa i svetu? Zašto su oni važni i zašto je važno podržati ih, a posebno u periodu kriza, stagnacija i negativnosti?

Fondacija Novak Đoković je ceo jedan program posvetila upravo stvaranju "originalnih" lidera. Po prvi put u Srbiji, društveni preduzetnici imaju priliku da učestvuju u intenzivnom programu stručne podrške "Originalni lideri". Kroz predavanja i radionice biće u mogućnosti da ojačaju sopstvene kapacitete, dodatno razviju svoj biznis, rade na kreiranju i sprovođenju adekvatnih razvojnih planova i tako utiču na promene u društvu. O ovom programu razgovarali smo sa Danijelom Jovičić, kreatorkom programa Originalni lideri, u Fondaciji Novak Đoković.

Zašto je Original platforma odlučila da pokrene svoj prvi program?

Original platforma, čiji je osnivač



DANIJELA JOVIČIĆ

Fondacija Novak Đoković, postoji sa ciljem da kroz svoje delovanje stvara prilike za osnaživanje zajednice i napredovanje pojedinaca. Platforma se sastoji od mesečnika, online hub-a, projekata, podcasta i programa Originalni Lideri. Mi stalno oslušujemo našu zajednicu i njene potrebe, stoga smo i pokrenuli program Originalni Lideri koji je usmeren ka društvenim preduzetnicima, pokretačima promena u društvu.

Ko su društveni preduzetnici kojima je namenjen program?

Društveni preduzetnici su oni pojedinci koji kroz svoju preduzetničku ideju žele da reše društveni problem kako bi cela zajednica napredovala. Njihove misije su potpuno različite – volonterizam,

zaštita životne sredine, zapošljavanje ugroženih grupa građana, očuvanje kulturne baštine... sa zajedničkim ciljem, a to je da svi imamo jednaku šansu za uspeh u životu.

Da li možete da nam kažete više o samom programu?

U skladu sa našim imenom, rešili smo da krajnje inovativno pristupimo tom procesu. 4-mesečni program nije osmišljen unapred, već precizno krojen baš po potrebama svakog od polaznika, jer se mi duboko zalažemo za negovanje autentičnosti. Podršku im pružamo kroz predavanja i radionice top stručnjaka koji im pomažu da razviju svoj biznis kroz grupni i mentorski rad, ali i uz individualne sesije sa biznis koučevima kako bismo ih osnažili na području ličnog razvoja.

Gde možemo da pratimo napredak Lidera?

Svakog meseca u našem Originalu možete da čitate o koracima naših Originalnih Lidera, a planiramo da nastavimo našu saradnju i van programa tako da ćete zasigurno čuti još mnogo o našim plemenitim polaznicima.

Koji su dalji planovi?

Ova kriza nam je najbolje pokazala kako surovi kapitalizam u doba krize nema tu važnost koju mu mi

dajemo kroz besmisleni konzumerizam i koliko je važno da podržimo solidarnu ekonomiju i biznise koji ispred (a ne iza) svojih proizvoda i usluga stavljaju ljude, nas, zajednicu. Ovo je vreme zajednice, a ne pojedinca i zato bismo voleli da ovaj program otvorimo i za region.

Društvena odgovornost je glavni znak Fondacije

Magazin Original Fondacije Novak Đoković tokom maja je postavljen u PDF verziji na sajtu i dostupan je svima besplatno. "Želeli smo da učinimo Original dostupnim apsolutno svima, da ne razmišljaju da li će moći da odu do prodavnice da ga nabave i to posebno bez dodatnih troškova u ovom trenutku vanrednog stanja. Novi broj koji se nalazi na sajtu obiluje temama koje su vrlo praktične i korisne, kao što su: koji sve poslovi mogu da se rade od kuće, kako da se održi produktivnost uprkos izazovima i okolnostima, kako biti uspešan na poslu u kućnim uslovima. Takođe, već drugi broj pružamo podršku malim lokalnim preduzetnicima tako što predstavljamo njihove delatnosti i mogućnosti dostave i u vanrednim situacijama i nudimo savete za opstanak malih biznisa u našem regionu", rekla je Jasmina Stojanović, projektna i editorijalna menadžerka magazina Original.

