

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**PRINCIPI KVANTNE FIZIKE ZA RAZUMEVANJE ZAVZETOSTI
ZAPOSLENIH PRI DOSEGANJU CILJEV V PODJETJU**

Ljubljana, september 2016

MANICA ČELOFIGA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Manica Čelofiga, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Principi kvantne fizike za razumevanje zavzetosti zaposlenih pri doseganju ciljev podjetja, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Jano Žnidaršič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 ZAVZETOST ZAPOSLENIH	3
1.1 Opredelitev zavzetosti.....	3
1.2 Gallupova raziskava zavzetosti zaposlenih leta 2013 in priporočila za povečanje zavzetosti	6
1.2.1 Predstavitev kategorizacije zaposlenih glede na raven zavzetosti.....	6
1.2.2 Gallupova raziskava zavzetosti zaposlenih leta 2013.....	7
1.2.3 Gallupova priporočila za povečanje zavzetosti zaposlenih	8
1.3 Vzvodi zavzetosti zaposlenih	9
1.4 Mehke veščine vodij in doseganje ciljev v podjetju.....	10
2. PRINCIPI KVANTNE FIZIKE ZA RAZUMEVANJE ZAVZETOSTI ZAPOSLENIH	13
2.1 Izvor temeljnih prepričanj današnjega zahodnega človeka	13
2.1.1 Newtonova paradigma, entropija ter potreba po nadzoru in kontroli	13
2.1.2 Kvantna fizika in sintropija.....	13
2.3 Principi kvantne fizike skozi menedžerski model kvantnih veščin za razumevanje zavzetosti zaposlenih	14
3 EMPIRIČNA RAZISKAVA IN KLJUČNE UGOTOVITVE	20
3.1 Načrt raziskave in metoda zbiranja podatkov	20
3.1.1 Fokusna skupina	20
3.1.2 Namen in cilji izpeljave srečanj fokusnih skupin	21
3.2 Načrtovanje in izvedba fokusnih skupin učeči in energijski mentorji ter ključne ugotovitve	21
3.2.1 Načrtovanje in izvedba fokusnih skupin.....	22
3.2.2 Analiza odgovorov udeležencev fokusne skupine – učeči	26
3.2.3 Analiza odgovorov udeležencev fokusne skupine – energijski mentorji	36
3.2.4 Ključne ugotovitve na podlagi fokusnih skupin učeči in energijski mentorji	43
3.2.5 Omejitve empirične raziskave	44
3.2.6 Priporočila za nadaljnje raziskave	45
LITERATURA IN VIRI	47
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razmerja med kvantnimi veščinami in izzivi zavzetosti na delovnem mestu.....	20
Tabela 2: Struktura udeležencev fokusne skupine – učeči	23
Tabela 3: Struktura udeležencev fokusne skupine – energijski mentorji.....	24
Tabela 4: Sklopi in posamezna vprašanja fokusne skupine – učeči	25
Tabela 5: Sklopi in posamezna vprašanja fokusne skupine – energijski mentorji.....	26

KAZALO SLIK

Slika 1: Komuniciranje v elektromagnetno polje z uporabo notranje tehnologije znotraj nezavednega.....	18
--	----

UVOD

Poslovni svet se spreminja. Od stabilnih organizacijskih struktur 20. stoletja, ko so bili nadzor, kontrola in predvidevanje, kako bo ravnal trg, še precej predstavljeni, smo v 21. stoletju priča poslovnemu svetu, za katerega lahko z edino gotovostjo napovemo, da bo njegova največja stalnica – sprememba in nenehno učenje (Shelton & Darling, 2003).

Vloga zaposlenega, in tudi vodij v podjetju, ni več statična ali administrativna, prilagojena mehanskemu ustroju stabilne organizacijske strukture. Podjetja si ne morejo več privoščiti plačevanja pasivno nezavzetih zaposlenih (63 odstotkov), niti tolerirati aktivno nezavzetih (24 odstotkov), ki celo spodkopavajo uspešnost podjetja pri doseganju ciljev (Gallup, 2016). Pojem, ki je postal nekakšen epicenter kadrovskega raziskav, je zavzeti zaposleni (13 odstotkov), ki pripomore k boljšemu delovanju organizacije in njenim rezultatom (Harter, Schmidt & Kayes, 2002). V današnjem turbulentnem poslovnem okolju, ki ga zaradi nepogrešljive kvantne tehnologije (mobilna tehnologija, internet, računalniki, pametni telefoni, skenerji ...) lahko poimenujemo tudi kvantno delovno okolje, potrebujejo podjetja odzivne, mentalno prilagodljive, hitre, produktivne, kreativne in inovativne zaposlene, da bi ohranila konkurenčno prednost ali preprosto preživela. Lahko celo trdimo, da kvantna tehnologija določa ritem našega delovanja na delovnem mestu. Kolikokrat ne dvignete mobilnega telefona, ko zazvoni, koliko elektronskih sporočil ne pogledate, ko vas opozori opomnik? Ne preostane nam drugega, kot se prilagoditi ali izgoreti. In zakaj v ta namen voditelji podjetij ne bi uporabili večšine kvantnega avtentičnega vodenja v napredni učeči se organizaciji (Shelton & Darling, 2003)?

Namen moje diplomske naloge je odpreti se ideji celostnega razumevanja delovanja zaposlenega v podjetju z upoštevanjem principov kvantne fizike, pri čemer avtentični vodje učijo svoje sledilce – zaposlene kvantnih veščin. Razvoj kvantnih veščin v podjetjih vidim kot odgovor na vprašanje kako prebuditi vedenja zavzetih zaposlenih na delovnem mestu, med katera spadajo energičnost, vključenost in učinkovitost v nasprotju z izgorelostjo na delovnem mestu, ne vključenostjo in neučinkovitostjo (Leiter & Maslach, 2002), vedenja, kot so osredotočenost, kreativnost, samozavest, etičnost, prilagodljivost in sočutje (Shelton & Darling, 2003), samoiniciativnost, vitalnost in pozitivizem (Bakker, 2011, str. 267). Bakker in Leiter (2010, str. 1) poudarjata, da so zaposleni dejavnik, ki ga konkurenca ne more kopirati ali posnemati, seveda ob ustreznem upravljanju. Prepričana sem, da podjetje, ki razvija kvantne veščine vodenja, iz tega črpa vzvode za ustrezno ravnanje z zaposlenimi in dvig zavzetosti zaposlenih pri doseganju ciljev podjetja. S tem izražajo energičnost in vitalnost podjetja za ustvarjanje konkurenčne prednosti in preboja na trgu.

Cilj teoretičnega dela o zavzetosti zaposlenih in principih kvantne fizike za razumevanje zavzetosti zaposlenih je bralcu bližje predstaviti zavzetost do dela in zavzetost zaposlenih v odnosu do podjetja ter njegove uspešnosti doseganja ciljev, obravnavano s strokovnega (akademskega) vidika in tudi poslovnega (organizacijskega) (Bakker & Leiter, 2010). Izpostaviti glavne opredelitve, kaj je zavzetost, kateri so glavni vzvodi za doseganje zavzetosti zaposlenih ter priporočila za povečanje zavzetosti prve in ene vodilnih raziskovalnih hiš na svetu na

področju zavzetosti zaposlenih Gallup. Poglavji zavzetosti zaposlenih in principi kvantne fizike povežem prek skupne problematike soočanja vodij z nepredvidljivostjo in dinamiko poslovnega okolja 21. stoletja. Čeprav je ekonomska stroka pripravila zelo jasna in konkretna priporočila za povečanje zavzetosti zaposlenih v podjetjih, ta še vedno vztrajajo na preživetih predpostavkah in veščinah vodenja, ki ovirajo zaposlene v njihovih prizadevanjih, da opravljajo svoje delo zavzeto. V ta namen ponudim predstavitev menedžerskega modela kvantnih veščin, ki lahko menedžerjem pomaga razumeti, da lahko v dinamiki poslovnega okolja 21. stoletja, s principi kvantne fizike dosežemo hitrejšo odzivnost, kreativnost in inovativnost poslovanja. Principi kvantne fizike pojasnjuje ravno nepredvidljivost in vlogo navzočnosti opazovalca, ki določa realnost. To nakazuje na nasprotno stran videnja realnosti, napoveduje idejo, da dinamika in spuščanje kontrole ter nadzora v podjetjih le ne pomeni nekaj nevarnega, temveč smer opolnomočenja zaposlenega v največjo gonilno silo uspeha. In med to gonilno silo spadajo tudi vodje prihodnosti in njihov posluš za »mehke veščine«, kot je čutenje, ki se na koncu izkažejo za še kako trdne temelje odločanja in rasti podjetja.

V empiričnem delu diplomske naloge s kvalitativno raziskavo izpeljave dveh fokusnih skupin udeležencev, ki prakticirajo veščine kvantne fizike in krepijo intuicijo v svojem vsakdanjem življenju in delu s postavitvijo raziskovalnih vprašanj, predstavljam: 1. kako so se ti posamezniki znašli v življenju, če so razmišljali na klasičen način zahodne percepcije človeka, 2. Zaradi katerih razlogov in motivov so se ti posamezniki odločili prenesti principe kvantne fizike v prakso in 3. kaj to zdaj pomeni za njihov način življenja in dela. Najpomembnejši prispevek v empiričnem delu diplomske naloge pa je, kako so z upoštevanjem načel kvantne fizike izboljšali kakovost svojega čustvovanja, povečali vitalnost in energičnost, zaupanje v negotov proces življenja in motivacijo za doseganje cilje v svojem osebnem in poslovnem življenju, ki tvorita neločljivo celoto. Pokaže se tudi celovitost razumevanja delovanja človeka v ravnotežju med umom, čustvi, telesom in duševnim namenom, ki se razkriva v pričevanjih udeležencev in v našem primeru pojasnjuje tudi, kako lahko zaposleni sam s poznavanjem kvantnih veščin poskrbi za lastno opolnomočenje ter s tem vodstvu podjetja olajša vpeljevanje naprednejših priporočil ekonomske stroke za povečanje zavzetosti zaposlenih.

Kvantno fiziko sem izbrala zato, ker je to trenutno najnaprednejša tehnologija, ki po znanstvenih dokazih najširše in najgloblje zajema delovanje človeka in konkretno predlaga rešitev za razumevanje nepredvidljivosti poslovnega okolja, in ker imamo že prve rezultate ekonomske stroke in organizacijskega raziskovanja, ki so kvantne veščine že uvajali. Menim, da lahko s celostno obravnavo načina človekovega delovanja podjetjem ponudimo razumevanje »nevidnega« in »nepredvidljivega« in s tem tudi odpremo vrata številnim priporočilom ekonomske stroke za povečanje zavzetosti zaposlenih pri doseganju ciljev podjetja, ki povsem podpirajo vedenjske rezultate, ki bi jih radi dosegli s kvantnimi veščinami.

Po uvodu v prvem poglavju predstavljam konstrukt zavzetosti zaposlenih, v drugem poglavju teoretično predstavim glavne principe kvantne fizike, pri čemer posebej poudarim njihovo povezanost z zavzetostjo zaposlenih. V zadnjem delu diplomskega dela je empirično preverjena povezava principov kvantne fizike in zavzetosti zaposlenih (pri doseganju ciljev v podjetju). V

tem delu s kvalitativno metodo fokusnih skupin predstavljam posameznike, ki so se odločili zakone kvantne fizike in sintropije upoštevati v svojem vsakdanjem življenju in delu, ter njihove mentorje, ki jih skozi proces učenja vodijo. Naloga se konča s sklepom.

1 ZAVZETOST ZAPOSLENIH

1.1 Opredelitev zavzetosti

Izvor termina **zavzetost zaposlenega** ni povsem jasen, vendar je najbolj verjetno, da je bil prvič uporabljen v raziskovalni hiši Gallup v devetdesetih letih prejšnjega stoletja (Bakker & Leiter, 2010).

Schaufeli in Bakker (2010, str. 10) razlagata, da besedna zveza **zavzetost pri delu** vključuje zvezo med zaposlenim in njegovim delom in je bolj specifična, medtem ko besedna zveza **zavzetost zaposlenih** poleg zveze zaposlenega z njegovim delom lahko vključuje tudi odnos do organizacije.

Kahn (2010, str. 20) je bil prvi strokovnjak (akademik), ki je opredelil zavzetost pri delu in ugotovil, da se nanaša na to, kako se delavci vedejo pri delu. Nadaljuje pa, da si pomen zavzetosti strokovnjaki zlagajo precej različno, vsem pa je skupna misel, da je dobro biti zavzet delavec.

Kahn v (Khan, str. 21–22; Schaufeli & Bakker, 2010, str. 12) je oblikoval definicijo zavzetosti najprej na podlagi dognanj, da zavzetost pomeni to, kar delavec dejansko počne, v kar vloga svoj maksimalni napor, kadar trdo dela in kadar je identificiran z delom.

Z leti proučevanja je prvotni definiciji dodal vpetost lastne biti v delo, in sicer z razlago, da zavzetost ni le vlaganje navora v trdo delo, ampak precej več, saj je leta 1990 definiral **zavzetost kot izkoristek delavčeve biti** (Khan, str. 21–22; Schaufeli & Bakker, 2010, str. 12). Zavzeti delavec se pri delu izraža fizično, kognitivno (kar počneš z umom: mišljenje, orientacija v prostoru, razumevanje, računanje, učenje, govor, presoja ...), čustveno in mentalno (duševno).

Iz tega izhaja, da zavzetost ni trajna in zato ni preprost koncept. Na zavzetost vpliva nujni počitek delavca, vendar pa to ni edini pogoj za ustvarjanje zavzetosti. Da delavec postane zavzet in da zavzetost ohranja, morajo biti izpolnjeni trije pogoji (Khan, str. 21–22; Schaufeli & Bakker, 2010, str. 12):

- da delavec občuti, da je delo, ki ga opravlja, smiselno,
- da je delo, ki ga opravlja, varno,
- da so na voljo zadostni viri za delo.

Pozneje je Kahn (1992) razlikoval koncept zavzetosti z vidika psihološke navzočnosti oz. izkušnje biti popolnoma navzoč (angl. *being fully there*), predvsem kadar ljudje občutijo, da so pozorni, povezani, vključeni in osredotočeni v svojo delovno vlogo. Z drugimi besedami, koncept zavzetosti opredeljuje kot **vedenje – energijo, ki poganja zaposlenega** v svoji delovni vlogi ter je upoštevana kot manifestacija psihološke navzočnosti, konkretno mentalnega (duševnega) stanja zaposlenega. Za zavzetost se predpostavlja, da ustvarja pozitivne rezultate na individualni ravni (osebna rast in razvoj) in tudi na ravni podjetja (raven uspešnosti) (Schaufeli & Bakker, 2010, str. 12–13).

Drugi viri razlagajo zavzetost kot nasprotje izgorelosti pri delu. Leiter & Maslach sta leta 1997 zavzetost definirala z dimenzijami: energija, vključenost in učinkovitost. Vse tri so nasprotne dimenzijam izgorelosti pri delu. Nasprotje energije je izčrpanost, nasprotje vključenosti je cinizem, nasprotje učinkovitosti pa neučinkovitost (Schaufeli & Bakker, 2010, str. 13). To nakazuje, da zavzet zaposleni skrbi za **ravnotežje med delom in počitkom**.

V povzetku navedb je pomembno omeniti, da je ključna referenca za zavzetost po Kahnu (1990, 1992) **vloga zaposlenega** pri njegovem delu, medtem ko je zavzetost za tiste, ki jo opredeljujejo predvsem kot nasprotje izgorelosti, predvsem delovna aktivnost oz. **delo samo**. Kot smo omenili v kontekstu, kako so podjetja pojmovala zavzetost, referenca zavzetosti ni niti vloga dela niti delovna aktivnost, ampak **podjetje** (Schaufeli & Bakker, 2010, str. 13).

Avtorja Schaufeli in Bakker (2010, str. 13) sta s pomočjo Salanove in Gonzalez-Rome definirala zavzetost pri delu kot pozitivno, izpopolnjevalno stanje uma pri delovnem procesu. Zavzetost je po njunem mnenju torej obstojno in prodorno afektivno-kognitivno stanje. Pri tem izpopolnjevalno stanje pomeni nasprotje občutka praznosti pri izgorelosti. Zavzetost pri delu je definirana kot visoka raven energije in identifikacija delavca z delom, kar je ravno nasprotje izgorelosti, ki je definirana kot nizka stopnja energije in slaba identifikacija z delom.

Bakker in Leiter (2010) omenjata razliko v obravnavanju in merjenju zavzetosti zaposlenih s strokovnega (akademskega) in tudi poslovnega (organizacijskega) vidika. Predstavljata zadnje znanstvene ugotovitve in meritve stroke ter povezovanje tega s prakso zavzetosti zaposlenih v podjetjih. Praksa v podjetjih se bolj osredotoča na pojem zavzetosti zaposlenih in ji dodaja tudi dobičkonosnost, večjo produktivnost, prodajo in boljše zadovoljstvo strank (Gallup, 2016). Zavzetost zaposlenih v poslovnem svetu definirajo z vidika pripadnosti podjetju in pripravljenosti na dodatne naloge brez nasprotovanja. Trditev, da višja zavzetost pripomore k boljši dobičkonosnosti in produktivnosti, v strokovni literaturi ni utemeljena, je pa navedeno, da obstaja **pozitivna povezanost med zavzetostjo ter boljšo dobičkonosnostjo in produktivnostjo**. Definicije zavzetosti v podjetjih se tesno prekrivajo z definicijami že uveljavljenih konceptov, kot sta zadovoljstvo z delom in vključenost v delo. Zanimanje za proučevanje zavzetosti v organizacijah se je zato med strokovnjaki še povečalo (Schaufeli & Bakker, 2010, str. 10–12).

Zavzetost zaposlenih (angl. *employee engagement*) Gruban (2005a) opiše kot stanje čustvenega in intelektualnega zadovoljstva ter pripadnost podjetju, organizaciji ali skupini. Zavzetost zaposlenega pojasni z zadovoljstvom (kako so mi všeč stvari tukaj), pripadnostjo (koliko si še naprej želim biti tukaj) in zavzetostjo (koliko si želim biti tukaj in koliko dejansko storim za izboljšanje delovnih rezultatov).

Gruban (2005b) izpostavlja pomen koncepta zavzetosti zaposlenih v primerjavi z nezadostnostjo koncepta njihovega zadovoljstva. Zadovoljstvo priznava zgolj kot kazalnik počutja zaposlenega oziroma žarišč nezadovoljstva, ki ga je priporočljivo obravnavati in odpraviti. Zavzetosti pa pripisuje večjo pomembnost, saj upošteva tudi **produktivnost zaposlenih** in njihovo **zavzemanje za sprejemanje odločitev**, ki bodo v podjetju pripomogle k pravočasnemu in uspešnemu doseganju ciljev.

Zavzetost so Schaufeli, Bakker in Salanova (2006, str. 702) merili z dimenzijami: energičnost (angl. *vigor*), predanost (angl. *dedication*) in zatopljenost (angl. *absorption*).

Schaufeli, Taris in Bakker so leta 2006 proučevali povezanost zavzetosti z uspešnostjo in ugotovili, da obstaja pozitivna korelacija z uspešnostjo pri doseganju ciljev zahtevanih, formalnih nalog (angl. *in-role performance*) ter tudi z uspešnostjo pri uresničevanju neformalnih nalog in oblikovanju proaktivnega vedenja (angl. *extra-role performance*) (Demerouti & Cropanzano, str. 148).

Zavzetost zaposlenih je v splošnem definirana kot **raven komunikacije in vključenosti**, ki jo ima zaposleni do podjetja in njegovih vrednot. Ko je zaposleni zavzet, se zaveda svojih odgovornosti do ciljev podjetja in sočasno motivira svoje kolege za njihovo doseganje. Pozitiven odnos zaposlenega do delovnega mesta in njegov sistem vrednot se sicer imenujeta pozitivna čustvena povezanost zaposlenega z njegovim delom. Uspešnost zaposlenih pa se meri s cilji in dosežki med delom, uspešnost pomeni držati se postavljenih načrtov, medtem ko poskušamo doseči cilje podjetja. Zavzet zaposleni preseže obvezne zadolžitve in opravi svoje delo v odličnosti (Anita, 2013).

Koncept zavzetosti zaposlenih je zadnjih nekaj let deležen ogromne pozornosti kadrovske stroke. Študije največjih svetovnih raziskovalnih institucij in navsezadnje tudi slovenske raziskave nedvoumno dokazujejo **visoko stopnjo povezanosti** med **zavzetostjo zaposlenih** in **finančno uspešnostjo** organizacij. Povsod je opaziti številna proučevanja zavzetosti na mikroravni organizacijskih enot z uporabo različnih metodologij in vprašalnikov. Poskušajo namreč najti razloge, zakaj podjetja delujejo tako, kot delujejo, in kako lahko zagotovijo potrebne spremembe za izboljšanje rezultatov (Gruban, 2005a).

Bakker (2011, str. 267) izpostavlja, da obstajajo najmanj štiri vzroki, zakaj so zavzeti delavci uspešnejši kot nezavzeti: zavzeti delavci pogosteje občutijo **pozitivna čustva, hvaležnost, veselje in navdušenje**, kar jim daje nove možnosti za izboljševanje lastnih potencialov, počutijo

se bolj zdravi, zaradi česar se lažje osredotočajo na delovne naloge, ustvarijo si svoje lastno »delo in vire« ter zavzetost prenašajo na sodelavce v timu.

Leiter in Bakker (2010, str. 1) sta spoznala, da zavzetost lahko ustvarja resnično drugačnost v miselnosti zaposlenih ter je odlično orodje za doseganje cilja podjetja, kot je **konkurenčna prednost**. Zaposleni so dejavnik, ki ga konkurenca ne more posnemati, če je ustrezno upravljan. Zato je zelo pomembno, da podjetje ustvari razmere za zavzetost, saj je močan koncept, s katerim se meri njegova energičnost.

Gallup, Buckingham in Coffman poudarjajo pomembno relacijo: »Pravi ljudje na pravih delovnih mestih, vodeni s strani pravih vodij, poganjajo zavzetost zaposlenih«, argumentirano tako, da je zavzet zaposleni tisti, ki pozitivno odgovori na vseh 12 vprašanj iz Gallupovega vprašalnika delovnih mest. Gallupovi raziskovalci so šli še korak naprej in predstavili zavzetost zaposlenih kot: »Sposobnost zajemanja **glave, srca, duše zaposlenih**, da jim lahko prebudijo notranjo željo in strast po odličnosti.« Gallup dodaja duhovni element poleg že obstoječega kognitivnega in čustvenega vidika zavzetosti (Anita, 2013).

1.2 Gallupova raziskava zavzetosti zaposlenih leta 2013 in priporočila za povečanje zavzetosti

1.2.1 Predstavitev kategorizacije zaposlenih glede na raven zavzetosti

Posebna metoda preverjanja 12 kazalnikov zavzetosti (Q12) podjetja Gallup, ene vodilnih svetovnih raziskovalnih hiš na področju zavzetosti zaposlenih, to znanstveno povezuje z elementi splošne učinkovitosti podjetja, kot npr. z odzivom potrošnikov, produktivnostjo, prometom, dobičkom, s kakovostjo proizvodov oz. storitev, z nesrečami pri delu in izostajanjem od dela (Gallup, 2016).

Kazalniki so razporejeni od osnovnih do podrobnejših. Skupaj predstavljajo **pot do popolne zavzetosti zaposlenih**. Opisujejo jih naslednje izjave raziskovalne hiše (Gallup, 2016):

1. Vem, kaj se pri delu od mene pričakuje.
2. Imam sredstva in opremo, ki jih potrebujem za opravljanje svojega dela.
3. Pri delu imam vsak dan priložnost delati tisto, kar počnem najbolje.
4. V zadnjih sedmih dneh sem bil deležen priznanja za dobro opravljeno delo.
5. Mojemu nadrejenemu oz. sodelavcu ni vseeno zame na osebni ravni.
6. Na delovnem mestu nekdo spodbuja moj razvoj.
7. Na delovnem mestu moja mnenja štejejo.
8. Poslanstvo oz. namen mojega podjetja mi dajeta občutek, da je moja služba pomembna.
9. Moji sodelavci so zavzeti za kakovostno opravljanje dela.
10. Na delovnem mestu imam najboljšega prijatelja.
11. V zadnjih šestih mesecih se je nekdo na delovnem mestu z mano pogovarjal o mojem napredku.