RAZVOJ POSLOVNIH VEŠTINA – PRE, TOKOM I NAKON KORONE

U poslednjih nekoliko meseci termin "kriza" čujemo i po nekoliko puta u toku dana iz različitih izvora. Ono što zaokuplja pažnju najvećeg broja ljudi jesu moguće posledice i promene koje će uslediti nakon kriznog perioda. Nepoznanica ima mnogo, različiti scenariji su mogući i teško je predvideti bilo kakav izvestan ishod. Međutim, i pored velike neizvesnosti koja je karakteristična za ovu situaciju, mi imamo mogućnost da aktivno pristupimo situaciji i da utičemo na ono što je u našem domenu uticaja. Pripreme za "povratak" su u fokusu velikog broja kompanija i jedno od pitanja o kojem se sve češće govori jeste pitanje veština koje će nam biti potrebne nakon krize, a koje će omogućiti brži i efektivniji povratak.

Prema istraživanju koje je sproveo LinkedIn (LinkedIn's 2020 Workplace Learning Report), pre pandemije, ovo su bile ključne soft skills veštine, za koje se smatralo da su osnove za uspešnost u bilo

kojoj profesiji i radnoj ulozi. To su: kreativnost, uticaj (persuasion), saradnja, adaptibilnost i emocionalna inteligencija. Prvi utisak koji se nameće jeste da su ovo veštine koje u centar stavljaju čoveka (human-centered skills) i koje su usmerene na razvoj, dugoročne efekte, a ne toliko na efikasnost i brzinu. Pored tehničkih znanja i stručnih kompetencija koje su takođe važne, i istraživanja i praksa pokazuju da su upravo ove veštine ključne za to da li ćemo uspeti (prilagoditi se) ili ne.

U prvom susretu sa pandemijom najvažnije je bilo obezbediti bezbednost, stabilnost i dobar balans između fokusa na zaposlene i fokusa na poslovne procese. Adaptibilnost, saradnja, komunikacija, emocionalna stabilnost, kreativnost su opet bile u fokusu i pokazale se kao važne veštine. Kompanije koje su negovale ovakav pristup i razvijale ove veštine su i pored brojnih izazova uspele (i još uvek uspevaju) da



sačuvaju i ljude i posao.

I na kraju, da se nakon prošlosti i sadašnjosti, osvrnemo na budućnost, uz potpunu svest o tome da ne postoji "tačan odgovor", i da vidimo koje veštine nam dolaze u fokus. U članku koji je objavio Forbes (Marr, B., 2020) autor navodi da će nam u post-korona periodu biti ključne sledeće veštine: adaptibilnost, kreativnost, emocionalna inteligencija, liderstvo, kritičko razmišljanje i tehničke kompetencije (korišćenje i poznavanje različitih tehnologija, korišćenje podataka, digitalne kompetencije). Kada se pogleda ova lista, ne čini li vam se poznatom?

Ono što se nameće kao zaključak jeste da mi već živimo i funkcionišemo u nepredvidivom

svetu koji se brzo menja i koji je pun neizvesnosti. Neizvesnost i teškoće u predviđanju su samo dodatno pojačane u situaciji krize. Iz tog razloga ne čudi i što se "lista potrebnih veština" ponavlja.

Izgleda da nam rešenje leži ne toliko u nekim konkretnim receptima i savetima, već u jednom zdravom, konstruktivnom pristupu koji podrazumeva fokus na dugoročan razvoj, celoživotno učenje, spremnost na promene i da u svemu tome ne zaboravimo na ono ljudsko, što nas povezuje i što nam omogućava da živimo zadovoljan i ispunjen život.

Dragana Okanović,
psiholog, HR Consultant,
TIM Centar

POBEDIMO ZNANJEM I NOVIM VEŠTINAMA

Ovih dana se susrećemo sa pojmovima kao što su strah, odgovornost, korona, solidarnost, panika, bolest, distanca, komunikacija, priroda, virus, kazna, opomena, šansa, problem, bes, ljutnja, ljubav, nedostajanje. Svi smo podjednako pogođeni, zbunjeni, u strahu "šta će biti", "kakav dan posle sutra nas čeka". Plašimo se gubitka posla, smanjenja plata, gubitka krova nad glavom. Istraživanja nas podstiču da opstanemo u tom strahu, mediji prenose da su milioni u svetu već na ulicama, da se tek očekuje redukcija zarada i otpuštanja kod nas, da će mnoge firme biti pogođene.

U moru crnila i neizvesnosti, mnogi su otkrili da je svaki problem ujedno i šansa. Da svaka negativna promena ima svoju bolju stranu. Oni kojima je borba u krvi, a ne predaja, počeli su da otkrivaju nove veštine, da svoju snagu, energiju i znanje usmeravaju u to kako pobediti "koronu". Zato u ovom tekstu razgovaramo sa majstorima svoga posla, kako bismo vam zajedno otkrili da uvek postoji opcija, da uvek možemo nešto da naučimo.

Chef Dejan Jovanović - Dhanur, kuvar: Proučavanjem istorije i

duhovne literature, kao i samostalnim iskustvom stečenim kroz život, u prilici smo da svedočimo činjenici da je ljudska sloboda ograničena uslovima koje okruženje i okolnosti nameću. Pa ipak čoveku je data moć da zauzme stav prema svim nepovoljnim dešavanjima, kreirajući navike, ponašanja i stavove koje su za njegovu vlastitu dobrobit neprikosnoveni. Trenutna situacija u svetu i kod nas, trebala bi da nas opomene na preispitivanje naših odluka po pitanju zdravlja i zdravijih stilova života.

Kuvanje kao kreativni stvaralački proces, otkriva smisao yoge i meditacije na jednom značajno drugačijem nivou, zahtevajući visok nivo fokusiranosti, posvećenosti, ljubavi i želje da se onome za koga se kuva, preda esencija u hranu utkanih elemenata stvaranja, hraneći njegovo biće na svim nivoima postojanja.

Japanci su radeći eksperiment sa vodom došli do značajnih rezultata. Puštajući različite zvučne signale videli su da se voda različito ponaša u odnosu na muziku koju su puštali. Hard rock muzika je vodene kristale bacala u haotičnu, nepovezanu sli-

ku, klasična muzika ih je slagala u harmonični red i na kraju molitva "Om" ih je spajala u idelnu povezanu strukturu sa najjačom energetskom slikom. **Naše telo se sastoji od preko 80% vode. Sve što unosimo u njega ima određenu energiju i vibraciju, aktivirajući kristale vode koja se nalazi u nama, prouzrokujući sklad ili kaos i direktno utičući na naše emotivno, psihičko, fizičko i duhovno blagostanje.**

U Bengalu postoji izreka koja kaže "Ako ti je žena danas ljuta, onda ti je bolje da odes u restoran da jedeš".

Energija sa kojom pripremamo hranu direktno ulazi u strukturu namirnica i na taj način dolazi do onoga koji je konzumira. **U pravoslavnim manastirima monasi kuvaju hranu sve vreme koristeći molitvu**

kao glavni medijator. U Indiji, pored molitve koja se koristi prilikom kuvanja, hrana se pre početka obedovanja posvećuje Bogu i na taj način postaje produhovljena. Prashadam-posvećena hrana. Za njih je ljubav najbitniji začin pri kuvanju. Zamislite da svakog dana jedete hranu koja je spremljena sa takvom energijom. Šta mislite, kako biste se osećali?

U tradicionalnim zemljama, zajednički obroci se smatraju najbitnijim, svakodnevim ritualom koji obogaćuje mnogobrojne dinamike porodičnih odnosa. Trenutak razmene ideja, emocija i doživljaja, unutar intimnog porodičnog kruga pri zajedničkom obedovanju, povezuje sve članove na dubljem nivou, u isto vreme ojačavajući sponu koje ih već povezuju. Ljubav je poslednja

Predlog chefa
Dejana Jovanovića - Dhanura:
Indijska tortilja PARATHA:

U dubljoj posudi pomešajte zajedno 500g crnog brašna, kašičicu soli, 2 kašike ulja, kašičica praška za pecivo. Lagno dodajte mlaku vodu dok ne umesite hlebno testo srednje tvrdoće. Ostavite da odstoji oko 30 min. Napravite kugle prečnika 6cm i svaku kuglu izvaljajte oklagijom u disk 4mm debljine. Peći na nauljanom tiganju na jačoj vatri, dok ne dobijete tortilju zlatno braon boje.



i najviša instanca do koje se ljudska civilizacija može vinuti i ja vam od srca preporučujem da isprobate stepenice kuvanja sa ljubavlju dok protežete svoja krila ka beskrajnim visinama. Želim vam da što dublje zaronite u svet kuvanja srcem i da osetite lepotu davanja koje ono u sebi nosi.