12. V zadnjem letu sem bil na delovnem mestu deležen priložnosti za učenje in rast.

Glede na odzive zaposlenih na vprašalnik Gallup (2016) delavce razporedi v tri skupine:

- **Zavzeti zaposleni** delajo z veseljem, čutijo povezanost s podjetjem, kar se kaže v inovativnosti in napredku organizacije.
- **Nezavzeti zaposleni** so popolnoma pasivni in v delo vlagajo le čas in nič energije.
- **Aktivno nezavzeti zaposleni** izražajo nezadovoljstvo pri delu in tako spodkopavajo učinke zavzetih delavcev.

1.2.2 Gallupova raziskava zavzetosti zaposlenih leta 2013

Poročilo iz leta 2013 se nanaša na raziskavo, izvedeno med letoma 2011 in 2012 v 142 državah med skoraj 230.000 delavci, zaposlenimi za polni ali polovični delovni čas v podjetjih, nepridobitnih in drugih organizacijah. V sklopu izbranega vzorca je **le 13 odstotkov zavzetih delavcev**, ki na delovnem mestu vsakodnevno ustvarjajo dodano vrednost. Aktivno nezavzetih in potencialno škodljivih delavcev je **kar 24 odstotkov**, vsi preostali pa so pasivno nezavzeti, in sicer **63 odstotkov** (Gallup, 2016).

Glavne ugotovitve Gallupove raziskave zavzetosti zaposlenih (2016) povzemam po področjih:

1. **Področje organizacijske klime:** zavzetost na delovnem mestu je v pozitivni korelaciji z zadovoljstvom pri delu in odsotnostjo stresa.
2. **Področje vodenja in upravljanja delovne sile:** visoka negativna korelacija je bila ugotovljena med zavzetostjo zaposlenih in neustreznim vodenjem oz. upravljanjem delovne sile:
 - Zaposlovanje po zvezah in poznanstvih neposredno povezujejo z negativnimi reakcijami zavzetih delavcev in s splošnim zmanjševanjem delovne motivacije in pripadnosti podjetju.
 - Nezavzetost se močno poveča ob neprimernem izkoriščanju delovnih potencialov in talentov zaposlenih.
 - Še večja nezavzetost je povezana s pomanjkljivim sodelovanjem delavcev pri sprejemanju odločitev v podjetjih in oblikovanju delovnih mest.
3. **Področje doseganja ciljev podjetja:** pri končnih učinkih raziskava prikazuje, da nezavzetost zaposlenih:
 - povzroča občutno nižjo produktivnost in dobiček,
 - zelo negativno vpliva na odziv potrošnikov in promet,
 - izostanki od dela in nezgode pri delu se povečujejo.
4. **Področje vpliva na nacionalno gospodarstvo:** primer Velike Britanije in Nemčije: raziskava kaže, da kategorija aktivno nezavzetih zaposlenih gospodarstvo Velike Britanije v povprečju stane med 52 in 70 milijardami funtov na leto, gospodarstvo Nemčije pa kar med 112 in 138 milijardami evrov.

1.2.3 Gallupova priporočila za povečanje zavzetosti zaposlenih

Gallupovo poročilo z analizo rezultatov raziskave oblikuje pomembna priporočila za povečanje zavzetosti zaposlenih na delovnem mestu (Gallup, 2016):

1. Redna komunikacija in sodelovanje med vodji in zaposlenimi

Pri povečanju zavzetosti zaposlenih na delovnem mestu imata bistveno vlogo spodbujanje komunikacije in sodelovanje vodij z zaposlenimi na vsakodnevni ravni. Če želimo negovati izjemno zavzetost zaposlenih in izkoristiti vse njene pozitivne učinke, mora aktivno sodelovanje med vsemi udeleženci v delovnih procesih **od najbolj osnovnih do višjih ravni** postati del kulture podjetja.

2. Primerno merjenje zavzetosti zaposlenih v podjetju

Raziskovalci ugotavljajo, da podjetja zavzetost zaposlenih pogosto preverjajo s kazalniki, ki neprimerno naslavljajo izzive zavzetosti in posledično ne razkrivajo uporabnih informacij. Priporočena Gallupova metoda Q12 je s tega vidika koristna, saj **meri čustveno zavzetost delavcev**, ki je neposredno povezana s stopnjo osebnega truda, ki ga bodo delavci pripravljani vložiti v svoje delo in uspešnost podjetja.

3. Spodbujanje zavzetosti »od zgoraj navzdol«

Čeprav je krepitev zavzetosti zaposlenih proces, ki mora potekati na osnovnih ravneh dela, je pomembno, da ta **proces spodbuja vodstvo** podjetja, saj lahko le tako srednji in nižji menedžment ter zaposleni postanejo zadostno opolnomočeni in motivirani za njegovo vsakodnevno realizacijo.

4. Izbira primernih vodij

Sposobnost primerne vodenja in upravljanja zaposlenih je po Gallupu **bistveni dejavnik krepitve zavzetosti** na delovnem mestu. Zato bi se morala podjetja izogibati diskrecijskemu imenovanju vodij, npr. za potrebe nagrajevanja, ter jih izbirati na podlagi specifičnih veščin učinkovitega podpiranja, komunikacije, razporejanja, spodbujanja in motiviranja zaposlenih v podjetju.

5. Usposabljanje vodij za učinkovito krepitev zavzetosti delavcev

Delo vodij je ključnega pomena za zavzetost delavcev v podjetju, zato Gallup priporoča, da se na tem področju **vodje primerno usposabljujejo** in so v zvezi s spodbujanjem in negovanjem zavzetosti delavcev tudi redno odgovorni nadrejenim. Za optimalno doseganje učinkov

zavzetosti je namreč treba zagotoviti, da proces čustvenega spodbujanja zaposlenih poteka konsistentno in skladno s spreminjajočimi se potrebami vsakodnevnega opravljanja dela.

6. Opredelitev realnih ciljev na področju krepitve zavzetosti delavcev

Čeprav so dolgoročni cilji podjetja na tem področju lahko postavljeni široko, je pomembno, da so v vsakodnevni interakcijah z delavci oblikovani **oprijemljivo in so kratkoročno izvedljivi**. Tako se krepitev zavzetosti uresničuje na ravni osnovnih delovnih procesov in omogoči vključenost in jasno definiran vložek vseh zaposlenih.

7. Krepitev razumevanja specifičnih potreb delavcev med vodji

Iz izsledkov raziskave je razvidno, da na zavzetost zaposlenih vplivajo različni dejavniki, kot so lahko potrebe in pričakovanja glede dela, gospodarske okoliščine ali tudi izobrazba.

Gallup zato poudarja, da morajo vodje nameniti dovolj časa in energije prepoznavanju specifičnih potreb svojih zaposlenih **z redno komunikacijo in sodelovanjem**, ker lahko že vsaka najmanjša interakcija z njimi pozitivno vpliva na njihovo čustveno pripadnost podjetju, hkrati pa poskrbi, da so metode spodbujanja zavzetosti primerne realnim potrebam in kot take bolj učinkovite.

1.3 Vzvodi zavzetosti zaposlenih

Gruban (2013) poudarja, da je zavzetost zaposlenih **posledica, rezultat organizacijske kulture** in da je uresničevanje poslovnih strategij in upravljanje zavzetosti ali delovne uspešnosti zaposlenih nemogoče pričakovati brez predhodnega skrbnega proučevanja in posledičnega upravljanja organizacijske kulture. Kar dve tretjini, po mnenju nekaterih pa celo 90 odstotkov, poslovnih strategij se namreč nikoli ne uresniči tako, kot so bile postavljene. Vzrok za to ni le v čedalje večji negotovosti in nepredvidljivosti globalnega poslovnega okolja, ampak v tem, da je prav organizacijska kultura (skupna stališča in mnenja vseh zaposlenih, njihovi občutki o lastni organizaciji, nenapisana »pravila igre«, vrednote, identifikacija s poslanstvom itd.) tista, ki lahko odločilno pripomore ali zavira uresničitev strategij, realizacijo vizij in filozofij ter poslanstev.

Pomembno merilo podaja tudi MacLeod (2015), ki trdi, da potrebujemo, če želimo podjetja izvleči iz recesije, zavzetega vsakega zaposlenega, vendar ne z manipulacijo, temveč tako, da bo iniciativa prihajala iz zaposlenih prostovoljno, ker je to v njihovem interesu, ker je podjetje tako postavljeno. Navaja štiri vzvode v podjetjih, v katerih so zaposleni res zavzeti:

- ljudje imajo zelo jasen občutek glede tega, kam želi podjetje, obstaja neka **strateška naravnost**;
- zavzeti **menedžerji** so neposredno **v prvih vrstah**, zaposlenim dajo jasno vedeti, da jih cenijo in kaj se od njih pričakuje, z zaposlenimi delajo kot s človeškim bitjem strahov, upov in želja;

- **delo je zelo učinkovito organizirano**, glas zaposlenega se sliši, lahko pove, kaj si misli, in to prežema celotno podjetje;
- **ni vrzeli med izrečenimi in napisanimi vrednotami** ter tistim, kar podjetje izvaja v praksi.

Eden najmočnejših vzvodov zavzetosti zaposlenih za doseganje ciljev v podjetju je po besedah Goldratta (Tocfun, 2015) **uravnavanje izhodiščnih predpostavk, prepričanj**, kako naj bi podjetje delovalo in kako naj bi ravnali s kadri.

1.4 Mehke veščine vodij in doseganje ciljev v podjetju

Doseganje ciljev v podjetju se je z leti precej spremenilo. V preteklosti je bilo stanje na trgu razmeroma stabilno in je omogočalo postavljanje stabilnih ciljev in ljudje v podjetju so si zamišljali organizacijo kot strogo piramido. Na vrhu so bili cilji in celoten sistem organizacije je bi zgrajen tako, da bi bili ti cilji doseženi. Ljudje so bili v sistem vključeni zgolj administrativno – so del sistema in vse je mogoče natančno načrtovati. V takšni postavitvi zdaj podjetja ne morejo več delovati dovolj odzivno. Hitrost sprememb na trgu in dvig konkurence ne dopuščata tako togo postavljene poti doseganja ciljev. Zdaj je postavljanje ciljev negotovo, znanje iz preteklosti pa lahko ovira način odzivanja na nove razmere, ki zahtevajo predvsem izvirno odločanje. Ustvarjalnost je postala pomembnejša od znanja in le miselno in ustvarjalno prožni zaposleni lahko sledijo spremembam. Organizacije zato postajajo bolj sploščene in to pomeni tudi, da se odgovornost za rezultate širi po vsej organizaciji. Poleg administrativnega modela ravnanja z ljudmi pri delu so se pojavili še drugi (legalni, finančni, vodstveni, humanistični, vedenjsko-spoznavni), ki omogočajo, da situacija, v kateri je podjetje, določa, kateri model ravnanja z ljudmi se bo uporabil, da bodo cilji uspešno doseženi. (Možina, S., Rozman, R., Glas, M., Tavčar, M., Pučko, D., Kralj, J., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Tekavčič, M., Dimovski, V. & Kovač, B., 2002).

Doseganje ciljev podjetja zahteva tudi naprednejše vodje, vodje prihodnosti. Primer avtentičnega vodje v učeči se organizacije izpostavljam, saj te organizacije ustvarjajo okolje odprtega dostopa do informacij ter enako priložnost za rast in razvoj vsakogar v podjetju. To opolnomoči zaposlene in delo opravijo bolj učinkovito (Dimovski, Penger, Peterlin, 2009). Avtentični vodja vodi s svojim zgledom ter sproža procese identifikacije, pozitivnega modeliranja, čustvenega vpliva in pozitivnih družbenih izmenjav. Njegov pozitiven čustveni vpliv, ki je izpostavljen kot posebno vreden in edinstven prispevek avtentičnega vodenja za zaposlene (Dimovski et al., 2009), v poglavju o principih kvantne fizike za razumevanje zavzetosti zaposlenih pri doseganju ciljev v podjetju potrdim tudi z utemeljitvijo izjemnega pomena čustvovanja zaposlenih za njihovo vedenje in uspešnost doseganja ciljev v podjetju skozi menedžerski model kvantnih veščin.

Vodja prihodnosti bo posameznik, ki bo dokazal obvladovanje hitrih in nenehnih sprememb. Še vedno se bo odločal na podlagi načrtovanja, organiziranja, vodenja in kontroliranja. Upošteval bo vplive okolja, virov in sredstev za doseganje ciljev, sočasno pa bo razpolagal s paletto mehkih

veščin, ki temeljijo na obvladovanju odnosov. Zgolj trda večšina tehnične podkovanosti voditeljev ne bo pripeljala zaposlenih do vedenja, s katerim bodo kos dinamičnim zahtevam globalnega poslovnega okolja za uspešno doseganje ciljev podjetja (Možina et al., 2002). Pravzaprav trend oblikovanja sploščne organizacijske strukture in potrebe po avtentičnih voditeljih nakazuje, da postaja vsak zaposleni vodja na svojem delovnem mestu. Svoje delo opravlja tudi bolj zavzeto, če ga lahko samoiniciativno prilagodi svojim interesom, vrednotam in sposobnostim (angl. *job crafting*). Interes po samoiniciativnem preoblikovanju delovnega mesta je tudi višji med bolj izobraženimi zaposlenimi (Pintar & Mihelič, 2015), torej tistimi, ki so zaradi svojega znanja že v osnovi večja dodana vrednost podjetja. Če pa jim omogočimo, da sprostijo svoje potenciale, jim damo določeno svobodo izbire načina pri opravljanju delovnih nalog oz. pristopu k ciljem v podjetju, od njih lahko pričakujemo večjo zavzetost in čustveno pripadnost podjetju (Pintar & Mihelič, 2015).

Dolgoletne izkušnje opazanj, da menedžment še vedno premalo dvomi o izhodiščnih predpostavkah in prepričanjih, na podlagi katerih sprejema vodstvene odločitve, in »aha« moment, ki ga je doživel dr. Goldratt na srečanju najboljših japonskih podjetij, ki so implementirala njegov model kritične verige (angl. *Critical chain*), so ga pripeljali do sklepa, da so medosebni odnosi najpomembnejši element doseganja ciljev podjetja. Japonska podjetja naj bi z uporabo modela kritične verige cilje projektov dosegla hitreje in povečala delež zaključenih projektov. Dr. Eliyahu M. Goldratt sklene (TOCfun, 2015), da so bili cilji doseženi v tako visokem deležu le pri japonskih podjetjih, saj je ta model odlično deloval v okolju in organizacijski kulturi, ki temelji na spoštovanju do zaposlenih, ki ustvarjajo dodano vrednost, in vrednotah pripadnosti.

Andrej Božič, menedžer leta 2016, je na pogovornem večeru o voditeljih prihodnosti izjavil (Tadeja ZA, 2016): »Najprej se začne s spoštovanjem, če ni osnovnega spoštovanja, nimaš dobrih odnosov, ko imaš dobre odnose, šele lahko začneš graditi zaupanje, in ko imaš zaupanje, lahko greš v spremembe. Ampak spremembe morajo biti take, da so dobre za vse, ne samo za nekatere. In potem se lahko začne krog izboljšav in po fazah pelješ podjetje naprej v preboj.« Odprl je tudi perečo problematiko slovenske podjetniške kulture, ki ji očitajo premalo kreativnosti in inovativnosti z vprašanjem: »Zakaj bi pa lahko pričakovali, da bi imeli inovativne in kreativne zaposlene, če pa velikokrat podjetja vodimo samo s strahom?« Po Zohar (1990) je strah zelo slab motivacijski dejavnik, narediš namreč samo tisto, kar moraš, in nič več. Ko pa se ljudje počutijo poklicane (angl. *calling*), da pripadajo, da so del nečesa, kar je dobra zgodba, nekega tima ali podjetja, potem se čutijo bolj izpolnjene, bolj kreativne in tudi možgani delujejo drugače in pridejo do bolj prebojnih idej. V Steklarni Hrastnik so imeli marca 2016 po besedah Andreja Božiča več kot 200 idej in zato nizke stroške. En evro vložka v človeški kapital so povrnili v desetih evrih. »Najbolj donosna naložba (angl. *Return on investment*), « pravi Andrej Božič (Tadeja ZA, 2016).

Omenjeni pričevanja mednarodne in domače poslovne prakse nakazujeta, kako odlične rezultate imajo lahko podjetja, katerih vodje dosežejo umsko kapaciteto transformacije svojih starih prepričanj in jih nadomestijo z novimi dognanji ekonomske znanosti na področju vedenja

zaposlenih na delovnem mestu ter to vpeljejo v prakso, ki je v dobro podjetja in širše, za zaposlene in okolje, v katerem podjetje deluje. V nadaljevanju diplomske naloge želim predstaviti idejo razumevanja zavzetosti zaposlenih, ki ponuja odgovor na vprašanje, kako vodjem uspe dvigniti kapaciteto uma, da zmorejo posodobiti svoja temeljna prepričanja o tem, kako naj bi se opravljalo delo v podjetju. Priporočila sem našla v principih kvantne fizike, natančneje v modelu kvantnega menedžmenta, ki z razvijanjem kvantnih menedžerskih veščin dvigne kapaciteto uma v razsežnosti, ki omogočajo stalno transformacijo preživetih prepričanj in hitrejšo sprejemanje novih znanj, ki jih v nenehno učeči se organizaciji vodja avtentično prenaša na zaposlene, ki nato prav tako lažje opuščajo netvorne konstrukte uma in lažje sprejemajo novo znanje. Tako postopoma oz. organsko postajajo zavzeti zaposleni 21. stoletja, kot predlaga ekonomska stroka s svojimi strokovnimi priporočili, ki očitno ostajajo v predalih številnih menedžerjev, ujetih v preživelih prepričanjih (starih znanjih), kako upravljati delovno silo, namesto ravnati z zaposlenimi, kako upravljati podjetje, namesto ga voditi oz. biti *coach* zaposlenim do polnomočenja sprejemanja hitrih rešitev.

A menedžerjem v zagovor – temeljnih prepričanj ni tako zlahka spremeniti. Naša prepričanja imajo izvor v nezavednem delu našega uma in se ne dajo izkoreniniti zgolj s pojasnjevanjem priporočil zavednemu, racionalnemu umu. Prepričanja delujejo od znotraj (iz nezavednega) navzven (v zavedni del uma) in določajo naše čustvovanje. To naprej določa naše vedenje (Walton, 2012b) oz. vedenje zaposlenih v podjetju. Zaradi moči človeškega čustvovanja svetovno priznana raziskovalna hiša Gallup tudi meri **čustveno zavzetost zaposlenih** in sodeluje pri nadgradnjah svojega uvida v zavzetost zaposlenih z naprednimi strokovnjaki na področju alternativne medicine in menedžmenta, kot je Deepak Chopra (Gallup, 2016). Zato predlagam vpeljavo kvantne tehnologije v menedžment, ker omogoča voditeljem razvijati veščine, s katerimi hitreje in bolj celostno spreminjajo svoje podjetje in sprejemajo nepredvidljivost tako ljudi kot poslovnega okolja oz. stalne prisotnosti dinamike.

Kvantna fizika je lahko odgovor na vprašanje kako dvigniti nizko stopnjo zavzetosti za doseganje ciljev v podjetju. Konec koncev je človek zapleten kvantni sistem (Detela, 2014), čigar najzmogljivejši center naj ne bi bili le v možganih. Znanstvena odkritja na področju kognitivne znanosti v zadnjih desetletjih odkrivajo, da imamo okoli srca več nevronske povezave kot v možganih (Walton, 2013a), kar ponovno daje pozornost čustvom pred logičnim razmišljanjem. Čustvo je kvantni jezik (Braden, 2009). Kvantna fizika je znanstvena disciplina, ki pojasnjuje nepredstavljivo in nepredvidljivo. Če uporabimo njene principe v vodenju timov in podjetij, lahko dobimo rešitve za probleme, ki so bili doslej videti nerešljivi (Everingham, 2016), npr., kako trajno ohranjati zavzetost zaposlenih za doseganje ciljev v podjetju.

2. PRINCIPI KVANTNE FIZIKE ZA RAZUMEVANJE ZAVZETOSTI ZAPOSLENIH

2.1 Izvor temeljnih prepričanj današnjega zahodnega človeka

2.1.1 Newtonova paradigma, entropija ter potreba po nadzoru in kontroli

Pred 350 leti je Newton objavil svoje zakone gibanja in nastala je sodobna znanost. Po njegovem mnenju je vesolje kot ogromen mehaničen sistem, kjer sta prostor in tudi čas absolutna. Dvesto let so bile Newtonove predpostavke o naravi temelji znanstvenega področja, ki ga poznamo kot klasično fiziko. Skupaj z Maxwelllovo teorijo o elektriki in magnetizmu iz poznega 19. stoletja ter Einsteinovimi teorijami o relativnosti iz zgodnjega 20. stoletja je bila klasična fizika neverjetno uspešna pri pojasnjevanju vidnih pojavov (Braden, 2009). Newtonovo razmišljanje je izjemno močno vplivalo na svetovni nazor zahodne družbe, za katerega velja, da je realnost objektivna, posledice so predvidljive in znanja ni mogoče prejeti drugače kot s čuti (z zbiranjem in analizo) (Shelton & Darling, 2003).

Prvo jasno obliko **entropijskega zakona** je že **pred več kot 150 leti** (1853) zapisal William Thompson (z drugim imenom lord Kelvin), in sicer kot zakon degradacije in razpada, prepričanje znanosti, da narava vodi v spontan razpad organiziranih struktur v bolj neurejene (entropijske) strukture. Za zagovornike entropije velja, da svet gledajo povsem klasično fizikalno, kar pomeni, da znanstveni model ne upošteva zavesti opazovalca (Detela, 2014) in si zato ne more pojasniti pojavov, ki skozi to percepcijo ostajajo znanstveno »nepojasneni«.

Na podlagi Newtonove paradigme in entropije zahodni človek posledično povsem razumno presodi, da brez nadzora vsega, kar se dogaja v življenju in delu, ni varnosti. V pričakovanju razpada vsega, kar ustvarja, **razvije večino nadzora in kontrole** ter se opre na zavestni um kot edino referenčno stanje za ceno zaupanja v življenje (Musek, 1999).

Newtonovo razmišljanje je zelo vplivalo ne samo na znanost, ampak tudi na podjetja. Leta 1911 je Frederick Winslow Taylor objavil prispevek Principi znanstvenega menedžmenta (angl. *Principles of scientific management*), ki je spodbujal podjetja, da si z znanstvenim pristopom zagotovijo več predvidljivosti in kontrole v menedžmentu. Francoski industrialec Henry Fayol je razvil še zdaj uveljavljene vodilne »trde veščine« menedžmenta: planiranje, organiziranje, vodenje in kontrola, ki so bile osnova ekonomskega napredka v 20. stoletju. **Organizacijsko učenje ni bilo prioriteta** (Shelton & Darling, 2003).

2.1.2 Kvantna fizika in sintropija

Kvantna fizika oz. kvantna mehanika pomeni raziskovanje podatomskih delcev v gibanju (Shelton, 1999). Max Planck je kvant (foton) oz. najmanjši odkriti delec materije poimenoval izbruhi energije in **pred 116 leti** dokazal, da materija obstaja bolj kot verjetnost in tendenca in ne

kot absolutnost, kot jo opisuje Newtonova paradigma. To vodi k predpostavki, da »realnost« le ni tako realna in trdna, kot jo dojema človeštvo s prostim očesom oziroma skozi kolektivno percepcijo (Braden, 2009).

Glede na kvantno teorijo so vesolje signali oz. veliko elektromagnetno polje informacij (Shelton, 1999). Curtin (2011) omenja prednosti kvantne fizike pri vodenju podjetij in ravnanju z zaposlenimi, ker je utemeljena na matematiki in logičnem razmišljanju in zato zelo uspešno tekmuje z organizacijsko psihologijo ter preostalimi »mehkimi znanostmi«, ki so danes poleg uveljavljenih menedžerskih veščin zelo zaželeni pri vodjih prihodnosti, ki jih priporoča ekonomska stroka (Možina et al., 2002, str. 37).

Entropijski paradigmi kot nasprotni pol znanosti nastopa **sintropijska percepcija** sveta. Pojasnjuje, da je zakon narave sposobnost samoorganizacije in razvoja kompleksnih oblik, ki jih narava vedno ohranja na najvišji možni ravni in redu v trenutnem času. V naravi obstajata obe smeri delovanja, tako entropija kot sintropija. V naravnem okolju v nasprotju z okoljem, ki ga je ustvaril zahodni človek skozi newtonovsko percepcijo, obstaja presežek sintropije nad entropijo, kar zagotavlja zdravje narave in človeka (Detela, 2014).

Svoboda in potencial kvantnih delcev je potencial človeka. Na subatomske ravni govorimo o svobodi kvantnih delcev oziroma njihovem izjemnem potencialu, za katere veljajo zakoni kvantne fizike, ki se v naši »realnosti« kažejo v zelo omejeni obliki. Zakaj? **Omejevalni element je zavest človeka.** Na ruski akademiji znanosti in na ameriškem inštitutu HearshMath so dokazali, da je um človeka zelo subjektiven in da je treba z velikim spoštovanjem in znanstveno natančnostjo upoštevati prisotnost človeka kot opazovalca. Prav tako so dokazali, da je človeško čustvo kvantni jezik. **Tako kot čutimo, tako se spreminja subatomske svet in posledično vse okoli nas (materija, realnost, kot jo vidimo).** Posameznik ni statičen opazovalec svojega življenja in dela, temveč ima na voljo vso tehnologijo (notranjo tehnologijo) postati opolnomočen, če se odpre moči nezavednega uma (Braden, 2009; Murphy, 2011; Lipton, 2013).

Dvojnost našega uma ima veliko vlogo v procesu presoje, saj je procesna moč zavednega uma milijonkrat šibkejša od procesne moči nezavednega. Dobro se je zavedati, da v 95 do 99 odstotkih naše vedenje določajo ravno mehanizmi in temeljna prepričanja, ki so v nezavednem (Walton, 2012b). Z vidika principov kvantnih veščin vedenja je glavni poudarek na delovanju celotnega uma v stanju srčno-možganske koherence (povezave), ki zaposlenemu daje energijo in aktivira dodatne nevronske povezave ter s tem dvigne delovanje uma v stanje aktivacije notranje tehnologije povezovanja z elektromagnetnim poljem informacij.

2.3 Principi kvantne fizike skozi menedžerski model kvantnih veščin za razumevanje zavzetosti zaposlenih

Kvantni model menedžerskih veščin je eden izmed možnih novodobnih modelov vedenja menedžerjev v učeči se organizaciji, ki lahko zagotavlja večjo praktično in trajno učinkovitost

zaposlenih (Shelton, 2006). Po priporočilu Gallupa sta primerno vodenje in ravnanje z zaposlenimi bistven dejavnik krepitve zavzetosti, zato je pomembno, da ta proces spodbuja vodstvo od zgoraj navzdol. Po vzoru avtentičnega vodenja kvantno vodenje z lastnim zgledom in mentoriranjem prenaša kvantne veščine na sledilce (zaposlene) ter jih tako opolnomoči (Gallup, 2016; Dimovski, et al., 2009) za njihovo delo v dinamiki današnjega časa, ki zahteva miselno prožne, hitre, kreativne in inovativne zaposlene.

Predstavljene veščine se nanašajo na predpostavko, da je **kvantni realizem energije primarnega pomena** in zato vzrok za vse preostalo. Glede na to, da so načrtovanje, organiziranje, vodenje in nadziranje derivati newtonovske percepcije linearnega analitičnega razmišljanja, lahko principi kvantne fizike predlagajo enega od posodobljenih nizov veščin, ki dodajajo še vedno koristnim in potrebnim linearnim in stabilnim menedžerskim modelom tudi osredotočenost na veščine vodenja, potrebne za uspeh na današnjem nepredvidljivem konkurenčnem trgu. Čeprav lahko analogijo kvantne fizike s človekovim delovanjem vlečemo tudi iz biologije delovanja človeka (Lipton, 2013) ali iz kognitivne znanosti (Walton, 2012a), jo lahko vzpostavimo tudi z organizacijo podjetja (Shelton, 1999b). Svet je oboje, objektivni in subjektivni, racionalen in iracionalen, linearen in nelinearen, urejen in kaotičen, svet, v katerem prisotnost človeka kot opazovalca vpliva na tisto ali tistega, ki je opazovan (Shelton, 1999a).

Model kvantnih veščin

Prve tri veščine so primarno psihološke narave in so širše sprejete po svojih psiholoških principih. Voditeljem pomagajo delovati bolj namensko in kreativno, vendar jim ne dajejo nujno tudi občutka globalnega namena in izpolnjenosti (Shelton, 1999).

Kvantno videnje (angl. *quantum seeing*): videti z namenom, osredotočenostjo na tisto, kar želimo doseči. Videti iz doseženega cilja, radostno, brez pričakovanj ali vnaprejšnje sodbe (Braden, 2009; Shelton, 1999). Percepcija človeka je izjemno subjektivna. Tako kvantna fizika kot sodobne raziskave na področju človeške percepcije trdijo, da je več kot 80 odstotkov, kar vidimo v zunanjem svetu, funkcija naših notranjih pričakovanj in prepričanj (Wheatley & Kellner-Rogers, 1996, str. 49). Veščina omogoča voditelju, da zavestno oblikuje svoj namen tako, da uravna svojo percepcijo s tem, kar je treba doseči, npr. znižati stroške inventarja. Voditelj bo takoj, ko bo izrazil to namero, začel intenzivno delovati in druge usmerjati k iskanju izboljšav, lotili se bodo raziskovanja, povezovanja z dobavitelji in smiselno začeli uvajati izboljšave. Vse te možnosti so bile voditelju na voljo že prej, vendar jih je zaradi takratne percepcije ignoriral, dokler se ni pojavil zavestni namen, ki je menjal pozornost. Vodja se je osvobodil rutine in praks, ki niso dale pravih rešitev. **Jasen namen deluje kot povečevalno steklo.** V ta proces pa je nujno vključiti zaposlene, da ne ostajajo na ravni, ki jo je vodja že presegel, in zaradi česar ne bi mogli ustrezno opravljati namere, ki jo je vodstvo že osvojilo.

Kvantno razmišljanje (angl. *quantum thinking*): sposobnost razmišljati paradoksalno. Psihološki princip: kreativno razmišljanje zahteva razvoj desne polovice možganov. Izhaja iz dokazov eksperimentov na področju kvantne fizike, ki zatrjujejo, da vesolje in vse znotraj njega

deluje paradoksalno, nelogično. Kvantno razmišljanje je lahko ključ do izjemno inovativnih rešitev za izzive vodij in zaposlenih. Nagovarjalo bo številna podjetja in njihove izzive v prihodnje (Nasi, 1995, str. 20–21). Zato morajo vodje razviti sposobnost aktivacije in povezovanja z desno možgansko polovico, ki ni vezana na verbalno komunikacijo in logiko in zato zmore preseči linearno razmišljanje ter zbere navidezno nepovezane ideje in jih uredi v izjemno visoko kreativne postavitve. Vodja poskuša vizualizirati v nasprotju z razmišljati v besedah, ubeži tiraniji časa in vstopi v realnost (poveže se z elektromagnetnim-informacijskim poljem, ki nas obdaja), v kateri se navidezno nasprotujoče si možnosti brez napora povežejo v odlično kreativno rešitev.

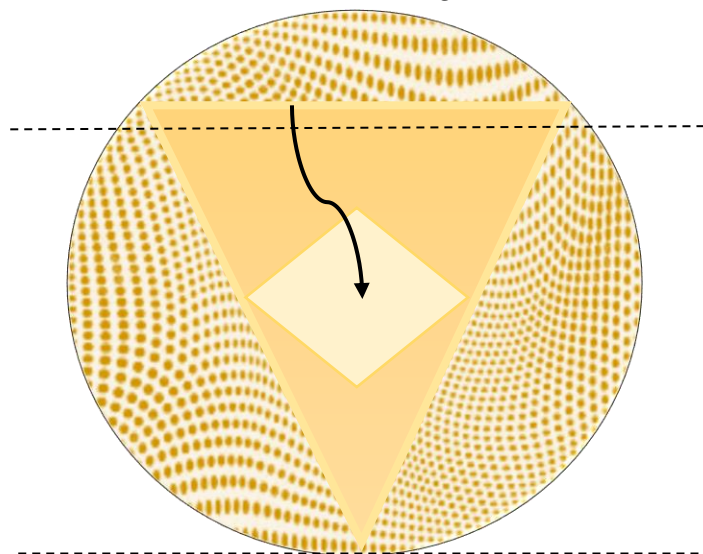
Kvantno čutenje (angl. *quantum feeling*): sposobnost počutiti se vitalnega, živega. Psihološki princip: človekova čustva niso rezultat zunanjih dejavnikov, temveč notranjega dialoga. Človek je iz enake energije kot preostali del vesolja, zato zanj veljajo enaki zakoni energije kot za vse drugo v vesolju, kar smo dokazali z gibanjem kvantnih delcev na naši subatomske ravni. Na inštitutu HeartMath (1993, str. 3) so ugotovili, da je **srce primarni vir energije za um in telo**. Srce ustvarja najmočnejši elektromagnetni signal v človeškem telesu in moč tega signala je primarno v funkciji misli in čustev. Negativna čustva (npr. frustracija, strah, žalost, jeza, konflikt in stres) znižujejo možgansko srčno koherenco (povezavo) in moč elektromagnetnega valovanja srca ter povzročajo, da telo izgublja energijo. Pozitivna čustva (npr. ljubezen, sočutje, pozornost in hvaležnost) povečajo koherenco in zvišajo raven človeške energije. Ta raziskava potrjuje, kar veliko posameznikov ve že intuitivno. **Negativnost izčrpava, pozitivnost povečuje energičnost.** Čeprav to vemo, se epidemija stresa, konfliktov in izčrpanosti na delovnih mestih nadaljuje (Nurmi & Darling, 1997, str. 157–165). Veščina kvantnega čutenja omogoča voditelju, da se počuti dobro, ne glede na to, kaj se dogaja zunaj oz. okoli njega. Ko voditelj to pri sebi prepozna in ponotranji, spremeni fizično stanje svojega telesa, s tem ko je spremenil čutenje v svojem srcu (Dyer, 1998, str. 211–213). Takšen posameznik začne ločevati med zunanjimi stimulansi in notranjim odzivom. Začenja prepoznavati, da je njegova energija njegova odločitev; ne določajo je drugi posamezniki oz. situacije. Pozitiven stranski učinek je sprejemanje odgovornosti za svoje vedenje, brez projekcije na sprožilce vedenjskih reakcij. Videti pozitivno v negativni situaciji zahteva od človeka, da razmišlja paradoksalno (**kvantno razmišljanje**). Pozitivno razmišljanje sproži možgansko srčno koherenco in možgani spontano sledijo. Tvoriti se začnejo nelogične povezave do priložnosti, ki v nekoherentnem, negativnem čustvenem stanju ali stanju nizke energije ne bi bile opažene, čeprav so bile vedno tam. Percepcija posameznika se spremeni in vidi nove priložnosti (**kvantno videnje**). Če menedžerji negujejo in vzdržujejo takšno visoko energijsko paradigmo, bodo spremembe bistveno izrazitejše, prav tako produktivnost, pripadnost podjetju in zadovoljstvo pri delu.

Organizacijske spremembe in procesi opolnomočenja so nujni, vendar niso zadostni. Avtor uporabi prisposodbo sindroma nov zakon, enaka žena (angl. *new marriage – same-spouse syndrome*). V podjetju sta potrebna interna sprememba v zavesti in nov izbor večšin čustvene izbire. Namreč vodje, ki še vedno sledijo starim vzorcem v podjetju, so zavezani stari paradigmi. Kljub temu da so jim na voljo nova orodja in nove priložnosti, ne bodo v koraku s kvantnimi

zaposlenimi. Kako narediti to? Da se vodstveni vlogi doda več duha, potrebujejo ljudje na vodstvenih položajih več veščin, ki zmorejo spremeniti fokus z linearnega načina razmišljanja na celostnega, ki zajema delovanje v dobro celote. Model kvantnih veščin imenuje te veščine duhovne. Utemeljene so na treh vesoljnih duhovnih principih in so starodavne in futuristične, znanstvene in duhovne, vsakdanje in nevsakdanje. So ključne veščine, ki v 21. stoletju povečujejo učinkovitost vodenja.




Kvantno vedenje (angl. *quantum knowing*): sposobnost vedeti intuitivno. Vesolje je niz signalov oziroma elektromagnetno polje informacij. Če uporabimo metaforo Newtonove paradigme, je elektromagnetno informacijsko polje vesolja prej velika misel kot mogočen stroj. Kvantno vedenje je sposobnost vzpostavljanja kontakta z informacijami v tem polju potenciala. Kvantno polje vsebuje Bose-Einsteinov kondenzat, to je najvišje organizirana in visoko poenotena struktura, odkrita v vesolju. O enaki strukturi govori tudi Detela (2014) v pojasnjevanju sintropije. Zohar (1990, str. 226) je ena od številnih strokovnjakov na področju fizike, ki delujejo v ekonomski znanosti. Verjame, da Bose-Einsteinov kondenzat v možganih lahko povzroči nevrološke strukture, ki so pogoj človeške zavesti. Razloži povezavo s poljem kot superprevodno stanje, ko nevronske povezave v možganih v superprevodnem stanju presežejo omejitve običajne percepcije in **možgani postanejo drugačno orodje**. Orodje, ki je sposobno sprejemati sporočila iz primarnega polja, elektromagnetnega polja vsega. Težko si je predstavljati podjetje, kjer voditelji uporabljajo to sposobnost in dostopajo do brezkončne vesoljne baze podatkov. Raziskava dr. Ruuda Heijbloma, profesorja strateškega menedžmenta na kolidžu Henley Management in svetovalca številnih vojaških institucij, nakazuje, da precej menedžerjev sicer priznava visoko nagnjenost k intuiciji, ampak redki to javno priznajo, še redkejši pa to razglašajo in vključujejo kvantno vedenje v dnevne aktivnosti in prakso podjetja. Kakorkoli, dostopnih je ogromno podatkov, ki sporočajo, da precej voditeljev išče nove načine razmišljanja. Celo v izjemno tradicionalnih institucijah, kot je vojska, so pokazali interes za intuitivno odločanje, da bi pri svojih vojaki razvili strateški način celostnega razmišljanja. Poimenovali so ga sposobnost raziskati celoto v enem pogledu (angl. *The ability to survey the whole at a glance*). Interes za intuitivno odločanje so pokazali zaradi napačnih vojaških akcij, izvedenih na podlagi analitičnih podatkov in linearnega razmišljanja. S kvantnim vedenjem so želeli dvigniti kakovost in hitrost presoje. Konkurenčna prednost vodij in zaposlenih, ki so se sposobni pravilno in hitro odločati brez preverjanja analitičnih podatkov v računalniških bazah podatkov, je, da intuitivno vstopijo v bazo podatkov elektromagnetnega polja, ki nas obdaja. **Ključno je ozavestiti: vesolje ni prazen prostor, temveč informacijsko elektromagnetno polje vsega, kar je, izvor naše energije in informacij.** Ko bodo različni tipi vodij in organizacij uvedli večino kvantnega vedenja, bodo oblikovali novo vrsto učeče se organizacije – takšne, kjer bo učenje od noter (iz nezavednega) navzven (v zavedno) globoko cenjeno. Obstaja precej podjetij, ki se ukvarjajo z razvijanjem intuicije s pomočjo glasbe, meditacije, gibanja, umetnosti in igranja. Precej je tehnik, ki povečajo človekovo zmogljivost kvantnega vedenja.

Slika 1: Komuniciranje v elektromagnetnem polju z uporabo notranje tehnologije znotraj nezavednega



Povzeto in prirejeno po G. Braden, Božanska matrika, 2009; C. Walton, Vrhunska forma v 60 sekundah, 2012b; J. Murphy, Moč vaše podzavesti, 2011.

Legenda:

-  elektromagnetno informacijsko polje
-  človekov um (nad zg. črto zavedni del uma, med sp. in zg. nezavedni)
-  predel nezavednega, skozi katero komuniciramo z elektromagnetnim informacijskim poljem (srce)

Kvantno delovanje (angl. *quantum acting*): sposobnost sprejemanja odgovornosti. Princip neločljivosti – enosti vsega v polju: na subatomske ravni sistem, ki je stopil v stik z drugim sistemom, ostane v stiku z njim za vedno, ne glede na prostor ali čas med njima. Sprememba na enem sistemu se sočasno zgodi na drugem. Voditelji, ki delujejo v skladu z zakonom neločljivosti, sprejemajo svoje odločitve odgovorno in v dobro celote – sebe, podjetja, celotne družbe in celotnega planeta. Ko se odločijo delovati iz prijaznosti, sočutja ali integritete, so po besedah Danah Zohar (1990, str. 184) vrgli kvantno kocko. Poveča se verjetnost, da bodo ljudje znotraj in zunaj organizacije začeli delovati enako. Voditelji negujejo odnose v podjetju, ko izgubijo občutek, da smo mi proti njim, in spoznajo, da smo vsi – mi (Dyer, 1995, str. 69). Zakon neločljivosti prinese novo pogled na družbeno odgovornost in sprejemanje odločitev. Zakon trdi, da če želiš blagostanje v svojem življenju in podjetju, začneš dajati in služiti. V povezanem vesolju velja, da več ko daješ, več prejmeš. Ko začnejo voditelji uporabljati večino kvantnega delovanja, ugotovijo, da lahko organizacija dobro deluje, ko dela dobro za celoto.

Kvantno zaupanje (angl. *quantum trusting*): sposobnost zaupati življenjskemu procesu. Kvantno zaupanje izhaja iz teorije kaosa. Ta teorija določa, da je kaos del evolucijskega procesa. Kaos je osnova vsakega napredka. Brez kaosa in sorazmernega konflikta, ki ga sproži

sprememba, življenje stagnira in prevlada entropija (Darling & Fogliasso, 1997, str. 1–2). Prigogine (v Prigogine & Stengers, 1984, str. 13) definira pasivni kaos (pojavi se, ko sistem doseže ravnotežje) in aktivni kaos, ki nastopi, ko je sistem v neravnotežju. V takšnem sistemu odziv okolja deluje kot katalizator, ki zmoti sistem in ga popelje na višjo raven delovanja za doseganje najvišjega reda in skladnosti. Slovenski kvantni fizik in svetovno priznani izumitelj Andrej Detela je tudi matematično dokazal, da je kaos oz. sintropija zakon narave, ki v smeri pozitivne asimetrije časa skrbi, da so vsi kompleksni sistemi stalno na najvišji možni ravni, v najvišjem možnem redu (Detela, 2014). Wheatley in Keller-Rogers (1996, str. 35) povežeta, kaj bi to lahko pomenilo za voditelje: »Če je red zastoj (sintropija), ne rabimo biti organizatorji. Ne rabimo oblikovati sveta. Ne rabimo strukturirati obstoja. Organizacija se želi zgoditi.«

Veliko vodij se izčrpa v želji po nenehni kontroli in napovedovanju izida. In še vedno se soočajo s strahovi ega, ki vidi le eno rešitev, tisto, ki si jo je zamislil in ne popusti. Kvantno zaupanje je sposobnost zaupanja v naravni proces. To omogoča voditeljem parirati pospešenim spremembam, biti popolnoma udeležen v avanturi, brez potrebe po kontroli smeri in z globokim zavedanjem, da je lažje krmiliti splav v smeri, v katero je namenjen. Voditelj postaja manj osredotočen na obvladovanje obstoja podjetja in bolj na namen (**kvantno videnje**) ter ceni podporo naravnega procesa, ki ga obdaja in mu lahko zaupa. Namen je tisti, ki nam omogoča izbrati reko, po kateri bomo vodili splav. Z drugimi besedami, voditelj pomaga osvoboditi podjetje, da se spontano razvije, kadar njegov ego ne posega in omejuje optimalnega razpleta, ki ga ponuja naravni proces kvantnih delcev polja.

Primer nove organizacije, ki sprejemajo opuščanje kontrole in napovedovanja, je Owen's open space technology (Owen, 1997, str. 32), ki omogoča timu zaposlenih, da se hitro ne samo samoorganizirajo, temveč to naredijo smiselno in produktivno. Owen's open space technology je samo en primer, ki bi jih Hock poimenoval **kaotiredna organizacija** (angl. *chaordic organization*) (Waldrop, 1996, str. 75). Po teoriji kaosa tudi najbolj kaotičen sistem ne gre čez določeno mejo kaosa oz. po določenem času se v vsakem kaosu začnejo pojavljati strukture. Kar spet potrди zakon narave (sintropijo), ki stremi k najvišji možni ravni samoorganizacije v prostoru in času (Detela, 2014).

Kvantno počutje (angl. *quantum being*): sposobnost biti v odnosu. Veščina kvantnega počutja priznava relacijsko naravo vesolja. Iz subatomskega sveta preidejo lastnosti kvantnih delcev v življenje, kot ga poznamo prek odnosa. Verjetnost kvantnih delcev je verjetnost odnosov. Kvantnih pojavov ni mogoče preiskovati ločeno, brez odnosa (ker ločenost na subatomske ravni ne obstaja, vse niha drugo z drugim v celoti). Kvantno počutje je veščina biti v **odnosu stalnega učenja in brezpogojnega pozitivnega nazora**. Ko voditelji obvladajo to kvantno veščino, postanejo lastniki svojih občutkov in jih ne projicirajo na druge. Ko to počnejo, ugotovijo, da je interakcija z drugimi stalna priložnost za učenje in rast (ne degradacijo in razpad), ter začnejo domnevati, da se nič ne zgodi brez razloga. Da tisti, ki jih lahko naučijo največ, niso vedno najprijetnejši, so pa velika dodana vrednost. Prioritete na delovnem mestu takšnih voditeljev se obrnejo na glavo. Postavi se okolje, v katerem ljudje prosto komunicirajo med seboj, tako vertikalno kot horizontalno, brez strahu pred kaznijo. Ko to naredijo, ugotovijo,

da je dobiček stranski produkt sklenjenih partnerstev, izboljšani odnosi pa se prenesejo v izboljšane poslovne rezultate.

Tabela 1: Razmerja med kvantnimi veščinami in izzivi zavzetosti na delovnem mestu

Izziv delovnega mesta	Kvantna veščina (QV)	Definicija kvantne veščine (sposobnost)	Vedenje na delovnem mestu
kvaliteta	Q-videnje	gledati namerno	osredotočenost
inovacija	Q-razmišljanje	razmišljati paradoksalno	kreativnost
motivacija	Q-čutenje	počutiti se vitalen, živ	energiziran
opolnomočenje	Q-vedenje	vedeti intuitivno	samozavest
družbena odgovornost	Q-delovanje	delovati odgovorno	Etičnost
spremembe/kaos	Q-zaupanje	zaupati življenju	fleksibilnost
timsko delo/raznolikost	Q-počutje	imeti (razumeti) odnose	Sočutje

Povzeto in prirejeno po C. D. Sheldon, & J. R. Darling, From theory to practice: using new science concepts to create learning organizations, 2003, str. 359

3 EMPIRIČNA RAZISKAVA IN KLJUČNE UGOTOVITVE

3.1 Načrt raziskave in metoda zbiranja podatkov

V empiričnem delu diplomske naloge sem uporabila kvalitativno raziskavo izpeljave fokusnih skupin, ker je mogoče iz skupinske diskusije posameznikov, ki prakticirajo principe kvantne fizike in povezovanja s poljem v svojem vsakdanjem življenju, najbolj primerjalno izvedeti, 1. kakšna je bila zavzetost teh posameznikov za doseganje ciljev v življenju in delu v kolikor so razmišljali na klasičen newtonovski način zahodne paradigme, 2. kakšni so bili razlogi in motivi, da so se ti posamezniki odločili priučiti se kvantnih veščin in 3. kaj to danes pomeni za njihov način vedenja pri delu ter ne nazadnje najpomembnejši prispevek, ki ga sama vidim v empiričnem delu diplomske naloge – kako so z upoštevanjem načel kvantne fizike dvignili kvaliteto svojih čustvovanj, povečati vitalnost in energičnost, zaupanje v proces življenja, dvignili motivacijo za doseganje ciljev in se bolj osebno identificirali s svojimi osebnimi in cilji v podjetju.