Valentina Vujačić, key account menadžer, Halo oglasi: Pletenje je veština u koju se lako zaljubite, obuzima um, okupira ruke i angažuje kreativne potencijale koji su prisutni u svima nama. U određenoj meri može pomoći da skrene misli sa aktuelne situacije sa korona virusom, jer smo različiti i različito reagujemo na stresne okolnosti.

Sve pletilje će se složiti da je najveća lepota pletenja u tome što pruža neizrecivi osećaj zadovoljstva kada sa svoje dve ruke, uz pomoć dve igle, od vunice oblikujete predmet po sopstvenoj ideji i zamisli, koji posle toga sa ponosom možete nositi (tašnu, ogrtač, rukavice, džemper, kapu, šal, mogućnosti su neograničene).

Postoji kineska poslovice koju sam čula pre nekoliko godina: "Najbolje vreme (trenutak) da se zasadi drvo bilo je pre dvadeset godina. Sledeće najbolje vreme (trenutak) je sada". Ovaj princip se može primeniti i na druge

aktivnosti, kao i za sticanje novih znanja. Ukoliko ne znate da pletete i želite da naučite, pravi trenutak da započnete je kada budete spremni da učenju posvetite dovoljno vremena i energije. Ukoliko poznajete osnove pletenja i želite da napredujete, ovladaćete novim tehnikama upornošću, vežbom i učenjem na greškama.

Mene je mama naučila da pletem kada sam imala 10 godina i najlepše je kada pletenje možete da učite od mame, bake ili druge ženske osobe u porodici koja želi da prenese svoje znanje. Jedan od efikasnih načina za učenje je učešćem u radionicama koje organizuju prodavnice vunice i pozamanterije, pa na istom mestu možete da izaberete i pribor i materijal za rad. Većina nas sada provodi



više vremena kod kuće, pa je najbolje da se koriste različite mogućnosti koje nudi internet. Youtube ima veliki broj kanala na engleskom, srpskom i drugim jezicima sa tutorialima na temu pletenja – kako za početnike tako i za iskusne pletilje. Pinterest

je mesto inspiracije za buduće projekte i predstavlja odličan izvor informacija o trendovima. Pored blogova na temu pletenja, veliki broj globalnih proizvođača vunice i drugih platformi nudi besplatna uputstva za odevne i druge predmete.

Blog Cloopko je nastao iz želje da podelim svoje ideje u vidu

uputstava za pletenje predmeta koji se meni dopadaju i koje ja rado nosim. Jedan od tih predmeta, a na temu održive mode, je prolećna

tašna pletena od pamučnih traka. Inače, tašne koje se pletu ili heklaju od pamučnih traka dobijenih reciklažom, u trendu su već nekoliko godina kod nas. Iako ove tašne imaju nešto veću težinu od prosečne tašne, treba uzeti u obzir i aspekt održivosti i očuvanja prirode, jer se za izradu koriste pamučne trake dobijene od materijala za majice koji je ostao neiskorišćen iz tekstilne industrije.

SAVET: Pre nego što započnete rad na predmetu koji ste izabrali (bilo da je u pitanju vaša ideja ili neko uputstvo), preporuka je da ispletete uzorak od vunice koju želite da iskoristite za određeni predmet. Iako su u uputstvima i tutorialima opisani materijali i pribor za rad: vrsta i debljina igala, kao i debljina i sastav vunice, preporuka je da ispletete uzorak približnih dimenzija 10x10cm kako biste prebrojali broj petlji i redova (na 10cm širine, odnosno visine uzorka), kako biste u odnosu na broj petlji i redova u uputstvu povećali ili smanjili broj ukoliko je potrebno. Ujedno ćete i videti da li je izabrana vunica odgovarajuća za željeni predmet (meni se dešavalo da posle pletenja uzorka odustanem od neke ideje).

Aleksandra Rožul,
direktorka korporativnih
komunikacija, Novaston



KAKO ĆE IZGLEDATI POST COVID 19 KANCELARIJSKI RAD?