3.1.1 Fokusna skupina

Metoda fokusnih skupin je ena od kvalitativnih metod za zbiranje, analizo in interpretacijo podatkov. Spada torej med metode, pri katerih se uporabljajo nestandardizirane tehnike anketiranja ali opazovanja, ki niso zelo strukturirane, npr. skupinske diskusije ali poglobljeni individualni intervjuji. Izsledki tega tipa raziskovanja niso merljivi. Raziskovalci iščejo kvalitativne podatke za oblikovanje vtisa, in ne za številčno ali merljivo definiranje trga ali določene skupine. Kvalitativne raziskave nam dajo odgovor, kaj, kako in zakaj, ne pa, koliko. Gre za pogovor skupine ljudi, ki se od drugih tovrstnih pogovorov razlikuje po tem, da je osredotočen na vnaprej znano temo in poteka po določenem načrtu (Klemenčič & Hlebec, 2007).

3.1.2 Namen in cilji izpeljave srečanj fokusnih skupin

Fokusne skupine naj bi odkrivalle nove teme ter poglobljeno presojele (raziskovale, analizirale), odkrivalle okoliščine nekaterih pojavov, stališč, interpretirale pojave, stališča. Fokusna skupina je srečanje skupine ljudi, ki se usmerjeno pogovarjajo na vnaprej znano temo, pogovor pa poteka po določenem načrtu (Klemenčič & Hlebec, 2007).

Zelo pogosto se fokusne skupine uporabljajo za spoznavanje problemov ali skupin ljudi, o katerih ne vemo dovolj. V fokusnih skupinah poglobljeno spoznavamo, kako so si udeleženci in njihove izkušnje med seboj podobni ali različni. Ko spremljamo interakcijo, ki se v fokusni skupini razvije, spoznavamo okoliščine, v katerih so umeščene podobnosti in razlike med udeleženci. V fokusni skupini spoznamo, kako so se posamezni procesi razvili, zakaj so taki, kakršni so, in kakšna je njihova dinamika (Klemenčič & Hlebec, 2007).

Fokusna skupina združuje kompleksen tristranski komunikacijski proces, v katerem (Klemenčič & Hlebec, 2007):

- organizacijska skupina določi, katere informacije potrebuje od udeležencev fokusne skupine,
- se razvije pogovor med udeleženci fokusne skupine o izbranih temah,
- člani organizacijske skupine povzamejo, kar so se naučili od udeležencev fokusne skupine.

Klemenčič in Hlebec (2007) navajata namen fokusnih skupin – zbrati več informacij v kratkem času. Glede tega je metoda fokusnih skupin zelo učinkovita. Vir informacij je interaktiven pogovor med udeleženci v skupini. Izpeljava srečanj fokusnih skupin je vedno odvisna od številnih dejavnikov in lahko poteka različno. Uspeh fokusnih skupin je dosežek skupinskega dela, v katerem poleg moderatorja sodelujejo še udeleženci, zapisovalec ali prepisovalec besedila, analitiki in sestavljavci poročila. Za uspeh fokusnih skupin je načrtovanje vseh potrebnih korakov izredno pomembno. Pazljivo je treba premisliti, načrtovati in izpeljati štiri stopnje: načrtovanje, pridobivanje udeležencev, izpeljavo srečanj fokusnih skupin, analizo in poročanje.

3.2 Načrtovanje in izvedba fokusnih skupin učeči in energijski mentorji ter ključne ugotovitve

V empiričnem delu diplomske naloge se metode raziskave nanašajo na načrtovanje in izvedbo ter analizo in ključne ugotovitve dveh fokusnih skupin. Skupini učeči in energijski mentorji se stopenjsko nadgrajujeta od začetnikov in njihovega prehoda s konvencionalnega načina delovanja zaposlenega v zaposlenega, ki deluje po principih kvantne fizike, in od izkušenih energijskih mentorjev, ki že izvajajo svetovanje posameznikom ali podjetjem, do primera energijske mentorice, ki šele drugo leto uporablja kvantne veščine pri vodenju ključnega oddelka

v podjetju, kjer je zaposlena, in je po enem letu že dosegla pomembno povečanje ugleda in širitve blagovne znamke ter občutno povečala obseg prodaje izdelkov podjetja.

3.2.1 Načrtovanje in izvedba fokusnih skupin

3.2.1.1 Določitev članov organizacijske skupine

Organizacijsko skupino sva pri obeh fokusnih skupinah sestavljali dve osebi. Jaz kot načrtovalka vsebine fokusnih vsebin, organizatorica, moderatorica, ter analitičarka in oblikovalka poročil ter kolegica kot zapisovalka pričevanj v podporo snemalnemu delu spremljanja. Ker sem tudi sama energijski mentor, sem kvalificirana in kompetentna, da ustrezno vodim celotno izvedbo fokusne skupine in zagotavljam ustrezno razumevanje in povezovanje povedanega. Pomanjkljivost vidim v tem, da organiziram fokusne skupine prvič.

3.2.1.2 Oblikovanje vprašanj in namen ter cilj izpeljave srečanj fokusnih skupin

Empirični del diplomske naloge predstavlja dragocen prispevek teoriji in nekako oddaljenim znanstvenim eksperimentom, ki dokazujejo delovanje kvantne fizike v izoliranih okoljih, ob katerih nas nehote spremlja občutek, da nimajo nikakršne povezave z vsakdanjim življenjem. S primeri uporabe principov kvantne fizike v praksi slovenskih podjetnikov in zaposlenih v slovenskih podjetjih pokažem, da ti dokazi le niso tako oddaljeno znanstveni in ne neuporabni. **Prav izkustvena pričevanja udeležencev fokusnih skupin učečih in energijskih mentorjev nam bodo pomagala začutiti vsakdanjo praktično vrednost namena diplomske naloge** in kako ključna je zaveza človeka, da v življenju vsak dan sproti prevzema radostno odgovornost za lastna čutenja in vedenja ter da jih transformira, še preden postanejo netvorna dejanja.

Prva fokusna skupina – učeči je bila namenjena spoznavanju oseb, ki so se začele učiti kvantnih veščin in s tem vzpostavljati optimalne pogoje za lastno zavzetost za to, kar čutijo, da znajo najbolje, torej njihov potencial. Vprašanja sem razdelila v tri sklope:

- Kakšno čutenje in vedenje jih je spremljalo, ko so se trudili biti zavzeti za svoje osebne cilje in cilje v podjetju, preden so se začeli učiti kvantnih veščin.
- Kako so izpeljali prehod s starega načina pogleda na svet skozi newtonsko percepcijo v kvantni način videnja sveta in sposobnosti doseganja ciljev zavzeto.
- Kako jim zdaj uspeva biti zavzet pri doseganju osebnih ciljev in ciljev v podjetju z uporabo kvantnih veščin.

Namen **druge fokusne skupine – energijski mentorji** je bil postaviti analogijo med energijskim mentorjem in učečim ter vodjo v podjetju ter zaposlenimi. Prav tako iz njihovega večletnega izkustvenega in poznavalskega vidika obravnavati kvantne teme, ki sem jih razdelila v dva sklopa. Obravnavali smo:

- Kako mentorji spremljajo prehod učečih s konvencionalnega načina soočanja z vedenjskimi ovirami pri ohranjanju zavzetosti za doseganje ciljev.
- Pomen zaposlenih, ki so usvojili kvantne veščine za zavzetost v podjetjih 21. stoletja in družbo kot celoto.

3.2.1.3 Odločitev o sestavi udeležencev srečanj fokusnih skupin

Po odločitvi, da je prijetna razprava v sklopu fokusne skupine učeči idealno okolje, v katerem bodo tudi udeleženci prejeli povratno informacijo, kako vsak posameznik ohranja svojo zavzetost za doseganje ciljev in kako mu to uspeva, ko se pred njim pojavi konkreten cilj, sem vedela, da bo srečanje koristno za udeležence in namen diplomske naloge. Odločila sem se za izpeljavo dveh fokusnih skupin. Prva fokusna skupina učeči predstavlja začetnike v uporabi principov kvantne fizike pri svojem delu in življenju, druga fokusna skupina energijski mentorji pa predstavlja skupino izkušenih v uporabi kvantnih veščin za lastno življenje ter couchanje posameznikov in podjetij. Najprej sem izpeljala srečanje fokusne skupine učeči, ker sem na osnovi njihovega pričevanja oblikovala vprašalnik za fokusno skupino energijski mentorji, da sem lahko pričevanje učečih smiselno nadgradila in poglobila z odgovori energijskih mentorjev.

3.2.1.4 Predstavitev udeležencev fokusne skupine – učeči

Fokusna skupina učeči je sestavljena iz 6 posameznikov: 3 žensk in 3 moških. Vsi so imeli zaključeno srednje šolsko izobrazbo. U1 (21 let) in U2 (22 let) sta na razpotju od srednje šole do naslednje odločitve, medtem ko imajo preostali, U3 (42 let), U4 (29 let), U5 (39 let) in U6 (29 let), končano univerzitetno izobrazbo in so redno zaposleni. Od teh sta U3 in U5 zaposlena že več kot 15 let, U4 in U6 pa sta prejela zaposlitev pred približno letom ali dvema. Skupina je heterogena v demografski raznovrstnosti in homogena v potrebnih izkušnjah komuniciranja z izvorno inteligenco polja ter v spoznanju vsaj osnovnega principa kvantne fizike, da mi sami lahko spreminjamo našo realnost s spremembo lastnih prepričanj in čutenj.

Tabela 2: Struktura udeležencev fokusne skupine – učeči

Udeleženec – učeči	Spol	Starost	Dokončana izobrazba	Področje dela
Učeči 1	Ž	21	gimnazijska maturantka	priložnostna študentska dela
Učeči 2	M	22	gimnazijski maturant	Glasba
Učeči 3	Ž	42	profesorica razrednega pouka	učiteljica razrednega pouka na OŠ
Učeči 4	Ž	29	dipl. fizioterapevtka	fizioterapevtka v javnem zavodu
Učeči 5	M	39	dipl. strojni inženir	projektni vodja v privatnem podjetju
Učeči 6	M	29	Dipl. učitelj športne vzgoje	pomočnik vzgojitelja v privatnem vrtcu

Učeča 1 in učeči 2 (v nadaljevanju U1 in U2) sta, kot se je U1 simpatično izrazila, »na prehodu najstniških let v neko mlado zrelost [...]«, ko imata še privilegij preizkušanja različnih delovnih

mest, nenavezanega opuščanja, kjer jih delovno okolje ne navdihuje, in iskanja dela s katerim se bosta lahko identificirala, ker odgovarja njuni naravi in potencialom, ki jih še odkrivata pri sebi.

Učeča 4 in učeči 6 (v nadaljevanju U4 in U6) sta ravno izbrala svoj poklic in se soočata s sprejemanjem trenutnega še pretežno stabilnega in linearnega delovanja vodstva v podjetjih kjer delata, dokler ne najdeta naprednejših poslovnih sistemov, ki bodo imeli že v osnovi integriran management kvantnih veščin.

Učeča 3 in učeči 5 (v nadaljevanju U3 in U5) Oba že 15 do 20 let opravljata dela kot zaposlena v določenem podjetju in imata za sabo že kar nekaj let, ko sta sebe postavljala na zadnje mesto, ker dejansko nista imela znanja, kako biti v stiku s seboj ter kako skrbeti za lastno energijo znotraj pričakovanj podjetja, ker zgolj z zadostno kapaciteto lastnega elektromagnetnega polja sploh zmoreš konstruktivno razvijati odnos s preostalimi sodelavci in učinkovito, motivirano ter pripadno izvajati cilje v podjetju.

Ko so U1–U6 ob mojem uvodnem vprašanju predstavili svoje najbolj goreče želje, se je večina odgovorov ponavljala okoli želje, da bi zmogli, znali uporabljati – sebe. Iščejo navodila, kako udejanjiti, kar čutijo, da je najbolje zanje, povezano z njihovim osebnim poslanstvom, kaj je njihov najvišji potencial ter kako ga realizirati oz. materializirati v obliki doseženih ciljev v življenju in pri delu v podjetju. Iskali so svojo identiteto in tehnologijo, ki bi jim omogočala materializacijo tega, kdo so.

3.2.1.5 Predstavitev udeležencev fokusne skupine – energijski mentorji

Sestavlja jo 6 aktivnih energijskih mentorjev, EM2 (42 let) ima srednješolsko izobrazbo in je redno zaposlen v klasični službi, EM3 (69 let) je ekonomistka, EM8 (65let) ima univerzitetno izobrazbo, ob sta v pokoju, EM1 (31 let), EM4 (38 let), EM5 (29 let), EM7 (30 let) so univerzitetno izobraženi samostojni podjetniki in vsi pod svojim okriljem aktivno mentorirajo ljudi pri razvijanju kvantnih veščin, ter EM 6 (27 let) absolvent Fakultete za šport, ki poučuje otroke športno vzgojo. Skupina je heterogena v demografski raznovrstnosti ter v letih in izkušnjah dela z energijo ter homogena v tem, da sta večino učečih in vse energijske mentorje mentorirala EM4 ali EM8 (je prvi, ki je začel v razširjeni ekipi energijskih mentorjev Sun of art z učenjem dela z energijo pred približno 25 leti in je omenjen v pričevanjih pri skupini učečih in skupini energijskih mentorjev, v fokusnih skupinah pa ga ni bilo).

Tabela 3: Struktura udeležencev fokusne skupine – energijski mentorji

Udeleženec – energijski mentor	Spol	Starost (v letih)	Dokončana izobrazba	Področje dela
EM 1	Ž	31	dipl. pravnica	energijski mentoring in delavnice
EM 2	M	42	elektrotehnik	IKT-programer in energijski mentoring
EM 3	Ž	69	ekonomistka	energijski mentoring

EM 4	Ž	38	univ. dipl. oec. in univ. dipl. sociologinja	energijski mentoring in slikarstvo
EM 5	Ž	29	dipl. komunikologinja	vodenje kuhinje, energijski mentoring in fotografija
EM 6	M	27	absolvent fakultete za šport	učitelj telovadbe na OŠ in energijski mentoring
EM 7	M	30	dipl. zgodovinar in sociolog kulture	energijski mentoring in delavnice
EM 8	M	65	univ. dipl. inž. elektrotehnik	energijski mentoring

Udeleženci pričajo z vsakodnevne ravni, kako so se seznanili s kvantnimi veščinami in zakaj so se odločili, da jih uporabijo v svojem življenju in pri delu, čeprav večina populacije in družbe te principe sprejema kot oddaljeno eksperimentiranje, ki se ukvarja z abstraktnimi in vsakdanjemu človeku nedosegljivimi stvarmi.

Tabela 4: Sklopi in posamezna vprašanja fokusne skupine – učeči

Sklopi vprašanj - učeči	Raziskovalna vprašanja – učeči
Kakšno čutenje in vedenje jih je spremljalo, ko so se trudili biti zavzeti za svoje osebne cilje in cilje v podjetju, preden so se začeli učiti kvantnih veščin.	Z vprašanji, kako so udeleženci razmišljali, kakšne občutke so čutili in kako se je odzivalo njihovo telo v procesu od želje do postavitve cilja ter od postavitve cilja do zavzetega delovanja v smeri cilja, sem želela spoznati njihovo kognitivno, emocionalno in energijsko oz. mentalno dimenzijo ohranjanja zavzetosti za doseganje osebnih in poslovnih ciljev, ko je treba preiti od razmišljanja o cilju k dejanjem. Ta faza je za zaposlenega zelo zahtevna, če niso ustrezno vodeni (jasnost poslanstva podjetja in načrtovanja). Želela sem ugotoviti, kako so pred začetkom učenja kvantnih veščin gledali na svojo vlogo v situacijah, ki so se oblikovale v življenju in pri delu. Kdo so mislili, da nosi odgovornost za njihovo zavzetost v procesu doseganja ciljev. Z vprašanjem, katere cilje so lažje dosegali – svoje ali cilje podjetja, v katerem so delali –, sem želela ugotoviti, koliko in ali so se že kdaj poistovetili s svojim delom in skozenj živeli svoje osebno poslanstvo, ali so samo delali za zaslužek, preživetje.
Kako so izpeljali prehod s starega načina pogleda na svet skozi newtonsko percepcijo v kvantni način videnja sveta in sposobnosti doseganja ciljev zavzeto.	Z vprašanji v tem sklopu sem želela prikazati, kdaj pride zaposleni do točke, ko začne iskati rešitev sam in zunaj podjetja, ali komu podjetje omogoča, da to uredi znotraj organizacije. Iskanje rešitev svojega nezadovoljstva, iztrošenosti, majhne motivacije za delo in zasebno življenje. Zadnja vprašanja so bila namenjena raziskovanju tega, kakšna je bila njihova prva reakcija ob stiku z znanjem o principih kvantne fizike in njenih veščinah, da dobimo vtis, kakšno je že obstoječe sprejemanje duhovnih veščin v postsocialističnih družbah. Prav tako sem želela predstaviti radost, veselje in mir, ki so ga občutili, ko jim je nekdo razložil povsem znanstveno in logično tehnologijo, ki pojasni naše vedenje v zasebnem času in na delu.
Kako jim zdaj uspeva biti zavzet pri doseganju osebnih ciljev in ciljev v podjetju z uporabo kvantnih veščin.	S temi izjavami so prikazali napredek v enakih dimenzijah, ki so omenjene v prvem sklopu.

Tabela 5: Sklopi in posamezna vprašanja fokusne skupine – energijski mentorji

Sklopi vprašanj – energijski mentorji	Posamezna vprašanja – energijski mentorji
Kako mentorji spremljajo prehod učečih s konvencionalnega načina soočanja z vedenjskimi ovirami pri ohranjanju zavzetosti za doseganje ciljev.	Z vprašanji tega sklopa smo dobili strokovno mnenje mentorjev, ki so osebno izkusili in razvili svoje kvantne veščine precej bolj kot večina populacije zahodnega sveta. Z visoko razvitim zavestnim umom in v navzočnosti tukaj in zdaj ter z izjemnim spoštovanjem do moči nezavednega ter znanjem o uporabi tehnik dvigovanja intuitivnosti ter energije, so v globino pojasnili zavzetost človeka za njegovo življenje in odgovornost do dela ter opisali faze, skozi katere gre zaposleni, ko se odloči za kvantno vedenje, kako se njegov odnos do delovnega okolja in družbe spremeni, pa tudi, kako družba odreagira na njegovo spremenjeno vedenje in kako on to sprejme.
Pomen zaposlenih, ki so usvojili kvantne veščine za zavzetost v podjetjih 21. stoletja in družbo kot celoto.	Energijski mentorji so iz lastnih izkušenj in izkušenj, ki jih imajo s svojimi učečimi, pojasnili, kakšno vedenje lahko pričakujemo od zaposlenih, ki so se odločili, da v svoje delo vložijo maksimalen napor, vendar ne za ceno nasilja nad sabo in okoljem.

3.2.2 Analiza odgovorov udeležencev fokusne skupine – učeči

S postavljenimi vprašanji kažem pot, ki jo bo prehodil enako ali z malce drugačno tehniko in orodji dvigovanja intuicije vsak, ki se bo odločil trajno izstopiti iz kroga preživetega načina čustvovanja, ki mu botrujejo napačna izhodiščna prepričanja o tem, kako delujemo mi sami in vse. V tem vidim razloge, zakaj prihaja do ožjega razumevanja zavzetosti zaposlenih in s tem ožjega potenciala možnih pristopov k dviganju nizke stopnje zavzetosti in zakaj prihaja do pomanjkanja inovativnosti in kreativnosti iskanja optimalnih rešitev za nepredvidljive izzive na poti do ciljev v podjetju in v življenju na sploh.

Fokusna skupina – učeči

Udeležencem sem postavila uvodno vprašanje z namenom, da so se predstavili in povedali, kaj je njihova trenutna najbolj goreča želja oz. postavljen osebni cilj. S tem vprašanjem sem jih osebno bolj spoznala in ugotovila, da kljub temu, da sem fokusno skupino oblikovala iz vseh učencev, ki so bili na dan izvajanja dosegljivi, je njihova struktura odraz mojega jasnega namena, kaj želim doseči s fokusno skupino – učeči, ki sem si jo odločno zamislila. S tem sem locirala iz elektromagnetnega informacijskega polja idealno strukturo udeležencev, z različno demografijo, življenjskimi izkušnjami, razlikami v odnosu do dela v podjetju, seveda glede na razpoložljive resurse, ki sem jih bila sposobna skreirati na mojem trenutnem nivoju energijske kapacitete ustvarjanja lastnega elektromagnetnega polja oz. priložnosti in sposobnosti materializacije namena.

Preden sem postavila prvo vprašanje učečim se ravnovesja in povezovanja z elektromagnetnim informacijskim poljem (v zapisih udeleženci imenujejo to povezovanje z energijo), sem vedela, da so to aktivni posamezniki današnje družbe. Imajo željo s svojim doprinosom graditi kvalitetno

družbo. Niso ljudje, ki se zatekajo na rob družbe, ker jo vidijo skozi drugačno percepcijo in bi obstoječi sistem jemali kot nekaj, v čemer se ne da delovati, ker ni zgrajen na njihovih vrednotah. Njihov cilj ni nasilno vsiljevanje svojega vedenja, zaradi nerazumevanja kvantnega počutja (biti v odnosu z vsem). Učeči iskreno in odkrito sprejemajo odgovornost soustvarjanja neravnovesja, ki preveva družbo danes, in so pripravljeni prek lastnega dviga zavzetosti za pozitivne spremembe na vseh področjih svojega življenja celostno v družbi širiti svoje kvantno delovanje (etičnost), ki ga s sledenjem ravnovesju v lastnem telesu (energija in vitalnost), čustvovanju (sočutje) in čutenju (samozavest) vsak dan vztrajno približujejo kvantnemu počutju, ki je temelj trajnega stanja zavzetosti zaposlenega v podjetju in v privatnem življenju. Nosilec kvantnih veščin teh dimenzij ne dojema ločeno, temveč povezano, zato skrbi za ravnotežje med prostim časom in delom.

Prehajam na posamezna vprašanja, ki sem jih razporedila po sklopih in z njimi razdelala, kako zavzeto zmore človek brez znanja o kvantnih veščinah pristopati k doseganju ciljev, in kako, če se tega priuči in uči tega druge. Odgovori so me navdušili še bolj, kot sem bila navdušena nad lastno izkušnjo prehoda s konvencionalnega na kvantni način vedenja (intuitivno vedeti).

Sklop vprašanj 1: Pristop udeležencev k svojim ciljem in ciljem podjetja, preden so se začeli učiti uporabe principov kvantne fizike.

- Kako ste razmišljali, kakšne občutke ste čutili in kako se je odzivalo vaše telo v procesu od želje do postavitve cilja?
- Ko vam je uspelo oblikovati cilj in ga začeli izvajati, kakšna dinamika in vrsta dogodkov se je zvrstila? Je šlo vse, kot ste si zamislili, ali je prišlo do kakšnih ovir? Kakšen je bil vaš takratni miselni, čustveni in telesni odziv na ovire? Lahko navedete konkreten primer ali pojasnite, kaj je veljalo na splošno za vse vaše odzive.
- Čemu ste prej pripisali razloge oz. odgovornost za svojo uspešnost ali neuspešnost doseganja ciljev?
- Katere cilje ste lažje dosegali, svoje osebne ali cilje podjetja, v katerem ste delali drugačno?

1. Posamezno vprašanje: Kako ste razmišljali, kakšne občutke ste čutili in kako se je odzivalo vaše telo v procesu od želje do postavitve cilja?