Svedoci smo da je ogroman broj kompanija, usled uvođenja vanrednog stanja izazvanog pandemijom virusa COVID 19, organizovalo svoje poslovanje radom od kuće. Ta opcija je u početku bila najbolje i najbrže rešenje, ali je vrlo brzo je postala obaveza i to ne samo kod onih kompanije koje su mogle lako da se organizuju, već i kod većih, pa čak i proizvodnih kompanija. Uvođenje restriktivnih mera u gotovo svim zemljama pogođenim korona virusom, ostavilo je velike posledice na sve grane industrije. A posebno mera zatvaranja različitih objekata, koji zbog prirode posla nisu mogli da rade "na daljinu". Ova zaista neobična situacija, koja je mnogima, a posebno ljubiteljima "teorija zavera" zaličila na "globalni eksperiment online života", iznedrila je i neobične rezultate. Dok su s jedne strane pojedine kompanije brojale gubitke zbog zatvaranja, a zaposleni se žalili da im je rad od kuće neproduktivan i još više zamarajući (posebno oni sa decom), pojavili su se i oni kojima je ovakav vid poslovanja i više nego odgovarao. Čak su isticali da su u poslednjem periodu

bili dosta produktivniji, da su uspeli da, pored obavljanja redovnih aktivnosti, čak i nauče dodatne stvari i steknu nove veštine, kao i da bi rado tako i nastavili.

Prema ocenama Gardijana, bez obzira na tehnologiju, rad od kuće nije za svakoga i citira jednog zaposlenog u tehnološkoj kompaniji koji kaže da "dođe trenutak kada čak i introvertni žele da vide drugo ljudsko biće".

Bilo kako bilo, situacija se polako smiruje i vraćamo se zajedno u jednu novu "normalnost", koja nam sada nameće nova pitanja, kao što su npr. pitanja kako će izgledati poslovni prostori u kojima ćemo raditi nakon završetka pandemije? Da li će preživeti koncept tzv. "otvorenog prostora"? Kako ćemo funkcionisati pod maskama osam sati dnevno? Da li ćemo uspeti da održimo fizičku distancu od najmanje dva metra? Kako će izgledati sastanci sa više od npr.

petoro ljudi?

U razgovoru za Netokraciju, Damjan Geber, jedan od osnivača i direktor arhitektonskog studija Brigada je istakao da prema svemu što ovih dana čujemo, ali i prema njihovim istraživanjima, ispred nas je značajna promena načina na koji koristimo radne prostore u odnosu na onaj pre pandemije. Prema njegovim rečima to nije kraj kancelarija, ali vrlo verovatno jeste kraj klasičnih kancelarijskih prostora, dodajući da će doći do kreiranja "kancela-

rije 3.0" koja će biti hibrid našeg dosadašnjeg rada u kancelarijama i novostečenog iskustva rada od kuće. "Za početak to znači da ćemo razmestiti stolove, postaviti dezinfekcijska sredstva, poslati uputstva za ponašanje i slično, ali šta je sa manje očiglednim segmentima poput sanitarije, zagušenja liftova u kojima neće moći biti više od dvoje ljudi ili aparatima za kafu i vodu? Čak i kada sve uspe da se sredi, tek onda će doći na red razmišljanja o tome kako zadržati ili povećati produktiv-



nost, pripadnost kolektivu, inovativnost, timski duh i ostale ključne segmente za napredovanje svake kompanije", istakao je Damjan Gebner. (izvor: www.netokracija.rs)

Kako marketari gledaju na celovitu situaciju?

I u ovoj grani je situacija vrlo podeļjena. Pored onih kojima se osladio rad od kuće, ima i onih kojima je cela ova situacija zabrinjavajuća. Recimo, marketari u Velikoj Britaniji strahuju da bi rad na daljinu (rad od kuće) mogao "kompromitovati" brend za koji rade i izrazili su zabrinutost da bi rad na daljinu tokom pandemije korona virusa mogao da ugrozi njihove poslove. Kompanija Marketing Week i njena sestrinska firma Econsultanci sprovele su ekskluzivno istraživanje u Velikoj Britaniji koje je obuhvatalo 887 marketara čiji rezultati pokazuju da je rad na daljinu bila retkost među 38% njih, dok 83% veruje da će to postati uobičajeno u kratkom roku. Kada je reč o uticaju na marketinške timove, 59% ispitanika je reklo da će vođenje produktivnih sastanaka na daljinu biti donekle ili vrlo izazovno, dok 54% njih smatra da će prisustvovanje takvim sastancima biti teško. Isto tako, 32% marketara brine zbog izazova u pristupu podacima i bazama podataka, 29% je zabrinuto za koordinaciju kampanja, a 25% je zabrinuto da će upravljanje dobav-

ljačima ili izvođačima biti ugroženo u kontekstu rada na daljinu. (izvor: www.marketingweek.com)

Ostaje nam da vidimo kako će se situacija dalje odvijati. Da li će nas korona zbližiti tako što ćemo biti udaljeni ili će nas udaljiti, tako što će vratiti staru školu kancelarijskog prostora – da postoje vrata između kancelarija. Da li smo zaista iskoristili rad od kuće da steknemo nove veštine ili smo ga jedva preživeli, dovijajući se kao hobotnice između dece, šefova, poslovnih partnera, online sastanaka. Vreme će pokazati.



Miloš Marković,
marketing menadžer, NMC

DA LI NAS JE RAD OD KUĆE UČINIO PRODUKTIVNIJIM?

Radeći od kuće više od šest nedelja, shvatio sam da verovatno nikada u životu nisam bio produktivniji. Imam tu mogućnost, jer vrlo blisko saradujem sa malim timom koji je prilično navikao na rad na daljinu. Svakodnevno organizujemo video-pozive, virtualne sesije brainstorming-a i četujemo tokom celog dana. Tehnologija nam omogućava da se osećamo povezani čak i kada smo

izolovani.

Prema istraživanju koje je naša kompanija sproveda među zaposlenima u real estate-u u CIE regionu, 1 od 6 osoba smatra da bi rad na daljinu trebalo biti nova norma. U isto vreme, 3 od 5 ljudi misli da bi njihova kompanija u budućnosti trebalo da pruži više mogućnosti za ovakav rad.



Vreme koje sam proveo odlazeći do posla i sa posla, dok sam pravio čaj u kancelarijskoj kuhinji, čekajući za kolegama u prolazu, na nepotrebnim sastancima, raspravljajući o tome gde ćemo ručati i upadajući u "komu" ako je ručak bio previše obiman - sada posvećujem radu. Kada nema ovih stvari radni dani su zaista produktivniji, ali i jedva čekam povratak u kancelariju, jer mi ujedno ove stvari i nedostaju. Ljudi su društvena bića i svima nam je potrebna interakcija.

U ovom trenutku je neizvesno kada ćemo moći da se vratimo u kancelariju, a takode ne znamo ni kako će izgledati rad u kancelariji posle COVID-19.

S druge strane, kompanijama će u budućnosti možda trebati manje kancelarijskog prostora, jer će više ljudi raditi od kuće. Rad na daljinu je polako, ali neprekidno u porastu tokom prilično dugog perioda otkad nas je COVID-19 prisililo na situaciju bez predsedana, koja se može tumačiti kao najveći globalni eksperiment o efektima rada na daljinu.

Zbog samo nekoliko nedelja, stručnjaci su već započeli nagađanja da će kompanije ubuduće zakupiti manje kancelarijskog prostora. Argument je sledeći - ako ljudi mogu efikasno raditi od kuće, zašto ne bi bili u kancelariji samo

nekoliko dana nedeljno, a tako bi se uštedelo na iznajmljivanju.

S druge strane, pošto COVID-19 neće uskoro nestati i moramo se pripremiti za buduće pandemije, medicinski stručnjaci predlažu da se kancelarijski prostori ponovo konfiguriraju. Sasvim je moguće da veće razdvajanje stolova neće biti dovoljno, da ćemo morati da napustimo koncept „otvorenog prostora“ i da se vratimo radu u kabinama. Postavlja se i mnogo pitanja koja se tiču HVAC sistema i svih stvari koje dodirujemo u kancelariji - tasteri u liftovima, ručke na vratima, dozatori sapuna itd.