U1 je spregovorila o zelo pomembnem aspektu zaupanja v principe kvantne fizike. Njeno iskreno izraženo zaupanje v »nekaj več«, kot je vidno očem, je bilo naravnost navdušujoče. Zaupanje, da če cilji niso doseženi tako in takrat, kot si jih zamisli ona ali drugi, ve, da se vse dogaja z namenom, ki mu upravlja neka sila ravnovesja in blagostanja. In da, če ta trenutek še ne vidimo razloga, zakaj se stvari zapletajo, nam bo prej ali slej jasno. Kvantno zaupanje (zaupanje v procese življenja) je izjemno. Ima odlične nastavke za osvojitve kvantnih veščin. U2 do U6 sta čutila **nezaupanje vase**, nezaupanje v procese življenja, da bodo izpeljali postavljen cilj do konca, **precej strahu, samoobsojanja** za vse, kar se začne dogajati v nasprotju z doseganjem

cilja, pa tudi **vzorec začetnega navdušenja**, ki se porazgubi ob prvi neznanki na poti do cilja, vrsta izgubljenosti, principov **panike, telesnega in umskega krča, stres**, in vse to prežeto z **visokim nezaupanjem vase**. Kdor pa je bil že po naravi zelo odločen, kot npr. U6, se je stvari **loteval na trdo, za vsako ceno, iti čez sebe** in osvojiti cilj. Če povzamem, so vsi razen U1 od sebe zahtevali neko **iluzijo popolnosti**, ki je vodila v paradoks, saj **nihče ni verjel, zaupal, da ima moč v sebi**, da lahko najde optimalni način, da to popolnost v nekem sproščenem zaupanju do življenja in ravnovesju uma, čustev ter telesa sploh doseže brez nujnega dodatnega Darwinovega nasilja nad sabo in borbe za preživetje. Izrazito je nerazumevanje, kaj ovire do ciljev dejansko so (kvantno počutje). Gledano z vidika razumevanja entropije (degradacije) in sintropije (rasti v najvišjo urejenost), ... vse, kar potrebujemo, da lahko dvignemo zavzetost za doseganje ciljev, je res izčistiti entropična čustvovanja in se priklopiti na naravni vzgon sintropije (potenciala kvantnih delcev), osnovne gonilne sile narave s stalno prisotno pozitivno časovno asimetrijo. Od zavzetosti nas oddaljujejo in nas upočasnjujejo samo umetni konstrukti preživele percepcije sveta, da se moramo boriti proti entropičnim silam narave, ko pa moramo samo spustiti napačno percepcijo, izčistiti in jasno oblikovati namen, ki ga komuniciramo v elektromagnetno informacijsko polje ter prejeti optimalna navodila za naš naslednji korak v naše najvišje dobro in najvišje dobro vseh. Ko podjetje razvije kvantne veščine deluje na točno takšen način.

2. Ko vam je uspelo oblikovati cilj in ste začeli njegovo izvajanje, kakšna dinamika in vrsta dogodkov se je zvrstila? Je šlo vse, kot ste si zamislili, ali je bilo kaj ovir? Kakšen je bil vaš takraten miselni, čustveni in telesni odziv na ovire? Lahko navedete konkreten primer ali pojasnite, kaj je veljalo na splošno za vse vaše odzive.

Izsledke, ki bi jih pri vseh lahko poudarila, so bili, da je vse učeče oviralo pri ohranjanju zavzetosti do cilja prepričanje, **potreba imeti nad situacijo stalen nadzor oz. predvidljivost**, gotovost, kar je nerazumne pričakovanje za današnji čas a prepričanje je izjemno močno. Sledila je **zmedenost**, kar niža jasno oblikovanje namena v elektromagnetno informacijsko polje in oddaljevanje od rešitve. Ali so se začeli vrteti okoli nje, torej se **osredotočali na problem** in prek **temeljite analize problema** poskušali najti rešitev U6: »Kadar so se približevale tekme (cilj), je bilo treba pokazati, takrat sem naredil kakšen kiks in sem se prav okrog njega **vrtel, prav v tunelu sem bil**, nisem videl širine, tisto me je najbolj **frustriralo**. Pa razne **poškodbe** ...« Pogosto so preprosto začutili takšno **stisko**, da so zapadli v **depresijo** ali se preprosto **umaknili** od postavljenega cilja zaradi frustracije, U5: »Me je zmotilo, da lahko, ampak me **emocionalno bremza** ... ful so bila nihanja, ko je prišla ovira, sem šel v dolino ...« U4: »**Ni bilo prave odločitve**, motivacije je manjkalo, tudi **vztrajala nisem** in sem ugotovila, da ti cilji niso bili čisto iz srca in močni.« U2 je omenjal **zatekanje v perfekcionizem**. Kako na koncu **zmanjka časa, greš v nekaj drugega**, najprej pa pustiš, da drugi dokončajo. **Sledi obžalovanje**, da nisi izkoristil pritiska cilja, da se iz tega kaj naučiš. U3 in U1 sta omenili, kako so vsi preostali prišli na vrsto prvi, za njune osebne cilje pa je zmanjkalo časa in moči za organizacijo še tega. Čeprav je npr. U3 vedno izpolnila cilje za druge, pa je **zaradi neizpolnjevanja njenih lastnih ciljev nastopil splošen občutek apatije, dolgočasja**, mlačne vode, kot omeni svoja čutenja v točki, ko se je odločila, da poišče pomoč pri energijskem mentorju. Udeleženci opisujejo **tipični**

emocionalni krč, ki nas vse zajame na določenem področju življenja, ko se iz nezavednega aktivirajo najmočnejša čutenja entropije, ki so jih udeleženci sami, njihovi predniki, njihov narod oz. na kolektivni ravni celotno človeštvo v največji meri uporabljali več generacij pred njimi. Vse je v naših genih in, kot bi rekel Bruce Lipton, avtor knjige Biologija prepričan: »**Geni so fizični spomini naučenih izkušenj organizma.**« V svojih eksperimentih mu je uspelo dokazati, da ima vsako živo bitje sposobnost spreminjati svoj DNK. In ker je v vsakem od nas močna naravna strast po osebnem poslanstvu, ki je rast, preseganje svoje trenutne kapacitete ... se nam v življenju kreirajo izzivi. Izzivi torej niso le prepreka ohranjanja zavzetosti, kot si jih mnogi razlagajo. Ne glede na vse nam izzivi glede na prostor-čas, ki ju sokreiramo, pripadajo, ampak to ne pomeni, da jih ni mogoče transformirati. Tako so **izzivi tudi naše priložnosti, da skozi pritisk pospešeno transformiramo netvorna čustvovanja**, ki v naša življenja prinašajo bedo. Ampak ... to zmoremo storiti samo, če smo zadostili osnovnim higienikom – kvantnemu čutenju (moč, vitalnost). Če spoštujemo svoje telo in lepo skrbimo zanj (kvantno čutenje), če si upamo občutiti močna čutenja (kvantno počutje), če zavestni um sprejme milijonkratno premoč nezavednega uma (kvantno vedenje) in če si priznamo, da delujemo v elektromagnetnem informacijskem polju, ki je ustvarilo vse, kar vidimo okoli sebe, čutimo skozi sebe in kar seva prek naše duše (kvantno videnje), ni razloga, da skozi življenje ne stopamo z vsakim preseženim izzivom bolj opolnomočeni, energični, predani, vključeni, osredotočeni, kreativni in inovativni, radostni, in posledično navdih za druge, učinkoviti in produktivni ter zato uspešni torej zavzeti za doseganje vseh ciljev.

3. Čemu ste takrat pripisovali razloge za svojo uspešnost ali neuspešnost doseganja ciljev?

Ko je bil cilj osvojen, se je fantoma, U1 in U6, zdel to njihov uspeh. Iskreno sta priznala, da se jima je tudi **dvignila lastna pomembnost oz. ego**. U3, U4 in U5 pa so **lasten uspeh skoraj popolnoma razvrednotili**. Če dosežeš cilj, se to itak pričakuje in je samoumevno, **pohvale, zadovoljstva ni**. Če je U5 uspelo, je sledila misel, da **so mu itak predvsem drugi pomagali**, U5: »...tega nisem dosegel sam«. Redko je videl situacijo uravnoteženo. U4 je bila mnenja, da **se ji je posrečilo**, če je cilj dosegla. V primeru nedoseganja ciljev je večina imela v osnovi **visoko mero samokritike in samorefleksije**. Nekateri so sicer **delno obtoževali druge, ampak v povprečju lahko izpostavimo: obsojanje sebe**, da so **nesposobni, niso dovolj dobri** ...da če bi, zakaj se niso poslušali, zakaj nisi šel v akcijo takrat, ko je bil še čas ... **Obtoževali so sami sebe** za neuspeh. V primeru nedoseganja ciljev U1 je poudarila, da ni imela toliko fokusa na tem, ali je neki cilj dosegla ali ne, bolj na tem, kaj se je na poti do teh ciljev naučila ter se usmerjala na pot, ki ji je šla dobro. Če cilja ni dosegla, je **U1 verjela v: globlji namen tega, da so se stvari drugače obrnile** ...«. Verjela je, da jo življenje usmerja na pravo pot (kvantno zaupanje). Tam, kjer ji gre, je prava pot, kjer ji ne gre, ni njena pot. Na doseganje ali nedoseganje je gledala bolj kot na izkušnjo, ne toliko kot nekaj, kar za vsako ceno mora biti. To percepcijo, da se umakneš s poti, če po njej ne gre gladko, bo morala še nadgraditi v višjem razumevanju izzivov, ki se bodo pokazali npr. na primeru ciljev podjetju, s katerimi se bo srečevala v svoji zrelejši fazi življenja, kjer ni odstopanja od cilja, je iskanje načina, kako ga drugače doseči. Ko je treba oddati naročniku storitev ali produkt do točno določenega dne, to za sabo potegne vrsto poslovnih dogodkov in procesov, ampak takrat bo ta dama že na svoji poti, živela opolnomočena in

samozavestna in z vso strastjo in energičnostjo zavzeto razvijala kvantne veščine, sposobnosti in kapacitete svojega delovnega mesta za razliko od mnogih uspešno in učinkovito dosegala, kar si bo jasno zastavila. Čeprav se njeno razmišljanje sliši iluzorno, je to optimalen nastavek. Potreben dodelave, ampak optimalen nastavek ostajati zvest sebi. **To ni sebičnost, to je samozavedanje.** In zavedati se, kdo si, je ena osnovnih veščin vodij prihodnosti, avtentičnih vodij v učečih se organizacija, ki s svojim zgledom žirijo pozitivno čustvovanje in jasno poslanstvo podjetja.

4. Katere cilje ste bolj zavzeto dosegali – osebne ali cilje podjetja? Ali ste na odgovornost, kadar je šlo za osebne ali cilje podjetja, v katerem ste delali, gledali drugače?

Zanimivo je bilo to, da imata mlajša U1 in U2 zelo močno razvit občutek za **sledenje ciljem, ki so ti blizu.** Čeprav nimata izkušenj, kako je, ko dlje časa delaš v nekem podjetju, kamor si se sicer zaposlil, ker sta ti panoga in delo všeč, a si se srečal s cilji, delovnimi nalogami in posamezniki, ki so lahko daleč od prijetnega ... pa vendar, U1 in U2 predstavljata **generacijo, ki prihaja v podjetja in bo sledila ciljem,** ki so del njihovega osebnega poslanstva, in v njihovo najvišje dobro, ali pa bodo zapustili podjetje. Starejša generacija mladih U4 in U6, ki so se ravno zaposlili: U4 sicer sledi nekemu cilju podjetja, vendar jasno čuti, da se ob tem cilju ne počuti dobro. **Je prisila, zato je zavzetost višja, vendar izvajanje tega cilja ni izpolnjujoče,** U4 se ob njih počuti slabo. U6 hodi v službo, za katero je dal prošnjo po principu kvantne fizike v polje izvorne inteligence in ponudba se je optimalno manifestirala za trenutni prostor in čas njegovega bivanja, zato dela zelo zavzeto, saj ga veseli, in je njegova zaposlitev del njegove trenutne poti. Ciljev podjetja ne čuti kot kakršenkoli pritisk ali neprijeten kompromis in vse delovne naloge opravlja z lahkoto, predanostjo in zatopljenostjo ter čuti veselje ob napredovanju otrok, ki jih poučuje. Je pa še vedno tako, da je več ciljev osvojenih, če jih postavijo zanj drugi. **Starejša generacija U3 in U5: je že navajena, da dela pod prisilo. To sprejema kot dejstvo.** Če v osnovi zaposleni počne, kar si je od nekdaj želel, mu ni težko biti zavzet, dvigne se mu energija, strast do dela in pozitivnost. Torej **osnovni pogoj za zavzetost zaposlenega je izpolnjen, če je cilj podjetja tudi del njegovih osebnih ciljev.**

Sklop vprašanj 2: prehod s starega načina odnosa do sebe in okolja na kvantni način delovanja.

- Kaj je bil glavni razlog, stiska oz. motivacija, da ste poiskali pomoč mentorja za dvig zavzetosti?
- Ko vam je bilo predstavljeno znanje, da ste sami izvor svoje moči in da lahko z različnimi vajami in preprostimi tehnikami dostopate do drugega dela vašega uma, svojega nezavednega in iz sebe navzven spreminjate svoje vedenje. Kaj je bila vaša prva reakcija?
- Kako bi opisali, kaj ste v svojem življenju spremenili, kaj ste uvedli, kaj ste umaknili?

5. Kaj je bil glavni razlog, stiska oz. motivacija, da ste poiskali pomoč za dvig zavzetosti?

U6: »... **težko obdobje, stalna utrujenost, zmozgan** ... U5 me je povabil na teta healing ... me je prav odpihnilo, ker prej sem bil vedno tako, okej, nekaj duhovnega ... samo meditirajo in nič konkretnega ne naredijo ... bolj hipijevsko vse to. Ko sem videl stvari v energijskem toku, sem hotel več tega.« U5: »... **bil sem nefunkcionalen,** nisem si bil sposoben zaslužiti denarja ... telo

se mi je začelo razkrajati, kot bi bil star 95 let, stimulacija... **postal sem oče**. U3: »nič kaj hudega, in ravno to, **apatičnost, dolgočasje, nič se ni dogajalo**«, U2 je sam ugotovil po določenem času prebiranja teorije in pogovorov z ljudmi, ki so se prav tako ukvarjali z osebno rastjo, da kadar je komuniciral z elektromagnetnim informacijskim poljem, kadar je dal jasen namen (kvantno videnje), da se mu je prošnja vedno realizirala. U4: »**dolgo časa sem že stagnirala**, odlašala z diplomo, sej bo, pa saj bo ... nekaj moram spremenit, U1: »paše mi živeti v prepričanju, da je nekaj več, sem želela to spoznati še bolj in dati svetu«. Razlogi se raztezajo od težkih čustvenih in telesnih muk ali apatije, do intuitivnega sledenja višji informiranosti, da bi začutili kako veliko bolj kvalitetno vedenje bodo osvojili, kako lažje bodo v odnosu z drugimi in s seboj. Tako se jim dvigne energija in postanejo bolj zavzeti, zadovoljni in pripadni delu, ki ga opravljajo.

6. Ko vam je bilo predstavljeno znanje, da ste sami izvor svoje moči in da lahko z različnimi vajami in preprostimi tehnikami dostopate do drugega dela vašega uma, svojega nezavednega in iz sebe navzven dvigujete zavzetost. Kaj je bila vaša prva reakcija?

U6: »**dobiš občutek, da res lahko vse narediš ...da so res sanje dovoljene. Navdušen sem ful.**« U5: Prva reakcija je bila **čisto navdušenje** ...ko pa vidiš, koliko je dela«. U4: »... **navdušenje in strah** ... Res moram **paziti, kaj si želim** in kaj si mislim.« U3: »... **hvaležnost, iii nekdo me ima rad** ... o, **kako je to izi.**« U2: »Kot da bi **doživel razsvetljenstvo, tko, vuau**. Nov svet se mi je odprl.« U1 je ta **občutek povezanosti** in prejemanja sporočil iz elektromagnetnega informacijskega polja zavestno uporabljala že prej, tako da ji je bilo to predstavljeno znanje **samo še potrditev**, da je na pravi poti in da je našla skupine ljudi, ki tudi vidijo resničnost v takšni globini, kar jo je navdalo z **občutki svobode**, da je na pravem mestu ob pravem času. U1: »... bil je **mir v meni in povesod**«. Vsi so ob stiku z elektromagnetnim poljem začutili ljubezen, zaupanje, odgovornost do lastne čustvene higiene, mir, povezanost, hvaležnost, vpogled v globino in širino lastnega bivanja. Ob teh čutenjih vse v človeku stremi k njegovem najvišjem nivoju bivanja: delovanje njegovih celic, sprožijo so procesi rasti, medceličnega učečega sodelovanja, izmenjave informacij, v teh čutenjih pustimo, da se »čudežna« moč kvantnih delcev polja začne izražati tudi na našem fizičnem nivoju. Višja ko je kvaliteta naših čutenj v smeri sintropije, bližje smo optimalni različici izvabljanja potenciala kvantnih delcev v naš fizični obstoj. **Čustvo je kvantni jezik in kvantni jezik je jezik trajne zavzetosti.**

7. Kako bi opisali, kaj ste v svojem življenju spremenili, kaj ste uvedli, kaj ste umaknili ko ste pričeli z razvijanje kvantnih veščin za dvig zavzetosti?

U6: »... dal sem v življenje ogromno nekaj **rutin**, me je prisililo, da sem moral vstajati bolj zgodaj«. **Nekatere stvari so same izzvenele**, nekatere stvari je **moral dati ven**, kar mu ni bilo lahko, ampak je **vedel, zakaj to dela**, in je naredil. Poudaril je, da je bil včasih zelo vzkipljiv, ko je začel razmišljati skozi principe kvantne fizike, je **postal precej bolj razumevajoč in strpen**. Ni bilo več vzkipljivih reakcij na prvo žogo. U5: Prav tako omenja **uvajanje rutin**. Razdeljeno v več obdobjih. U5: »... **Zaupanje je precej večje**, ampak to je kot prsti pri plezanju. Nikoli ni

dovolj močno. Malo **bolj popustljiv do sebe**. Da se ne bičam. Večja svoboda, večja vera, zaupanje v življenje, da bomo dobro živeli. Da se odpirajo zanimive stvari.« U4: »... bile so neke določene rutine, ful se mi je poznalo, stik z naravo sem začutila, česar prej nisem. V naravo iti, mi ni bilo najbolje. Na tem se mi je zelo poznalo. Iz tega sem dobila energijo ...« U3: »... več časa v naravi, več spanja, več stvari, ki me veselijo, si vzamem, pa hkrati sem odrezala, nisem odrezala, ne družim se več z ljudmi, ki mi niso tako v veselje, nimam časa več za stvari, ki mi ne dajo pravega veselja.« U2 je začel meditirati, ločil se je od ljudi, ki so mu povzročali slabe občutke, občutke manjvrednosti, negativno energijo. Sprememba prehrane, učenje, branje, delo na svoji osebni rasti. U1 je ozavestila pomen narave. Čeprav je prej veliko časa preživela v naravi v stiku z živalmi (6 let jahanja tudi v gozdu), se je zdaj bolj posvečala naravi, se povezovala z njo na nivoju celotne zavesti. Prav tako še večja usmerjenost v osebno rast. U1:«...zdaj imam fokus«. Rdeča nit je zorenje v zavedanju trenutka, povečevanju zavestnosti, pozornosti, lepšega odnosa do vsega, upad vzkipljivosti, izrazit dvig zaupanja v življenje in vase, sočutje do drugih in sebe. Uvajanje določenih ritualov treniranja uma, povezovanja z naravo in koriščenja njenega zdravilnega elektromagnetnega polja, življenje ob pravih urah, spremembe v prehrani ter s tem dvig spoštovanja do svojega fizičnega telesa in oddaljitev od ljudi, ki jih je prevečala entropija. Vse spremembe, ki jih uvajajo, imajo en sam cilj – dvig zavesti, dvig kapacitete lastnega polja, odklon od vsega, kar degradira rast in razvoj njihovih sposobnosti ustvarjanja jasnega namena v polje za dvig stopnje materializacije lastnih ciljev kar so vse vzvodi zavzetosti za doseganje ciljev.

Sklop vprašanj 3: Današnji pristop k svojim ciljem in ciljem podjetja z uporabo principov kvantne fizike

- Kako vedenje imate danes, ko morate biti zavzeti? Kako razmišljate, kakšne občutke čutite in kako se je odziva vaše telo v procesu doseganja cilja?
- Ko vam danes uspe oblikovati cilj in ga začeti izvajati, kakšna dinamika in vrsta dogodkov se zvrsti? Gre zdaj vse, kot ste si zamislili, ali se še vedno v enaki meri pojavljajo ovire in znižujejo vaš nivo zavzetosti?
- Čemu danes pripisujete razloge oz. odgovornost za svojo uspešnost ali neuspešnost ohranjanja zavzetosti za doseganje ciljev?
- Ali na odgovornost za zavzetost, kadar gre za osebne ali cilje podjetja, v katerem delate, gledate drugače? Katere cilje dosegate bolj energično, vključeno in z veseljem – osebne ali cilje podjetja?

8. Kakšno vedenje imate danes, ko je potrebno biti zavzet? Kako razmišljate, kakšne občutke čutite in kako se je odziva vaše telo v procesu doseganja cilja?

U6 je poudaril, da zdaj prek kvantnega vedenja energijsko vsako idejo preveri z nihalom (pomeni, da vstopi v elektromagnetno informacijsko polje z namenom, ki je aktualen ter brez filtra lastnega ega in zavestnega uma prejme informacijo, ki je v njegovo najvišje dobro in najvišje dobro vseh), torej na umskem nivoju so ideje najprej preverjene, potem izvedene, prej bi jih brez posebnega pomisleka izvedel. Čustveno čuti večjo stabilnost. U6: »Ko dobim

idejo, npr. prej bi naredil, bi šel pa naredil, kot mislim, da bi bilo treba. **Zdaj, ko dobim idejo, pogledam z nihalom, kaj, kako, zakaj, kaj moram pri sebi narediti, energijsko** in tako. Pregledam stvari, da je čim bolj energijsko podprto. Potem se lotim dela. Malo drugače je. **Bolj navdušeno je.** Ko vidim, kako lahko speljem.« U5: poudarja **večje zaupanje v lastne misli.** Do zdaj, svojega 40. leta, veliko stvari ni izpeljal do konca in je ravno pred kratkim ponotranjil, katere korake naj ubere, **da misli ne bodo samo misli,** ampak se to tudi lahko zgodi. Vsekakor enako, **preveri ideje energijsko in gre takoj v akcijo,** vsaj v minimalno akcijo, **to je pomembno.** U4: je zelo navdušena, ker lahko z nihalom preverja ideje, ki jih je veliko in se velikokrat zgodi, da je nekaj odsvetovano. Povečalo se ji je zaupanje, da stvari, ki jih bo začela, da se bodo tudi izpeljale, kot se morajo, ter dodaja občutek miru, da je na pravi poti. U3 še nima nihala, a se poveže z informacijskim poljem za enostaven odgovor da/ne. **Prej bi na trdo vztrajala pri stvareh in ob njih izgubljala čas in energijo.** Zdaj za ideje, ki jih polje odsvetuje, U3 **sprejme in zaupa,** da je to v njeno dobro, in se ukvarja s stvarmi, ki jih energija v tistem času podpira. Odločanje ji je tako postalo zabavno. U2 ima trenutno cilj, ki mu zelo veliko pomeni. A ker ima širino in sprejemanje, da v kolikor bo prišlo do neke variacije tega cilja, spremembe, jo bo sprejel z zaupanjem, da je tako še bolje in v njegovo dobro. To vsekakor pomeni, da bo cilj dosežen, ampak ga bo prilagodil informacijam in usmeritvam, ki jih je prejel skozi komunikacijo z elektromagnetnim informacijskim poljem prek meditacije. Pristop izpelje tako, da se prepusti, izvede meditacijo. V življenje poskusi privabiti ljudi, ki mu bodo pomagali doseči cilj. **Vedno manj ima strahu in vedno več zaupanja.** U1 deluje zdaj tako, da **se vpraša, kaj želi njena duša, kako lahko najbolje doprinese k svojemu osebnemu poslanstvu** zakaj je tu in sledi svojemu srcu. Ko deluje tako iz sebe, **nič ni težko, nikoli ne dvomi.** Ugotovila je, da so resnično že **vsi odgovori, kako se odločati, kaj narediti, v nas samih.** Tako razmišljanje in delovanje je značilno za posameznike, ki so na zelo dobri poti v preseganju sintropije nad entropijo, ta presežek kvalitetnega čustvovanja, ki sicer velja za vso naravo, jim omogoča, da imajo v komunikaciji z elektromagnetnim informacijskim poljem kvalitetno povezavo (strahovi, »pametovanje« zavestnega uma v premetavanju starih informacij, vera v borbo, ustvarjanje pritiska nase ali na polje, da nam preda informacijo takrat in tako, kot želi naš omejeni del uma, nerazumevanje moči radosti in veselja, hvaležnosti, vseprisotnosti v sočutju ... nas »mečejo iz omrežja«, ustvarjajo »filtre«, ki povzročajo popačenje optimalne informacije, ki prihaja iz elektromagnetnega informacijskega polja. Ker pa je v vseh nas še vedno precej prepričan, ki nas še vedno degradirajo, se učeči poslužujejo različnih ritualov, tehnik utišanja zavestnega uma, orodij kot so nihala, da si zagotovijo bolj »čist« pretok informacij iz elektromagnetnega informacijskega polja. Zato se naučijo postavljati vprašanja do elektromagnetnega informacijskega polja, prek katerega izčistijo dejansko lasten namen, polje se zgolj odzove na naše čustvo (kvantni jezik). **Naša odslužena prepričanja so naš ključni omejujoči faktor.** Elektromagnetno polje je kot trgovina vseh trgovin in naša denarna enota je vredna toliko, kolikor je kvalitetno naše čutenje, izčiščen naš namen in jasnost ter intenzivnost naše moči komuniciranja namena (kvantno videnje).