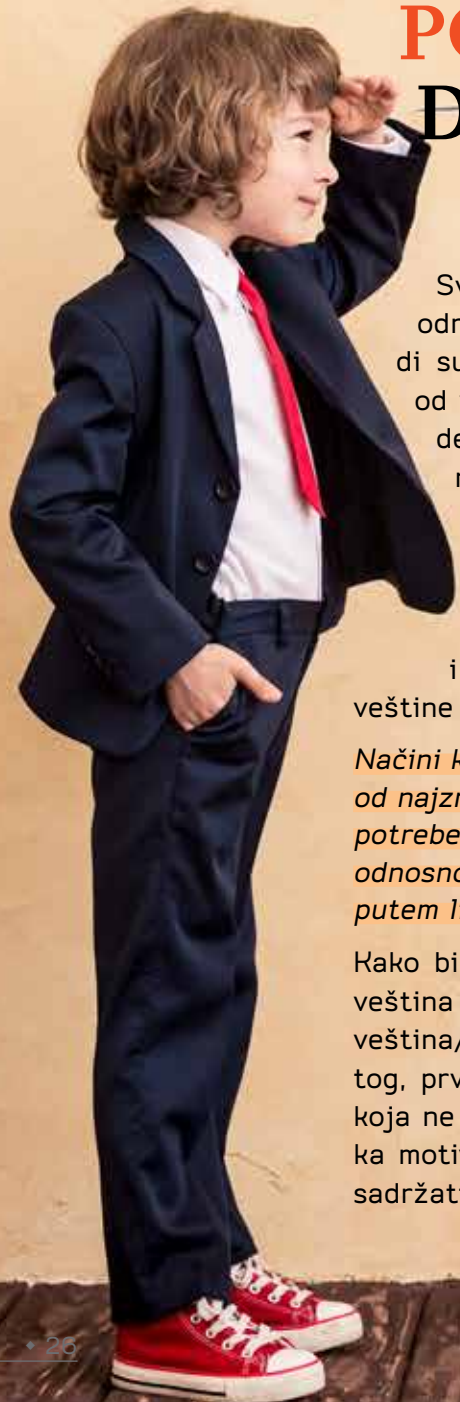
Već postoje izveštaji da određene svetske kompanije planiraju da udvostruče površinu prostora koju zakupljuju kako bi zaposleni mogli da praktikuju fizičko distanciranje kada se vrate u kancelariju.

Uz ova dva konfliktna trenda, nemoguće je predvideti kako će COVID-19 uticati na prostorne potrebe kompanija širom sveta. Međutim, jedna stvar se čini sigurnom. Kada se vratimo u kancelariju, biće drugačije nego ranije.

Ákos Budai,
glavni i odgovorni urednik,
Property Forum

ÁKOS BUDAI

DA LI JE DOBRO PODSTICATI DECU DA BUDU LIDERI?



Svako dete je individua za sebe i rađa se sa određenim karakterom. Ono što se kroz život gradi su veštine, navike, znanja čija usvajanja zavise od velikog broja faktora. U prvim godinama života deteta roditelji su osobe koje imaju najveći doprinos u građenju temelja za razvoj pojedinca. Ta gradnja se širi na više nivoa i odnosi se na to kako će dete videti sebe, koliko će biti slobodno da istražuje svet koji ga okružuje, da li će biti slobodno da ostvaruje socijalne kontakte i na koji način, koliko slobodno će usvajati nove veštine i drugo.

Načini kako roditelji tome doprinose su različiti, a neki od najznačajnijih su koliko su responsivni na detetove potrebe, kako podstiču dete i reaguju na uspeh odnosno neuspeh i kakav model pružaju svojoj deci putem ličnog primera.

Kako bi dete bilo bolje motivisano za usvajanje novih veština najbolja strategija je za početak krenuti od veština/znanja koje već poseduje. Kada krene od poznatog, prvi korak mora biti uspešan, a ne postoji osoba koja ne voli da uspe u onome što radi. Uspešnost vodi ka motivaciji i spremnosti za naredni korak koji može sadržati i neke nove elemente. Tako, svaki naredni korak

potrebno je postepeno uvoditi kako bi dete bilo ohrabreno da se upusti u nepoznato.

Kada biste detetu dali košarkašku loptu i instrukciju da zakuca loptu u koš, zauvek biste ga odbili od košarke, jer je startno osuđeno na neuspeh. Suprotno tome, ako bi ste se sa detetom prvo igrali dobacivanja lopte, pa tapkanja u mestu ili ga podigli do obruča da zakuca stekao bi pozitivne emocije vezane za taj sport i sa većom lakoćom se odvažio da proba.

Primer toga u funkcionisanju odraslih bio bi da će retko neko voditi tim, a da prethodno nije dobro poznavao tu oblast i bio na mestu svojih sada podređenih.

Često kod roditelja srećemo velika očekivanja i ambicije po pitanju budućnosti svoje dece. U redu je da želimo najbolje za svoju decu i da imamo velike snove o njihovoj budućnosti, ali ipak roditelji ne bi trebali da vrše pritisak i insistiraju na putu kojim će dete ići.

Kao što sam na početku navela deca se rađaju sa određenim karakterom i određenim crtama ličnosti i ma koliko nam bilo možda teško da prihvatimo, nekada dete nije jednostavno rođeno za ciljeve koje smo za njega zamislili.

Važno je imati na umu da su detetu roditelji najvažnije figure i da će u skladu sa tim (naročito u mladom dobu, ali i kasnije) učiniti sve da bi "zaradilo" njihovu ljubav. U skladu sa tim vrlo je verovatno da će prihvatiti želje i namere roditelja iako je svom svojom dušom protiv toga. Preporuka je da posmatrate svoje dete, da učite o njemu iz njegovih reakcija, ponašanja, igre, načina intereagovanja sa okruženjem, a kada ga upoznate u skladu sa tim ko on jeste ponuditi mu aktivnosti.

Ako vidite da vaše dete ne ume da povuče liniju, ne šalžite ga u školu slikanja. Ponudite mu nešto što je u skladu sa njegovom prirodom, karakterima, interesovanjima. Aktivnost u kojoj uživa i ima šanse da bude uspešno.

Nismo svi rođeni za muzičare, ni za književnike, ni za sport, ali sigurno svako od nas poseduje talenat i nešto što je dobro. Važno je da pronademo i prepoznamo to dobro, a potom ga i negujemo. Kada se to desi, naše dete će biti motivisano, uspešno, a velike su šanse i da će biti lider u tome.

Maja Antić,
psiholog

Centar za dečiju psihoterapiju
„Priča o vili“

SREĆA JE U BIVANJU

U istom paketu sa udobnostima savremenog života, većinom trkom za "boljim" – boljim životom, boljim automobilom, boljom pozicijom, liderskim mestima, većom platom, dočekalo nas je i nekoliko zamki. Jedna od njih je postavljanje intelekta na pijedestal čovekovih vršina. Razvoj se često poistovećuje sa usvajanjem znanja i informacija. Uz to, osećanja se smatraju manje vrednima i od čoveka se očekuje da snagom svoje volje bira kako će se osećati u datom trenutku. Ukoliko način na koji se osećamo želimo da navedemo kao razlog za bilo šta onda to dodatno moramo da potkrepimo racionalnim razlozima.

U čemu je zamka? Mišljenje i volja jesu bitne moći kojima ljudsko biće raspolaže, ali nisu one koje opredeljuju da li će biti srećan. Čovekov vrhovni kvalitet je svest. A naša svest ne nalazi se samo u našoj glavi nego u čitavom telu. Isto važi i za nesvesno. Telo je bitan nosilac svih naših iskustava. Ono izražava i sadašnjost i prošlost, istoriju osobe (npr. položaj tela, pokreti ili izraz lica). To je kod nekih ljudi naročito lako primetiti. Oni imaju upečat-

ljivo držanje ili grč na licu. I jezik pokazuje ovu povezanost – odsekle su mi se noge (strah), prevrće mi se želudac (gadenje), osećam leptiriće u stomaku (zaljubljenost)... Dakle, ljudsko biće čini jedinstvo materijalnog (telo) i nematerijalnog (psiha – misli, osećanja, duh...).

Posmatrajući iz ovog ugla, bit čovekova se najpre može povezati sa bivanjem. Bivanje je sposobnost doživljavanja sopstvene celovitosti koja uključuje prirodno isprepletene oblike intelektualnog, emotivnog, telesnog i duhovnog. Ovakvo stanje čoveku pruža doživljaj sreće, ispunjenosti i smisla.

Zato je mnogo važno da u doba vladavine Intelektu dovoljno vremena odvojimo za veštine, radnje i iskustva koji nam omogućavaju da ovaj svet isprobamo, osetimo i doživimo.

Ana Petrović,
psiholog

„Ako želiš
da budeš
srećan, budi!“
Lav Tolstoj



**Budimo odgovorni zajedno.
Čuvajmo jedni druge.**

#budimoodgovornizajedno

Novaston - Vuka Karadžića 7A, Beograd, Srbija

WWW.NOVASTON.COM

Pronađite nas na