9. Ko vam danes uspe oblikovati cilj in ga začeti izvajati, kakšna dinamika in vrsta dogodkov se zvrsti? Gre zdaj vse, kot ste si zamislili, ali se še vedno v enaki meri pojavljajo ovire in znižujejo vaš nivo zavzetosti?

U6: Ko pridejo ovire, se vpraša, zakaj to točno gre, kaj ima on s tem, to reši pri sebi. Prej se s tem ne bi ukvarjal, samo jezil bi se in vrtel okoli problema. Zdaj je lažje, poskuša **razrešiti**, kot so ga naučili energijski mentorji s **samorefleksijo in povezavo** elektromagnetnim informacijskim poljem priti do rešitve izziva. U5 pravi, da deluje enako. Ve (kvantno vedenje), da vsaka stvar pride z namenom, pogleda, kaj mora narediti pri sebi, **kaj je tisto prepričanje pri sebi, ki ga mora opustiti, na katero področje mu je izkušnja pritisnila** in zakaj jo vidi kot oviro. U5: »Pa **večje zaupanje**. Pač vem, imam **več zaupanja, da bo ovira premagana**, čeprav mi bo um rekel, da se to ne da.« U4 se strinja z U6 in U5 ter dodaja, da bi se prej obtoževala, zdaj pa **sprejme odgovornost in razumevanje, da je nekaj v njej**, da vidi izziv kot oviro in je to sprejela brez obsojanja in pripravljena razrešiti. U3 bi prej poskušala izsiliti razrešitev neke ovire, zdaj ima druga pričakovanja do sebe. **Ve, da se vse razreši, ko je čas za to**, zato je pripravljena počakati z določeno razrešitvijo, ker se je vedno še vse pravočasno razrešilo, če je bil fokus, zdaj **ni več nasilja, nadomestilo ga je razumevanje**. U3: »... **Lahko se desetkrat na glavo postavim, če še ni, ni.**« U2 je začel sprejemati dobro in slabo kot izkušnjo za učenje. U1 ozavešča, da ovir dejansko sploh ni, da so to samo občutki pred neznanim, ne še osvojenim, večjim in močnejšim od nje. Ne obsoja sebe, **sprejema, da potrebuje za neke procese več časa, se ne obremenjuje s pričakovanji drugih. Pomembno ji je, da se presega**, da ve, zakaj, **da ve, kaj dela, da je na svoji poti in mirna na njej**, ker zaupa. Ključno razumevanje, ki ga osvoji posameznik, ki se je odločil živeti po principih kvantne fizike, je ta, da **ve, da je on kreator vsega, kar pritegne v svoje življenje in bo vedno izčistil svoje razloge**, zakaj prihaja do določenih blokad, izzivov na poti do cilja. **Ne bo nikoli prelagal odgovornosti na druge**, takoj sprejme svoj del odgovornosti in gre v njeno razreševanje. **Zaupa, da je namen za razlogom**, zakaj se je ta izziv pojavil, da **nosi zgolj darilo osebne rasti in informacije**, ki se skriva za občutki blokad ali preprek. Ne bo pričakoval, da izzivov ne bo in da ker je povezan z elektromagnetnim poljem, da bo zdaj vse samo še avtocesta do cilja. Ne, ve, da bodo situacije še vedno nepredvidljive in od njega zahtevale pogum in preseganje okov entropije, da je entropija še vedno močno prisotna v njegovi zavesti, da bo moral ob vsaki priložnosti transformirati svoj strah v pogum, jezo v sočutje, sodbo v sprejemanje. **Razlika je tudi ta, da to počne iz pozicije moči, ne iz pozicije nemočne žrtve**, ki ne ve, da njegova čustva spreminjajo njegov dedni zapis, da DNK spreminja vse, s čimer pride v stik, skratka, da je kreator, ne pasivni nezavzeti opazovalec stalnih struktur mehanskih struktur trdne materije Newtonove paradigme. Tak posameznik ve, da se z vračanjem v sintropično percepcijo vrača v svoj polni potencial in je **ob vsakem izzivu na poti do cilja motiviran v ohranjanje čustvovanj na najvišjem možnem nivoju**, usmerjen v razreševanje izziva in s tem ohranjanju zavzetosti na najvišjem možnem nivoju za doseganje ciljev, ne v zapadanje v občutke nasilja nad seboj in nad drugimi, obsojanje ali zapadanja v igro sprenevedanja in izogibanja, ki jih pogosto avtomatsko aktiviramo na delu in v zasebnem življenju, ko odnos s težavo zahteva veliko energije oz. močno kvantno čutenje.

10. Čemu danes pripisujete razloge oz. odgovornost za svojo uspešnost ali neuspešnost ohranjanja zavzetosti za doseganje ciljev?

U6: Ko je uspešen, je enako kot prej. Ve, da je to njegovo delo, da so to bile njegove odločitve in njegova odgovornost, ki jo je prevzel. Razlika je v tem, da se, **če gre kaj narobe, ne obsoja kot prej.** Kadar so v cilje vpleteni še drugi, bi včasih razmišljal: »Če bi drugi bolje opravili svoje, bi ...« Zdaj je **osredotočen nase in je zadovoljen s tem, kar je bil v danem trenutku sposoben narediti.** U5 se zaveda, da **nikoli ni v zgodbi sam.** Tudi, ko izvajaš svoj cilj, ga nisi dosegel sam. V podjetju pa je vedno toliko **dela, da se ga loteva enako zavzeto kot svojih ciljev.** Dela na sebi in predvsem ugotavlja, da **deluje bolj uravnoteženo.** U4 ugotavlja razliko, da je bila včasih zelo obremenjena s tem, ali je naredila dobro, kakšno je zadovoljstvo strank. Zdaj je glede tega mirna, **ve, da je dala od sebe najboljše, kar zmore ta trenutek.** V službi naredi svoje, če lahko komu pomaga, mu pomaga. Ni pa več obremenjujočih misli, kakšna so pričakovanja drugih, če bi drugi bolje opravljali svoje delo, **bi če bi ... tega ni.** U3 **si ne zameri, se ne obtožuje, zna ločiti, kaj je pomembno, kaj ni.** Če se določen cilj ne izpelje, sprejme, da še ni čas zanj ali da ni bil pravilno postavljen. Sprejema, ne obsoja in se uči iz izkušenj. In pridobila je več časa zase. U2 se je včasih močno obremenjeval, kaj bodo drugi rekli, kot U4. Zdaj si zaupa, da ve, kaj dela, vseeno mu je, če kdo drugi meni, da je nekaj drugega pomembno zanj. **Pri skupnih ciljih se ne ukvarja več z drugimi, kjer se ne morejo premakniti,** jih ne prepričuje o nečem, samo pove svoje mnenje, in če ne gredo skupaj, ne bo vztrajal v okolju, kjer ne more rasti. U1 razmišlja enako kot U2 in dodaja, da se zaveda, da energija dela skozi njo, ne da njej pripadajo vse zasluge. Verjame, da bo prek nje dostavljena za situacijo prava informacija. Ob tem čuti osvoboditev, popolno sprejemanje sebe, ljubezen do sebe. Izpostavila je **hvaležnost, ki ji največ pomaga, da sprejema in daje.** Vse izjave učečih govorijo o optimizaciji odločevalnih procesov. Ni pretiranega analiziranja in obsojanja za nazaj, podajanja pozornosti v to, kako bi s prilagajanjem drugim **dosegli občutek izpolnjenosti in sreče.** Pozornost je na samorefleksiji, povezavi s poljem in v zaupanju v to, da si v trenutku naredil najboljše, kar si lahko, z iskreno zavzetostjo iz lastne pozicije moči. **Poveča se hitrost, učinkovitost odločevanja, postavljanja prioritet in prisotnosti v trenutku.** Hitrost, jasnost misli, zaupanje, kvalitetna čutenja zagotavljajo zavzetega zaposlenega, ki je ponotranjil učinkovitost v ravnovesju in v dobrih odnosih s sodelavci in delovnim okoljem.

11. Ali na odgovornost za zavzetost, kadar gre za osebne ali cilje podjetja, v katerem delate, gledate drugače? Katere cilje dosegate bolj energično, vključeno in z veseljem – osebne ali cilje podjetja?

U6 Lažje je vedno dosegal svoje cilje, brez dvoma. Ker jim je pristopal **na svoj način** in isto je danes. U5 je prišel v obdobje, ko **vse cilje dosega lažje in jih ne ločuje na osebne in cilje podjetja.** Ker so oboji del njegove zgodbe, so enako pomembni. Če pa bi čutil, da se cilji podjetja ne skladajo z mojimi cilji, ne bi delal za takšno podjetje. V osnovi pa zdaj **lažje izpolnjuje svoje cilje.** U4 prav tako trdi, da zdaj dela v podjetju, kjer so cilji podjetja tudi njeni osebni cilji, je prepleteno in se strinja z U5, ki je rekel, da je to del njegove zgodbe zdaj. U3 je spoznala, da so **določeni cilji,** ki so povezani s šolstvom, v katerem dela, **nujni in te opravi sproti in vestno kot že prej.** Dodatni službeni cilji, s katerimi pa bi se lahko prebijala po lestvici navzgor, so izgubili smisel, ker niso postavljeni tako, da bi vsem prinašali višjo dodano vrednost

in jih je opustila ter se raje posvetila svojim osebnim ciljem. Torej zdaj **lažje dosega svoje osebne cilje, si vzame čas zanje, kar prej absolutno ni zmogla** in je zato zapadala v apatijo, dolgočasje. U2 vse cilje zdaj **lažje** dosega kot prej. Govori sicer hipotetično, ker ni zaposlen v nekem podjetju, da če bi delal, bi bilo njegovo stališče, da si pomagamo, vsekakor pa najprej na sebi, ker **preko sebe lahko pomagaš drugim**. U1 izpostavi predvsem ta obrat k sebi, da najprej pri sebi urediš in kako je lepo delovati v skupini, kjer se vsi zavedajo, da je razlog v njih samih. Vsak živi svojo realnost, in to je včasih težko sprejeti. Takrat poskuša izboljšave sprožiti na energijski ravni, da prosi za njihove duše, da se odrešijo, da najdejo svoj namen, da se zgodi v najvišje dobro. Tako vidi sodelovanje. U1: »... da ni preprek, moramo čez to...« Učenci so podali jasn odgovor. Ko usvojiš večine ravnovesja in živiš sebe ter svoje osebne cilje, bodo tudi tvoje izbire ciljev pripomogle k skupnemu dobremu vsega. Nekdo, ki sledi svojemu cilju v pozitivnih čustvih in povezan z elektromagnetnim informacijskim poljem, deluje v svoje najvišje dobro in najvišje dobro vseh. Vse cilje dosega **lažje**, ker se začnejo njegovi osebni cilji povezovati s cilji podjetja, saj je izbral podjetje, ki nosi enake vrednote. Posameznik deluje iz pozicije lastne kreacije, lastne moči, ne sklepa kompromisov, ki ne vodijo v njegovo osebno rast in s tem postopoma gradi pri sebi presežek sintropije nad entropijo, kar povečuje njegovo lastno kapaciteto ohranjanja zavzetosti. Tako postajajo podjetja, ki jih preveva entropija, prazna oz. neuspešna. Podjetja, kjer se bodo vrednote dvigovale v smeri osnovne čustvene higijene, ravnovesja, pa bodo organsko napredovala, saj jih bo podpirala narava in njeno elektromagnetno polje. Ni več vprašanje osebni cilji, cilji podjetja, takšen zaposlen **ve, zakaj je v tem podjetju, in radostno in lahkotno sprejema izzive**, ker **ve, da je tu zaradi njih**. Da se prek njih preseže v svojem življenjskem delu – opuščanju entropične paradigme in ponovnem združenju s svojim potencialom kvantnih delcev.

3.2.3 Analiza odgovorov udeležencev fokusne skupine – energijski mentorji

Udeležencem fokusne skupine – energijski mentorji sem postavila uvodno vprašanje z namenom, da sem prejela njihove demografske podatke in so s svojimi besedami povedali, na kakšen način izvajajo svoje delo energijskega mentorja. S tem vprašanjem sem želela bralcu diplomske naloge približati razumevanje izraza energijski mentor, kaj to pomeni v praksi in način, kako energijski mentor to izvaja, kadar vodi učeče skozi tehnike dvigovanja intuicije.

Fokusna skupina – energijski mentorji

Energijski mentorji, ki jih predstavljam, so člani sodobne družbe, ki so se že pred časom odločili, da uravnesijo svoj um, čustva in telo s svojim dušnim namenom in ga zdaj živijo. To stanje odraža jasno analogijo z definicijami področij skozi katere zavzet zaposlen deluje (Khan, str. 21 – 22; Schaufeli & Bakker, 2010, str 12). Po svojih trenutnih kapacitetah energijskega polja, ki ga zmorejo formirati zase in za vse, ki izrazijo željo, da sledijo svojemu najvišjemu potencialu zavzetosti, delujejo v svoje najvišje dobro in v dobro vseh. Globoko verjamejo in zaupajo principom kvantne fizike, saj so že z različnim izobraževanjem komunikacije z elektromagnetnim poljem, prebrano znanstveno literaturo na področju kvante fizike in kognitivne znanosti ter z osebnim izkustvom transformacije svojega DNK dosegli in skozi

odnose (kvantno počutje) izkusili razumevanje delovanja človeka (kvantno razmišljanje, zaupanje), njegovega namena v okolju (kvantno delovanje), kjer delujejo in širše v različnih dimenzijah obstoja različnih oblik življenja. EM4: »**Okoli nas je veliko pojavov, ki se jih samo s tem, kar je za »pregrizniti in zaužiti«, ne da razložiti, vsi se srečujemo s tem, samo vprašanje je, ali si upamo to tudi naglas priznati.**«

Sklop vprašanj 1: Kako mentorji spremljajo prehod učečih s konvencionalnega načina soočanja z vedenjskimi ovirami pri ohranjanju zavzetosti za doseganje ciljev:

- V kakšnem stanju so osebe takrat, ko poiščejo pomoč energijskega mentorja za dvig zavzetosti? Kakšni so razlogi, motivi za terapijo?
- Prosim za vaše videnje, kako so se učeči v začetku soočali z nihanji zavzetosti za doseganje ciljev, ki so si jih postavili, in kako so ta odnos spremenili, ko so usvojili principe kvantne fizike z vašim energijskim mentoriranjem?
- Človek, ki je prej deloval po principih, po katerem največji del zahodnega sveta deluje, je bil bolj ali manj uspešen v ohranjanju zavzetosti in doseganju ciljev. Vdano verjame, da je njegov genetski zapis nespremenljiv in da spremembe lahko pridejo zgolj od zunaj navznoter, in ne obratno. Zdaj ta oseba deluje po principih ravnovesja uma, čustev in telesa ter povezanosti z naravo ter verjame, da sprememba prihaja od noter navzven zato samoiniciativno dela na lastni zavzetosti, ker je to v njegovem najvišjem interesu. Kaj se zgodi, ko človek dobi to širino razumevanja? Ali ta oseba še sovпада s podjetji Newtonovih nazorov in entropije, ki obstajajo in vztrajajo na preživetih konceptih?

1. V kakšnem stanju so osebe takrat, ko poiščejo pomoč energijskega mentorja za dvig zavzetosti? Kakšni so razlogi, motivi za terapijo?

EM1: Ljudje so v stanju **visoke fizične izčrpanosti**, imajo nepremostljive **težave v odnosih (partnerstvo, služba)**, iščejo svoje **poslanstvo**, EM7: »**Ekstremisti, ki se učijo srednje poti**. Nekateri so **super finančno in so zanič telesno**, partnersko ali obratno. Vem, da sem sposoben nekoga pripeljati iz 'totalne bule' do povsem normalnega stanja oz. do vrhunškega stanja.« **Iščejo osnove**, s katerimi bi premagali pritiske življenja, **iščejo rešitve v alternativnem načinu, ker jim konvencionalni pristopi ne delujejo**. EM3: »**Zelo dvomijo o delovanju energijskih terapij**, ko pa začnemo sodelovati, se **ob prvih rezultatih vzpostavi zaupanje ...**« med mentorjem, osebo in elektromagnetnim informacijskim poljem. EM1: »**Na občutenju se vzpostavi razumevanje**. Razlog je v istih temeljih pri vseh: predvsem **strah pred življenjem**, odpreti se življenju, mu **zaupati**, iti v čiste **bivanjske osnove**, iti v naravo, se **povezati z življenjem**.« EM2: »Imam specifično izkušnjo ... od drugih energijskih mentorjev so dobili napotek, naj gredo k meni najprej na terapijo ... vsi **zelo disciplinirani** in so se zelo držali, kar so morali narediti, glede na povprečje, kot ga drugače okoli sebe vidiš v družbi.« EM4: Razlog, zakaj ljudje vstopijo v kontakt z njo, je ta, da ker se v človeku sproži **avtomatska potreba, da začne slediti svojemu dušnemu poslanstvu** sama, oseba začne zavedno ali nezavedno iskati pot do te rešitve (kvantno videnje) in tako jo najde sama. Ker pa je EM4 že energijski mentor višjega nivoja, vedno z nihalom preveri, ali je oseba že pripravljena zanjo ali EM4: »da **prej podela še**

kakšen bolj osnovni nivo, da najprej spozna, da to res deluje, da če čez **gibanje** deluje, če čez **prehrano** deluje, če čez neke osnovne stvari, kar je čudovito, ker so osnova, nam potem tudi višja energijska znanja bolje funkcionirajo. Ko vidijo s tistim rezultate, je potem aleluja, odprti tudi za kaj bolj to, kar jim tudi jaz lahko dam. EM5: razloži, da **za delo v njeni kuhinji preverja ljudi prek komunikacije z elektromagnetnim informacijskim poljem**, od vsakega zaposlenega pričakuje na sprotni, dnevni bazi, da se **soočajo s samim sabo**, svojim čustvovanjem in **kdor ne razume priložnosti za rast, preprosto odpade**.

Razlog za obisk energijskega mentorja je v večini primerov **stanje neravnovesja**. Interes EM je, da vsakega posameznika **nauči uporabljati svojo notranjo tehnologijo preobrazbe omejujočih prepričanj** (kvantno počutje). Od obiskovalca terapije pa je odvisno, **ali bo prihajal le po začasni dvig energije** in sanacijo aktualnih blokad v lastni energijski pretočnosti, ki je izvedljiv v času terapije, **ali se bo priučil** in sam sproti razreševal blokade in si sam dvigoval polje. Zakaj iščejo pomoč? Ker so ujeti globoko v **krču entropične paradigme zahodnega sveta in so prišli do spoznanja, da ne deluje, da ni naravno, da jim škoduje**. Večina ljudi občuti prvenstveno strah pred življenjem, kar jim na dnevni bazi prazni njihovo elektromagnetno polje (kvantno čutenje) in preprosto na področju aktualne ali akutne težave nimajo dovolj energije sanirati stanje. Zaupanje ni del Darwinove paradigme, ki je zasajena globoko v nas, zato se zaupanju posvetijo z vzpostavitvijo čutenj pozitivnih čustev, ki jim prek mentorjevega elektromagnetnega polja odstira pogled na pot k sebi in do povezave z elektromagnetnim informacijskim poljem, kjer jim bo dostavljeno njihovo poslanstvo oz. naslednji korak. Najprej prek mentorja, če pa se bodo želeli učiti, pa tudi prek njihove povezave.

2. Prosim za vaše videnje, kako so se učeči na začetku soočali z ovirami ohranjanja svoje zavzetosti pri doseganju svojih ali ciljev v podjetju, ki so jih postavili, in kako so vedenje spremenili, ko so usvojili principe kvantne fizike in narave z vašim energijskim mentoriranjem?

EM1: Spoznajo, da so **izzivi v življenju priložnosti za rast in razvoj, ne nekaj slabega. Nehajo gledati nase kot na žrtev**. Začnejo videti, kakšni so sami in sami do drugih. Usvojijo zavedanje, da so del skupnosti in začnejo te odnose negovati in razvijati. Pomembno je, kaj oddajamo naokoli in kako vplivamo na okolico. **Najprej na antidepresivih, pomirjevalih, zaradi občutkov tesnob**, po parih terapijah so jih umaknili, kar je izjemen uspeh na fizičnem nivoju. **Dobijo vero, zaupanje vase**, da bodo začutili, našli svojo pot. EM4: Ljudje imajo različne rezultate. **Odkvisno, ali so pripravljene začeti proces ali pridejo samo črpati energijo** iz energijskega polja, ki ga ustvari mentor ali med terapijo ali z podporo energijskih slik, ki delujejo kot večkratnik lastnega truda. Ko se oseba obrne nazaj in pogleda, zaradi katere težave je obiskal EM4, vidi, da je bilo to šele pri gležnjih. **Če so pridni, nadaljujejo proces in pravijo, da so dobili novo življenje**. Če nekdo samo »kupi rezultat«, npr. kupi energijsko sliko, a se ne obnaša po novih energijskih kriterijih, ki jih zahteva narava, ta **rezultat sčasoma pojenja**. **Tisti, ki so učljivi, se predajo procesu in zelo lepo napredujejo**. EM5: konkretno v kuhinji ona pomaga zaposlenim, da zaupajo vase, v svoje sposobnosti **kreacije rešitev**, da **osmislijo**, da se izzivi pojavljajo za namen osebne rasti ter da jim

pristopijo pozitivno, jih razrešijo in tako skupaj kot ekipa rastejo, se dvigujejo in vedno boljje delujejo. EM6: Primer: prej kritiziranje, obsojanje drugih, zdaj **vidi, da je učeči sam del teh istih napak**, da so tudi del njega, njegovega sveta in da jih mora on razrešiti. Zdaj se je rešil obsojanja, kritiziranja in začenja sprejemati druge. EM5: klima v kuhinji je pozitivno naravnana, posameznik ve, kaj dela, je zadovoljen, spočit, vse to se pozna v kvaliteti hrane, v financah, preskok imajo letos precej velik v primerjavi z lani. EM4: **Najprej, kar mi je všeč je pri meni, kar mi ni, zadeva drugih. Ljudje živijo v projekciji.** Ko na osnovi izkušenj takšnega dela, kjer se zavedaš, da boš, če boš **spremenil sebe, spremenil svet**, ljudje to v sebi res začutijo, vedo, da je to ključ do vsega, **da je to realnost**. Ter da je to **duplikativni proces**, uporaben na vseh področjih našega življenja in življenja vseh. EM7: vedno več je ljudi, ki se zavedajo, da je to nova družbena paradigma, da je ključno, zakaj so tu, zakaj so narejeni, da gledajo nase, nehajo projicirati in se konstantno nadgrajujejo. **Nehajo se predstavljati z ene čustvene droge na drugo.** Nastopi zrelost in **zmernost konstantne spremembe brez pretiravanja**. Izpostavljam sledeče transformacije učečih: nase nehajo gledati kot na žrtev okoliščin, nehajo živeti v projekciji: kar mi je všeč, je moje, kar me moti na drugih, so drugi. Učeči prevzamejo odgovornost za lastne misli in čutenja, spoznajo pomen izzivov v življenju kot priložnosti za rast in razvoj. Dvigne se jim zaupanje, vera vase in zavedo se svoje odgovornosti kot dela celote in lastnega hologrfskega učinka na celotno skupnost. Postavljajo temelje nove družbene paradigme, paradigme odklona od opiranja na zagotavljane nadzora in kontrole nad nečim, kar je potrebno samo krmarit in usmerjat.

3. Človek, ki je prej deloval po principih, po katerem največji del zahodnega sveta deluje, je bil bolj ali manj uspešen v ohranjanju zavzetosti in doseganju ciljev. Vdano je verjel, da je njegov genetski zapis nespremenljiv in da spremembe lahko pridejo zgolj od zunaj navznoter, in ne obratno. Zdaj ta oseba deluje po principih kvantne fizike ter verjame, da sprememba prihaja od noter navzven zato samoiniciativno dela na lastni zavzetosti, ker je to v njegovem najvišjem interesu. **Kaj se zgodi, ko človek dobi to širino razumevanja? Ali ta oseba še sovпада s podjetji Newtonovih nazorov in entropije, ki obstajajo in vztrajajo na preživetih konceptih?**

EM7: Primer računovodkinje, ki vodi 25 ljudi. Zdaj ko je začela živeti po principih kvantne fizike, **se je zbala, da se ji bo posel porušil. Dejansko ta princip sproži spremembe, vendar v pravo smer**, stranke, s katerimi si imel slab odnos, bodo odpadle in nadomestile jih bodo druge. Ker se **ukvarjaš z osebno rastjo, ne pomeni, da boš opustil posel**, ki si ga gradil desetletje, ali kaj podobnega. EM7: **»Iste stvari delamo, samo z drugačnim zavedanjem**, je pa res, da določene stvari čez čas, ko ti preraščaš določene zgodbe, jih ni treba več igrati, za nekoga pa so še vedno potrebne. Dokler potrebuješ to fazo, imaš ti nalogo biti tam, opraviti svojo vlogo, in potem ti izurjena intuicija pove, kdaj si jo prerasel. Ali pa skreiraj nekaj novega. Ne pa, da greš stran, ker si ti tako duhovno razvit, pa mi ta vibracija ne paše, ne ne ne, to fazo ostaneš tam in oddelaš. Ta faza je tvoj **»bullshit«, »bullshit« tvojega duhovnega ega.**» EM4: Deluje ne le v prvem kolenu, ampak se širi naprej, je kot dober virus, win-win za vse. Veliko je ljudi, ki so občutljivi na energijo, zavedno ali ne, in bodo izbrali ponudnika z boljšo energijo. EM1: **»Ko narediš red v sebi, se naredi tudi v okolju.**« Ja

določeni ljudje odpadejo, a pridejo novi ljudje, ki jih dejansko želiš spoznati, ki ti ponudijo to, kar potrebuješ na svoji poti. Ozavestiti tudi, da ljudje, ki soustvarjajo rezultat, da je vsak od njih pomemben, ni več, manj, vsak je energijski člen, ki doprinese svojo energijo, ki je edinstvena in potrebna za neki projekt. EM5: te osebe prejmejo odlična znanja in orodja, da lažje zaobjamejo širino lastnega obstoja. Posamezniki, ki so sprejeli principe kvantne fizike in povezave delujejo v svoje najvišje dobro in po principu kvantne prepletenosti, vsa naša prizadevanja simultano preslikavamo na družbo in zato delujemo v dobro vseh (kvantno delovanje). **Seveda pa se pri posamezniku lahko pojavi t. i. duhovni ego, ko posameznika zanese v svojih višjih vrednotah in se začne spozabljati, da je v preteklosti tudi on sam soustvarjal entropično paradigmo** in da, dokler ne začuti prek povezave s poljem, da je čas za menjavo delovnega okolja, svoje oddela tam, kjer je, tudi če to ni optimalna služba. Čutil bo, kdaj lahko gre, ne takrat, ko ga zavedeta um in ego. Če si del ekipe, kot jo vodi EM5, pa **imaš seveda na voljo izjemno znanje in orodja, ki ti bodo v oporo pri ohranjanju ravnovesja, preseganju preživetih prepričanj. Koristila ti bodo ne le poslovno, ampak tudi v privatnem življenju.**

Sklop vprašanj 2: Pomen zaposlenih, ki so usvojili kvantne veščine za zavzetost v podjetjih 21. stoletja in družbo kot celoto:

- Narava nas uči ohranjanja ravnovesja. Današnja miselnost je: Če želiš veliko narediti, moraš veliko delati. Kako bi vi pojasnili iz vaših izkušenj, da linearno gledano – več vlagam v delo, boljše rezultate bo imela naša zavzetost, boljši bodo rezultati, ne deluje in da boljše rezultate dostavljamo, ko ohranjamo ravnovesje, ki zadosti vsa tri področja um, čustva in telo?
- Mi nihamo v sozvočju z okoljem. Smo valovanje. Lahko je nihanje z okolico ugodno in nam zvišuje lastno polje, lahko je negativno in nam znižuje lastno polje. Kako človek, ki se zaveda tega sozvočja, deluje? Ali se začne neprijetnim poljem izogibati, ali se z njimi sooči?
- Ali bi lahko iz lastnih izkušenj in izkušenj svojih učečih trdili, da kdor živi po principih kvantne fizike in povezan z naravo ter dosega svoje cilje v ravnovesju med umom, čustvi in telesom, največ pripomore podjetju in družbi kot celoti?

4. Narava nas uči ohranjanja ravnovesja. Današnja miselnost je: Če želiš veliko narediti, moraš veliko delati. Kako bi vi pojasnili iz vaših izkušenj, da linearno gledano – več vlagam v delo, boljše rezultate bo imela naša zavzetost, ne deluje in da boljše rezultate dostavljamo, ko ohranjamo ravnovesje, ki zadosti vsa tri področja um, čustva in telo? Torej poskrbimo za ravnovesje med vsemi temi področji svojega življenja?

EM5: Je dogovorjena z lastnikom kuhinje, da je plačana po energiji. Z nihalom (prek povezave z izvorno inteligenco) preverja, kakšen je njen **zaslužek. In ta ni odvisen od števila ur, ki jih je od delala v mesecu. Torej pretiravanje, kot so izgorelost, fizična in čustvena utrujenost, brez časa zase na energijskem nivoju, ne pomeni višjega zaslužka, poleg tega se zgodi upad kvalitete hrane, ki odraža energijo ljudi, ki jo pripravljajo.** Ko živiš svoje

poslanstvo in delaš na stabilnosti, uravnoveženju, ne potrebuješ veliko energije, da neke cilje dosežeš in takrat lahko delaš veliko (namesto 160.urni delovnik je to 200–300 ur), pa še vedno čutiš izpolnjenost, zadovoljstvo najdeš čas zase, za družino, ostajaš fizično zdrav in močan. EM7: **Ko začutiš notranjo strast duše, boš nekaj več fokusa pustil tam, kjer začutiš to strast, ampak osnovno ravnovesje ni porušeno**, je osnovni higientik, če želiš delati z energijo. Poslušaj svoj notranji glas, ki ti pomaga pri avtomatizaciji občutka, kdaj si v ravnovesju, kdaj padaš ven. In prekiniti delo ter oditi v naravo, meditirati, si vzeti čas za kolege, to ni neresnost, to je zelo namensko in disciplinirano delo na ravnovesju, čutenju svoje intuicije, ki te opozarja, da ostajaš opolnomočen. Vsi imamo zelo močno kolektivno prepričanje, ki se oglašuje iz nezavednega in tvori pričakovanja in zahteve, ki te vodijo v pretiravanja, zato s samorefleksijo, ravnovesjem, transformacijo na dnevnem nivoju uravnovešaš svoj tempo do cilja. EM4: navaja primer EM8, ki je kot član uprave v podjetju dosegel zelo močno izčrpan živčni sistem, a ko je spet začel delati na sebi, je svoj živčni sistem ne samo obnovil, temveč ga tudi bistveno okrepil. Vsi v zahodnem svetu imamo zelo močno zakoreninjena pričakovanja in zahteve, ki nas vodijo v pretiravanje v prizadevanjih za tisto, kar nam veliko pomeni, EM5 iz lastne prakse energijskega vodenja kuhinje pojasni, da ko delaš, kar izvira iz tvojega osebnega dušnega poslanstva, prejmeš takšno podporo polja, da ne čutiš takšnega napora in ne potrebuješ veliko energije, je pa po besedah EM7 treba pozorno spremljati, kdaj se nam aktivira kolektivno nezavedno in se začnemo izčrpavati. Torej konstantno poslušanje svoje intuicije in ohranjanje ravnovesja, osnovnega higienika, ter strastna aktivnost ni enako pretiravanju in izčrpanju.

5. Mi nihamo v sozvočju z okoljem. Smo valovanje. Lahko je nihanje z okolico ugodno ali ne, nam znižuje lastno polje ali zvišuje. **Kako človek, ki se zaveda tega sozvočja, deluje? Ali se začne neprijetnim poljem izogibati ali se z njimi sooči?**

EM5: **V pleksusu začuti slabe energije, odstopanja od lastnega polja**. Včasih je negativni vpliv drugega polja (druge osebe ali skupine ljudi) tako močan, da se mora umakniti, čeprav se zaveda, da je to priložnost za osebno rast. Je pa istočasno pomembno, da se zavedaš, kaj ti bo zneslo in kaj ne. EM1: **Zavedam se namena, da je namen, če sem določnemu polju izpostavljena, da se soočim z njim**. Sebe vidim kot steber svetlobe ali energijskega ravnovesja, ki svojo kvaliteto energije ohranja kljub polju, ki je destruktivno ter širimo pozitivno vibracijo v drugo polje in ga uravnovesim. Seveda, pa ne rineš v polje morilcev. Začutiš, kaj ti telo sporoča. Ko greš iz polja, ko se umikaš, to narediš iz moči, ne strahu ali nelagodja. Če greš iz strahu, pomeni, da ne počneš stvari zavestno. Pričevanja so različna. Ključno pri izpostavljenosti vidim, da z pravočasnim umikom iz elektromagnetnega polja ali takojšnjo transformacijo destruktivne vibracije, ki zaniha v tebi, poskrbiš za ohranjanje presežka sintropije in ne padeš v obrambno napadalno pozicijo, s katero se ti celice ogradijo, komunikacija se prekine, zožijo se ti žile na področju pretoka krvi v višjih možganskih centrih in aktivirajo se ti nižji možganski centri – postaneš manj inteligen (Walton, 2012b). Torej ostati v polju in ostati v sintropičnih čutenjih ter ohranjati pretok informacij in rasti ter se razvijati (kvantno počutje) ali raje zapustiti polje, če veš, da boš zapadel v entropijo in napadalno borbena stanja.

6. Ali bi lahko iz lastnih izkušenj in izkušenj svojih učečih trdili, da kdor živi po principih kvantne fizike in povezan z naravo, dosega svoje cilje v ravnovesju med umom, čustvi in telesom, največ pripomore podjetju in družbi kot celoti?

EM7: opozarja, da s takšno izjavo posegam neposredno v močno področje dogmatičnosti trenutne družbene paradigme. Odgovor je sicer precej jasen. Da, takšen človek več pripomore podjetju in družbi kot celoti, ker vnaša pozitivno spremembo v smeri ravnovesja, to je vitalnosti in opolnomočenja posameznikov in družbe kot celote. EM4 in EM6 vseeno iskreno priznavata, da je odvisno od intenzivnosti procesa, v katerega oseba pade, ter od izhodišča, s katerim je začela ta oseba. Lahko je nekdo bolj koristen tisti trenutek za podjetje, pa na svoji osebni rasti še sploh ni začel delati, ker ima še ugodni val od prej. Ampak ne glede na to, z vidika procesa, v katerem želiš, da je tvoj zaposleni, je z vidika celotnega podjetja daleč bolj koristno in trajnostno učinkovito razviti organizacijsko kulturo povezovanja z elektromagnetnim informacijskim poljem in iskanje ravnovesja, ki zagotavlja najvišjo trajno učinkovitost in zdravje ekip v podjetju. EM5 je odličen primer, kako je mogoče takšne procese v podjetjih usmerjeno voditi v nekem kontroliranem okolju, kjer je ta rast zelo organska in stabilna in tudi odličen vzorčni primer. Osebna rast zaposlenih v kuhinji, višja optimizacija dela, večja učinkovitost, ki je zaposleni ne plačajo z dodatno ceno zdravja, sreče. Ljudje se veselijo dela (kot je kultura najuspešnejših firm na Japonskem, primer dr. Goldratt (glej str. 12) ter ključni rezultat hrana je pravočasno pripravljena in količina zadovoljnih strank je v stalnem porastu. **EM5 coacha svojo ekipo, je reprezentančni primer avtentičnega vodje, vodi z zgledom in prehaja z vodje v coacha.** Zaposleni, ki živijo po principih kvantne fizike in si prizadevajo, da dosega svoje cilje v ravnovesju med umom, čustvi, telesom in dušnim namenom, so izjemno predani svojemu delu, a ne za ceno odnosov in zdravja. Odgovornost ni vprašanje je osnovno orodje konstantne samorefleksije, ne projicirajo svojih omejitev na druge, jih sproti razrešujejo znotraj sebe, ne obremenjujejo za okolico (tehnik transformacije so notranji procesi, ki lahko potekajo vzporedno tudi med delovno aktivnostjo), kvečjemu sproščujoče, ker lahko zaposlen že med sestankom transformira določeno omejujoče prepričanje in prebojna ideja se »čudežno« pojavi. Ne čudežno, za tem so jasen namen in disciplina opuščanja omejujočih prepričanj, izjemna zavzetost zaposlenega, da goji čutenja sintropije, povezanosti z okoljem, odgovornosti do opravljenega dela, saj je opustil igro pretvarjanja in presegel strah pred življenjem. **Zaupaj, da bodo njegova prizadevanja v smeri njegove osebne rasti in osebne poslanstva, izražanja njegove biti, koristila njemu in vsem.** In delo je opravljeno kvalitetno in v organizacijski kulturi sintropije, učečega sodelovanja in medsebojnega povezovanja. Cilji so doseženi in se bodo dosegali trajnostno in v dvigajoči zavesti organizacije v zdravju (kvantno čutenje) in sočutju (kvantno počutje). Izjemni poslovni rezultati so samo očitna posledica, stranski produkt uspešnega upravljanja podjetja njegovih stabilnih struktur ter nepredvidljive strukture kompleksnega kvantnega sistema - zaposlenega.

3.2.4 Ključne ugotovitve na podlagi fokusnih skupin učeči in energijski mentorji

Na podlagi analize odgovorov udeležencev fokusnih skupin povzemam naslednje ključne ugotovitve:

Udeleženci in posamezniki, ki so jih omenili mentorji, se iz različnih razlogov odločijo, da se priučijo kvantnih veščin. Vsi razlogi se pokrivajo s področji izražanja zavzetega zaposlenega (Khan, str. 21–22; Schaufeli & Bakker, 2010, str. 12). Ker udeleženci s kvantnimi veščinami sproti transformirajo izzive zavzetosti na naštetih področjih, lahko z jasno analogijo zatrdimo, da povečujejo zavzetost zaposlenih za doseganje ciljev v podjetju. Stanja, ki kažejo željo po spoznavanju kvantnih veščin, so:

- **Fizično:** izgorelost, fizična izčrpanost, porušeno telesno ravnotežje, telesni krči, pretiravanje pri delu, nasilje nad lastnim telesom, ...
- **Čustveno:** nezaupanje vase, strah pred procesi življenja, samoobsojanje, panike, depresije, apatije, projekcija svojih čutenj na druge – zavračanje lastne vloge v svojem življenju, obup, skrajneži, ki iščejo zmernost, bogataši, nesrečni v ljubezni, težave v odnosih z drugimi (sodelavci, partnerji), ki si jih ne znajo pojasniti a jih želijo izboljšati.
- **Kognitivno:** prepričanja, da nismo dovolj dobri, prepričanje, da si sami ne morejo pomagati, da so žrtve okolja, genetike.
- **Mentalno:** iskanje smisla, osebnega (dušnega) poslanstva, iskanje, kako najbolje izraziti ali razviti svoje naravne potenciale, zavedanje, da smo nekaj več kot to, kar vidimo, in želijo več zvedeti kot intuicija, naravna afiniteta, radovednost človeka, kdo je.

Ko so udeleženci spoznali principe kvantne fizika in kako so ti povezani z njihovim delovanjem, so občutili čustva: uau, tega si želim še, o, kako lepo, nekdo me ima rad, mir, končno je občutek dobil znanstveno podlago, ki si jo bolje predstavljam in lažje uporabljam, občutek odgovornosti do lastnih misli in čustev, ki oblikujejo naše odnose, varnost, opolnomočenje, najprej super, potem pa uf, delati bo treba.

Sledenje osebnemu poslanstvu (dušnemu namenu) oziroma izražanju svoje lastne biti se je po pričevanju udeležencev in mentorjev izkazala kot naravna afiniteta vsakega zaposlenega. Delo, ki ga opravlja, je orodje za izražanje in razvoj njegovih potencialov. Vodja, ki razvije veščine kvantnega vedenja, lahko pomaga zaposlenim hitreje odkriti njihovo osebno poslanstvo ter si tako zagotovi tim visoko zavzetih zaposlenih. Največja garancija vsakega zaposlovalca, da bo delavec zavzeto opravil svoje delo je, ko dela prave stvari, na pravem delovnem mestu, ki omogoča zaposlenemu najti smisel ter se identificirati z delom, ki ga opravlja. Ko človek v svojem čutenju uspešno ustvari prve presežke pozitivnega čustvovanja nad negativnim, začne verjeti vase, spozna svoj namen in prične v njegovi smeri aktivno delovati, ga elektromagnetno informacijsko polje pri tem najmočneje podpre. Tak zaposlen z lahkoto daje od sebe svoj maksimum, ker čuti izpolnjenost, energiziranost, samozavest, veselje, entuziazem ter širi to navdušenje nad delom prek celotnega podjetja.

Udeleženci fokusnih skupin, ki so se priučili komunikacije z elektromagnetnim poljem, so dosegli večje(o): umirjenost in ravnovesje čustev, zaupanje v svoje odločitve, veselje do sprejemanja odločitev, zadovoljstvo s svojim delom, vpetost in predanost podjetju, kreativnost, inovativnost, optimizacijo delovnih procesov, zato so odzivnejši, hitrejši, bolj prilagodljivi, intuitivno odločanje jim je dajalo hitrejša in pravilnejša odločitve, zaupanje v turbulenco poslovnega okolja in življenja. Takšen zaposleni je neprecenljiv kapital podjetja, ki zagotavlja podjetju edinstvenost, ki se ga ne da kopirati ali nadomestiti.

Udeleženci so razvili razumevanje kvantnega počutja (biti v odnosu), zato bolj konstruktivno sodelujejo in se povezujejo s sodelavci na delovnem mestu in tako povečujejo zavzetost vseh zaposlenih, ne le svojo. Zanje so izzivi stalnica nenehnega učenja in priložnosti za osebno rast ter odkrivanje svojih najvišjih potencialov. Izkustvo negativnih čutenj skozi odnose razrešujejo s samorefleksijo in transformacijo odsluženega prepričanja. Prek elektromagnetnega informacijskega polja razrešijo neskladja s sodelavci takoj in hkrati s komunikacijo pridobijo optimalno rešitev za nastali izziv.

Udeleženci pričajo, kako disciplinirano in z dnevnimi rutinami (spanje, prehrana, meditacija, stik z elektromagnetnim poljem in transformacija odsluženih prepričanj) nenehno skrbijo za ravnotežje uma, čustev, telesa in dušnega namena in tako posebej formulo za trajno zavzetega zaposlenega, ki s svojim energičnim, strastnim, predanim in navdušenim pristopom do dela in življenja, z zgledom in po principu kvantne prepletenosti širi pozitivni vpliv po vsem podjetju.

Primer omenjene vodje kuhinje in slovenske kvantne restavracije. V kvantnem podjetju velja zaupanje v življenje in njegov proces na trgu konkurence. Intuitivna organizacija z rednim intuitivnim planiranjem, kreativno in paradoksalno krmari poslovanje z jasnim namenom v elektromagnetno informacijsko polje, z zavzetimi zaposlenimi, ki navdušeni prihajajo na delo, spočiti in energični, so se pripravljene nenehno učiti ter posodabljati svoja prepričanja. Z lahkotnostjo dajejo svoj maksimum, so predani podjetju čustveno in intelektualno in se identificirajo z delom, ki ga opravljajo. Ogovorni so do svojega vedenja do sodelavcev, v stalni samorefleksiji in samozavedanju, plačani po »energiji«, ki jo akumulirajo v elektromagnetno polje delovanja podjetja. V podjetju šteje elektromagnetno polje, ki ga zavzet zaposlen ustvari, ne, kako predano in trdo gara, saj izčrpan zaposleni preizkušeno niža prihodke restavracije. Nizko elektromagnetno polje podjetja po kvantnem principu pomeni nizka materializacija in upadanje kakovosti odnosov z deležniki.

3.2.5 Omejitve empirične raziskave

V pričujočem diplomskem delu sem se srečala s številnimi omejitvami in tudi izzivi, ki pomenijo navdih za nadaljnje raziskovanje preučevane tematike.

Med omejitve spadajo najprej enote: glede na dejstvo, da malo ljudi pozna principe kvantne fizike, še manj pa jih upošteva v vsakdanjem zasebnem in poklicnem življenju, je bilo število anketirancev razmeroma majhno, kar je omejilo moj empirični del diplomske naloge zgolj na kvalitativno raziskavo. Poleg tega sem se srečala tudi z omejenimi predhodnimi raziskavami, ki povezujejo področje kvantne fizike z menedžmentom. Omejena sem bila tudi časovno, da nisem mogla narediti obsežnejše raziskave gotovo zanimivega raziskovalnega področja.

3.2.6 Priporočila za nadaljnje raziskave

Hkrati pa omenjene omejitve predstavljajo izzive za potencialne nadaljnje raziskave proučevane tematike. Zelo bi bilo koristno, če bi lahko v raziskavo vključili večje število enot in bi tako imeli večji vzorec, kar bi nam (poleg nadaljnjih poglobljenih kvalitativnih) omogočilo tudi kvantitativne raziskave in statistične preverbe. Priporočila za nadaljnje raziskovanje vsekakor zajemajo tudi longitudinalne raziskave, pri katerih bi lahko spremljali (in merili) ravnanje zaposlenih na delovnem mestu pred opravljenim izobraževanjem s področja kvantne fizike in po njem. Prav tako bi v longitudinalni raziskavi spremljali spremembe in razlike v zavzetosti zaposlenih. Prav pomanjkanje literature pa seveda odpira neštete možnosti za številne prihodnje raziskovalce, ki bodo videli izziv v potrjevanju povezav principov kvantne fizike in ravnanja z ljudmi pri delu ter menedžmentu na splošno.

SKLEP

Namen diplomske naloge je bil odpreti se ideji celostnega razumevanja delovanja zaposlenega v podjetju prek principov kvantne fizike, kjer avtentični vodje učijo svoje sledilce – zaposlene, kvantnih veščin. Z interdisciplinarnim povezovanjem principov kvantne fizike in ekonomske stroke sem predstavila z menedžerskim modelom kvantnih veščin mogoči odgovor na vprašanja: Kakšen je zavzeti zaposleni 21. stoletja in kateri vzvodi ga delajo trajno zavzetega?

V teoretičnem delu opredelitve zavzetosti sem povezala ključne značilnosti, determinante, vzvode in področja izražanja zavzetosti pri delu in zavzetosti zaposlenega v podjetju. Opredelitve zavzetosti in izzive delovnega mesta sem povezala z veščinami kvantnega vedenja v menedžerskem modelu kvantnih veščin. Po moji presoji sem predstavila element največje dodane vrednosti modela na področju zavzetosti zaposlenega in to je, da zaposleni skozi kvantno delovanje najde izpolnjenost, opolnomočenje in razumevanje še ne priznane potrebe človeka po intuitivnem povezovanju z elektromagnetnim informacijskim poljem, ki mu omogoča dostop do optimalnih informacij za točno določeno situacijo, ki jo skomunicira v polje, za hitrejšo odzivnost, ohranjanje vitalnosti, samozavest, etičnost, prilagodljivost in hitrost doseganja ciljev v podjetju.

Na podlagi prebrane literature in virov menim, da so zaposleni v podjetju povezovalni člen stabilne organizacijske strukture podjetja z njegovo nepredvidljivo in čedalje teže napovedljivo verjetnostjo doseganja ciljev v podjetju. Če pade ta vezni člen v svoji izgorelosti, negativnem čustvovanju, enoumju in mentalni neprožnosti, pade podjetje. Pravzaprav podjetje izgubi smisel

svojega obstoja, če ne služi za boljšo prihodnost svojih zaposlenih in družbe kot celote. Naša odgovornost – odgovornost ekonomske znanosti je, da poskrbimo, da je ta člen vitalen in poln energije, da čustvuje pozitivno, razmišlja kreativno in inovativno ter kaže najvišjo možno mentalno prožnost. Zavzetost zaposlenih je sicer raziskana, priporočila so že spisana, a 13-odstotna zavzetost zaposlenih kaže, da študije ostajajo v predalih samozavestnih menedžerjev 20. stoletja, ki so pozabili, da primarni cilj podjetja ni dobiček, temveč je dobiček stranski produkt povezovalnih in učečih se organizacij, avtentičnih voditeljev 21. stoletja ter opolnomočenih in zavzetih zaposlenih. Raziskave, ki potrjujejo pozitivno korelacijo zavzetosti zaposlenih in doseganja finančne uspešnosti podjetij, nakazujejo, da je podjetje orodje zaposlenega za izražanje svoje biti in doseganje lastnih potencialov, kar sem podkrepila tudi z empiričnim delom, v katerem sem predstavila zaposlene, ki v Sloveniji že prakticirajo kvantne veščine in dosegajo odlične rezultate. Navedem celo primer kvantne restavracije, ki popolnoma upraviči zgornje trditve. Zaposleni, ki je priučen kvantnih veščin, dosega visoko stopnjo zaupanja v proces življenja, kar je nujna veščina v današnjem nepredvidljivem poslovnem okolju, visoko stopnjo notranjega miru in zadovoljstva, povezanosti s svojo notranjostjo, kar ga še globlje navdihuje in energizira, da ohranja vitalnost in moč za hitro spreminjajoče se razmere na trgu. V empiričnem delu je razvidno, da zaposleni, ki je sprejel principe kvantne fizike za realnost svojega delovanja kaže izjemne rezultate v podporo želenim vzvodom za zavzetost zaposlenih, kar nakazuje na možno doseganje trajne zavzetosti zaposlenega, ki je sprejel principe kvantne fizike in živi kvantno vedenje.

LITERATURA IN VIRI

1. Bakker, A. B. (2010). Engagement and »job crafting«: engaged employees create their own great place to work. V S. L. Albrecht (ur.). *Handbook of employee management* (str. 229–244). Chentelham: Edward Elgar.
2. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2010). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4–28.
3. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz – Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: the JD – R approach. *The annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 389–411.
4. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. V A. B. Bakker & M.P. Leiter (ur). *Work engagement: a hadbook of essential theory and research* (str. 181 – 196). New York: Psychology Press.
5. Batagelj, B. (2015). *Andrej Detela: Sintropija – notranja urejenost življenja (delovno gradivo)* [Videoposnetek]. Najdeno 10. junija 2016 na spletnem naslovu: <https://www.youtube.com/watch?v=Cv3EIFuRaDg>
6. Braden, G. (2009). *Božanska matrika: most, ki povezuje čas, prostor, čudeže in prepričanja*. Ljubljana: Cangura.
7. Braden, G. (2016). *About Gregg Braden*. Najdeno 24. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.greggbraden.com/about-gregg-braden>
8. Briggs, J. & Peat, F. D. (1989). *Turbulent Mirror: An Illustrated Guide to Chaos Theory and the Science of Wholeness*. New York, NY: Harper and Row.
9. Curtin, L. (2011). Quantum Leadership: Succeeding in Interesting Times. *Nurse Leader*, 2011, 9(1), 35-38.
10. Darling, J. & Fogliasso, C. (1997). Conflict management in the small business firm. *Journal of Contemporary Business*, 5(1), 1–11.
11. Demerouti, E. & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: employee work engagement and job performance. V A.B. Bakker & M. P. Leiter (ur.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (str. 147–163). New York: Psychology Press.
12. Detela, A. (2014). *Sintropija v polifaznih zibelkah*. Ljubljana: Elaphe, d. o. o.
13. Dimovski, V., Penger, S., & Peterlin, J. (2009). *Avtentično vodenje v učeči se organizaciji*. Ljubljana: Planet GV, poslovno izobraževanje.
14. Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., Uhan, M., Černe, M., & Marič, M. (2013). *Napredni management*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
15. Dyer, W. (1997). *Manifest Your Destiny*. New York, NY: Harper-Collins.
16. Gallup (2016). *The State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Najdeno 21. julija 2016 na spletnem naslovu <http://www.gallup.com/services/176735/state-global-workplace.aspx>
17. Goldratt consulting (2016). *Our founder, dr. Goldratt*. Najdeno 1. avgusta 2016 na spletnem naslovu <http://www.goldrattconsulting.com/OurFounder>
18. Goldratt, E. M., & Cox, J. (1997). *Cilj. Proces nenehnih izboljšav*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

19. Gribbin, J. (1984). *In Search of Schroedinger's Cat: Quantum Physics and Reality*. New York, NY: Bantam Books.
20. Gruban, B. (2005a). *Koncept o zavzetosti zaposlenih: inovacija ali imitacija?* Ljubljana: GV Založba.
21. Gruban, B. (2005b). Koncept o zavzetosti zaposlenih: inovacija ali imitacija? *HRM*, 3(10), 10–7.
22. Gruban, B. (2013). *Upravljanje organizacijske kulture: (nova) prioriteta managementa?* Najdeno 23. julija 2016 na spletnem naslovu <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/nova-prioriteta-managementa>
23. Harter, J. K., Schmidt F. L. & Keyes, C. L. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. V Keyes, C.L. and Haidt, J. (ur.). *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (str. 205–224). Washington, DC: American Psychological Association.
24. Houston, J. (1982). *The possible Human: A Course in Extending Your Physical, Mental, and Creative Abilities*. Los Angeles. Kalifornija: J.P. Tarcher.
25. Everingham, J. (2016). *The Principles of Quantum Team Management*. Najdeno 16.9.2016 na spletnem naslovu <http://firstround.com/review/the-principles-of-quantum-team-management>
26. Institute of HearthMath (1993). *IHM Research Update*. 1(1). Boulder Creek, CA: Institute of Hearthmath.
27. Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
28. Kahn, W.A. (1992). To be full there: psychological presence at work, *Human Relations*, 45, 49–321.
29. Khan, W. A. (2010). The essence of management: lessons from the field. V S. L. Albrecht (ur.), *Handbook of employee engagement* (str. 20–30). Chentelham: Edward Elgar.
30. Klemenčič, S., & Hlebec, V. (2007). *Fokusne skupine kot metoda presojanja in razvijanja kakovosti izobraževanja*. Ljubljana: Andragoški zavod Slovenije.
31. Leiter, M. P. & Maslach, C. (2002). Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Ljubljana: Educy.
32. Možina, S., Rozman, R., Glas M., Tavčar, M., Pučko D., Kralj J., Ivanko Š., Lipičnik B., Gričar J., Tekavčič M., Dimovski V. & Kovač B. (2002). *Management: nova znanja za uspeh*. Radovljica: Didakta.
33. Murphy, J. (2011). *Moč vaše podzavesti*. Ljubljana: V.B.Z.
34. Musek, J. (1995). *Neznanke duha: psihologija okultnega, paranormalnega in transcendentnega*. Ljubljana: EDUCY.
35. Nasi, J. (1995). *Understanding stakeholder Thinking*. Jyvaskyla, Finska: Gummerus Kirjapaino.
36. Nurmi, R. W. & Darling, J. R. (1997). *International Management Leadership*. New York, NY: International businesss Press.
37. Lipton, B. H. (2013). *Biologija prepričanj: znanstveni dokaz o nadvladi uma nad materijo*. Kranj: Zavod V.I.D.

38. Owen, H. (1997). *Expanding Our Now: The Story of Open Space Technology*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
39. Pascal, E. (1999). *Živeti z Jungom*. Ljubljana: Sophia.
40. Pintar, J. & Mihelič, K. K. (2015). Samoiniciativno preoblikovanje dela: vpliv na zavzetost in emocionalno pripadnost zaposlenih. *Economic and business review*, 17(pos.št.), 49-70.
41. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of work engagement With a Short Questionare. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
42. Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rehenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Theree of a Kind or Three Different Kind of Employee Well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203.
43. Shelton, C. (1999a). *Quantum Leaps*, Boston, MA: *Butterworth-Heinemann*.
44. Shelton, C. (1999b), »If your only tool is a hammer«. *Perspectives*, 13(1), 71–82.
45. Shelton, C. K. & Darling, J. R. (2001). The quantum skills model in management: a new paradigm to enhance effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 264 – 273.
46. Shelton, C. K. & Darling, J. R. (2003). From theory to practice: using new science concepts to create learning organizations. *The Learning Organization*, 10(6), 353–360.
47. Tadeja ZA (2016). *Žarenje novih energij, Tatjana Fink in Andrej Božič* [Videoposnetek]. Najdeno 26. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.youtube.com/watch?v=gtMCw3X7fmc>
48. Taylor, E. (1994). Radical empiricism and the conduct of research. V *Harmon, W. and Clark, J. (ur.), New Metaphysical Foundations of Modern Science*. Sausalito, CA: Institute of Noetic Sciences.
49. TEDx Talks. (2014). *Breaking barries with quantum physics: dr.Sohini Ghose; TEDxNickelCity* [Videoposnetek]. Najdeno 28. maja 2016 na spletnem naslovu <https://www.youtube.com/watch?v=TlmwLyeWv5M>
50. Tocfun. (2015). *Dr. Goldratt – Above and Beyond the competition – Baltimore 2011* [Videoposnetek]. Najdeno 2. avgusta 2016 na spletnem naslovu: <https://www.youtube.com/watch?v=aawWfl2n-Pg>
51. Waldrop, M. (1996). The trillion-dollar vision of Dee Hock. *Fast Company*, October/November, 75.
52. Walton, C. (2012a). *Gama zdravljenje: znanstveno potrjen proces sprememb, ki bo odpravil omejujoča podzavestna prepričanja, skrbi, strah in čustveni stres v 5 minutah*. Kranj: Zavod V.I.D.
53. Walton, C. (2012b). *Vrhunska forma v 60 sekundah: štirje temelji za povečanje vaše energije, vzdržljivosti in poslovne uspešnosti*. Kranj: Zavod V.I.D.
54. Whatley, M. & Kellner-Rogers, M. (1996). *A simpler Way*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
55. Zohar, D. (1990). *The Quantum Self: Human Nature and Consciousness Defined by the New Physics*. New York, NY: William Morrow.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Fokusna skupina – učeči	1
Priloga 2: Fokusna skupina – energijski mentorji	14

Priloga 1: Fokusna skupina – učeči

Prepis snemanja

Kraj: prostori podjetja Energoplan, Ljubljana

Datum: 3. junij 2016

Moderatorka: Manica Čelofiga

Zapisovalka: Kaja Pogačar

Zaradi avtentičnosti pričevanj udeležencev v fokusni skupini – *učeči*, v največji možni meri ohranjam osnovni način izražanja posameznika.

Uvod

Manica: Danes ste tukaj, ker ste nekje na svoji življenjski poti doživeli izkušnjo, da teoretična spoznanja delovanja principov kvantne fizike in uspešno izvedeni eksperimenti naprednih fizikov veljajo tudi za vas v vašem vsakdanjem življenju.

Sprejemate znanstvene dokaze in izkustvene dokaze lastnega življenja, da smo valovanje kvantnih delcev, ki se oblikujejo v obliko, odvisno od naše navzočnosti kot opazovalcev. Mi z našim vsakdanjim vedenjem, ki ga pogojujejo naša temeljna prepričanja prek lastnega elektromagnetnega polja, določamo, kako se bodo kvantni delci naše realnosti organizirali in določali materialno raven našega življenja. Torej, naša misel ima moč ustvarjati materijo.

Avtor naprednih znanstvenih dokazov na področju biologije Bruce Lipton pravi, da smo, ko se pogledamo zjutraj v ogledalo, množstvo kvantnih delcev, ki delujejo v 'poučni' interakciji sodelovanja. Kako to interakcijo vidimo kot opazovalci, vplivamo na to, kako se bo ta materija organizirala. Iz polja vseh možnosti, ki ga imamo na voljo v svojem maksimalnem potencialu, torej naš um fiksira na podlagi trenutno delujočih prepričanj eno možnost in ta postane naša resničnost. To je kvantni princip.

Materija, iz katere smo, naša genetika ni nič drugega kot naša trenutna fiksacija prepričanj, ki jih gojimo zavestno kot nezavedno o vsem, kar je.

Na svetu nismo sami. Delujemo/valujemo v interferenci še z drugimi ljudmi in sistemi ter z njihovimi idejami/prepričanji/valovanji, ki z nami valujejo v konstruktivno ali destruktivno smer. To nam omogoča doseganje naših ciljev težje ali lažje, nekaterih ciljev pa sploh ne. Vsekakor pa sobivamo z vsemi okoli nas in tako oblikujemo življenje, kot ga poznamo.

Pogovarjali se bomo o vaših mnenjih, stališčih in izkušnjah v zvezi z uporabo principov kvantne fizike in povezanosti z naravo v vsakodnevni praksi.

Uvodno vprašanje: Najprej se bomo nekoliko spoznali. Vsakdo naj se predstavi z imenom in pove, kaj počne v življenju, katera je njegova trenutno najbolj strastna želja in kateri cilj je pri njem tisti, ki bi ga želel doseči.

U1: »Trenutno v življenju se mi zdi, da sem ravno iz neugodne situacije, ko sem v odraščanju na prehodu najstniških let v neko mlado zrelost, greš po več poteh iskanja, malo preizkušaš, kaj ti sede, kaj bi počel in kaj ne. Jaz sem tudi v svojem življenju prek izkustev in spoznanj spoznala to, kar je tudi Manica v uvodu povedala. In se želim v bistvu samo še bolj zmojstriti na tem področju. Vse poti, ki jih bom ubirala od teh spoznanj naprej, bodo prav temeljile na tem delovanju moje notranje moči in srčne moči. Tako da je v meni še vedno želja, da nahranim svoj um, tudi tiste smeri, ki sem si jih zaželela že nekaj časa nazaj, in to je zdaj in najprej vpis študija psihoterapije. Ampak je pa sprejemanje tega in doživljanje vsega okoli mene čisto drugačno, kot bi bilo pred temi spoznanji. Trenutno obiskujem tečaj za gibanje, prehrano in delo z energijo pri energijskih mentorjih sun of art in tako še bolj sama sebe spoznavam in si želim to še bolj poglobiti. Se želim še naučiti, ko bom začutila, da bo pravi čas za jotish, želim se tudi naučiti delati z nihalom. Ampak počasi. To se vse odpira in se v bistvu prepuščam, kar mi govori veselje. Vsak dan se poskušam umiriti in vprašam dušo, kar želi moja duša Ne vem, ne pač s svojim znanje, ampak prepuščam in iščem odgovore v nekih čudežih, simbolih. V zadnjem času sem ugotovila, da se vse, kar si dovolj močno skreiram v mislih, zgodi.«

Manica: »O, super, o tem bomo bolj konkretno malo kasneje. Bi samo še omenila, da bomo pazili na čas. Sem pozabila omeniti, da imamo po dve minuti za predstavitev. Ampak nič za to, se pravi, poskušamo biti jedrnat in povemo, kdo smo, našo željo, ki se nam je porodila v zadnjem času, in cilj, ki ga želimo doseči.«

U2: »Moja trenutna želja je, že kar dolgo časa, da bi skozi zvok zdravil ljudi oziroma jim dajal sporočila ljubezni oziroma zdravil čakre. Oziroma imam kar velike plane, sicer jih še ne bom delil, ampak za zdaj to. Muzika, raziskovanje, psihologija me zelo zanima, ker vse to se bo potem združilo in bom naredil večji cilj za vse. To je to.«

U3: »Jaz sem U3, imam zelo preprosto željo. Delam v šoli, vsak dan sem obkrožena s 25 otroki in včasih je težko, vsak ima svoje želje, na svoj način, s svojimi potrebami ... imam preprosto željo. Na tak način želim biti z otroki, da jih ne bi prizadela, da bi vedno odnesli najboljše in včasih tudi zavpijem, se tudi razjezim. Jaz bi to. Isto doma. Rada bi isto za ta dva otroka, ki jih imam. Sem rekla drugače, da ne bom imela otrok. Zdaj imam dva. Ti otroci, to je po moje samo šola zame.«

U4: »Moja trenutna želja je ... zelo se mi je zdaj življenje spremenilo, ko sem začela delati. Ko sem bila prej doma in sem si sama razporejala čas. Sem fizioterapevtka. Zdaj ugotavljam, ko sem v službi in javni zavodi in nimaš časa vse narediti, kot si si zamislil in kar zapadeš v ta sistem. Moja trenutna želja je res, da poskušam uskladiti svoj namen, da delam v najvišje dobro z vsem tem, kar moja okolica hoče in pričakuje.«

U5: » Jaz sem U5. Pred kratkim sem postal oče. Delam v zasebnem podjetju kot inženir strojništva, imam pa še s. p. in se ukvarjam s prehrano, gibanjem in duhovnostjo. Moj cilj je izboljšati energijsko pretočnost. Na področju duhovnosti pa, da bom lahko še bolj pomagal ljudem, bolj celostno pristopiti. Imeti še več energije in možnosti pomagati drugim. To so zaenkrat cilji.«

U6: »Pozdravljeni, delam kot pomočnik vzgojitelja v vrtcu. Hahaha to službo sem dobil pred dvema letoma, tako slučajno, ko sem ravno meditiral, da bi dobil še eno delo stvari, ki jih delam. Delo z otroki me veseli, čutim strast v tem delu in se ukvarjam podobno kot U5, ljudem pomagam s prehrano, gibanjem in energijo. Zastavil sem določene projekte, ki sem jih dobil v zadnjem času. Cilj, da dam idejo s papirja v prakso. Delo na sebi in z ljudmi. Zelo na kratko. »

1. situacija: Porodi se vam želja in to željo želite oblikovati v konkreten cilj. Prosim, odmiselite, kako takšni situaciji pristopate danes, prosim, predstavite se v obdobje, ko še niste imeli znanja, ki ga imate danes. **Kako ste razmišljali, kakšne občutke ste čutili in kako se je odzivalo vaše telo v procesu od želje do postavitve cilja?**

U1: »Moram reči, da tudi če odmislim to razmišljanje, ki ga imam danes, se težko čisto prelevim v neko razmišljanje oziroma svet, v katerem ne bi bilo transcendence. Že celo življenje, mogoče tudi preko krščanske vzgoje, naukov in dosti obsežnega praktičnega delovanja z ljudmi, preko teorij, delavnic in vsega, sem stalno navezovala stik na ene druge poti, ne samo, aha, zdaj bom to. Ni bilo moje ravnanje nikoli ravno zaletavo. Vedno sem se zavedala, da se bo v bistvu zgodilo ne tisto, kar hočem in silim, ampak tisto, kar je prav. Oziroma, da vse stremi k harmoniji. Ne znam bolje razložiti. Dejansko se je težko čisto odcepiti od nečesa.«

Manica: »Potem nisi imela težav, da ko si imela neko idejo in si morala iz nje konkretno izoblikovati neki cilj in tvoriti korake? »

U1: »Vse je šlo spontano.«

U2: »Jaz sem bil zelo materialistično vzgojen, sem takrat bolj skromno razmišljal. Nisem imel zaupanja vase, sem raziskoval o vseh teh stvareh, začelo se je vesoljci, potem je prišlo na energijo itn. Bil sem v krogu družbe, ki ni verjela v to, potem tudi sam nisem in spontano me je življenje pripeljalo na poti, da sem se bolj spoznal.«

Manica: »Ko si imel željo, na poti do tega, da izoblikuješ svoj cilj, kako ti j uspevalo?«

U2: »Vedno sem imel željo, zagnanost, nikoli pa nisem stvari speljal do konca. Vedno se je nekje ustavilo, saj pravim, nezaupanje v vse. Ustavil sem se, pustil in šel na novo zadevo.«

U3: »...bi se malo navezala na vaju, tudi jaz sem bila vzgojena v temu duhu, sem imela že nekaj tega v sebi. Bila sem drugačna, sem začutila, z enimi se lahko pogovarjaš, drugimi ne. Edina razlika je zdaj, da je manj strahu, manj samoobsojanja. Če si nekaj zamislim in če to ne uspe, predvsem časovno gledamo, se obsojam. Bolj se prepustim, bolj verjamem. »

Manica: »Kako si takrat, ko še nisi imela teh znanj.«

U3: »Saj to, strah, kaj pa vem. Grem že od vedno v isto smer. Isti cilji so ostal od takrat. Razlika je v tem, da takrat je bilo več strahu, ne vem. Mogoče ta pričakovanja so bila bolj obremenjujoča.«

Manica: Si opazila, da se je tvoje telo kaj drugače vedlo, ko si morala sestaviti cilj.

U3: Pojedla sem veliko sladkorja.

Manica: Če dobite asociacijo, lahko tudi dodate. Skratka, poskusimo razdelati, sicer analitično, kaj se je v mojih mislih dogajalo, kakšna čustva so me oblivala, ko sem morala iz neke ideje oblikovati konkreten cilj.

U1: Lahko pripomnim, prav to, kar smo omenili, počutil si se malo zgubljenega pred nekimi odločitvami na razpotju nekih poti, v mojem primeru sem hranila svoje čustveno telo. Zdaj prepoznam, kdaj ga nahranim, kdaj pa »I can live without it.« ...

U2: Tudi jaz nisem nikoli prej poslušal svojega telesa, kaj mi govori. Zdaj se čisto prepustim.

U4: ... nisem pred tem nič razmišljala o takih stvareh in jih nisem sprejemala. Ko je bila neka želja, si ful entuziastičen, ko je bilo treba postaviti cilj, ni bilo pravih korakov do cilja. Želja te je bolj obremenjevala, ko ...

M: kaj ti je um govoril takrat? Jaz sem bila vedno tako, saj bo, saj bo že. Ni bilo neke velike tesnobe, samo pustila sem, bo že nekaj drugega. Tesnobe ni blo.

U5: Jaz sem si postavil zelo malo svojih ciljev. Vsi cilji so bili z nule. Dosegel sem jih na principu panike. Ves zakrčen. vmes sem padel v energijski tok, ampak tako. Pri športu sem imel svoje cilje, za katere sem delal na bolj lahkoten način, večino sem skozi nule ... na hard. Na energijo stresa in tudi so mi postavljanje ciljev in planov je bil vedno stres. Podobno kot pri U2 zaradi nezaupanja sebe in se marsikaj drugega. Po 40. bom verjetno prvič sploh postavil svoje prave cilje in plane. Zdaj je to možno.

U6: Večino svoje mladosti sem bil v športu, sem treniral, resno. Postavljanje ciljev ... le šport sem videl, nikoli si nisem pisal ciljev, nikoli plana ... če je bila želja prava, če sem čutil tisto, sem naredil vse, »no matter waht«, vse na trdo. Ni važno, koliko »trod« je bilo na treningu. Naredil sem na račun svojega zdravja. Kadar na primer cilja nisem dosegel, je bilo malokrat to ful razočaranje, ful bičanje samega sebe, kljub temu da sem v danem trenutku in obdobju delal vedno »max«. Vedno je bilo obsojanje, občutek manjvrednosti. Drugih ciljev si nisem nikoli postavljaj. ... Sem odrezal eno stvar, ki mi je bila najljubša v življenju, šport, sem prekinil

Manica: Sam si prekinil?

U6: Imel sem svojo željo ... glede na uspehe štirih letih, ko sem se samo zafrkaval, pa sem se usedel, se naučil in napisal dobro, tako da super.

2. Ko vam je uspelo oblikovati cilj in ga začeti izvajati, kakšna dinamika in vrsta dogodkov se je zvrstila? Je šlo vse, kot ste si zamislili, ali je prišlo do kakšnih ovir? Kakšen je bil vaš takratni miselni, čustveni in telesni odziv na ovire? Lahko navedete konkreten primer ali pojasnite, kaj je veljalo na splošno za vse vaše odzive.

U6: Ovire sem videl, kadar so se približevale tekme, ko je bilo treba pokazati, takrat je bilo »kiksi«. Vedno tko ee ee pa tam napaka, potem sem se prav v tak krog dal, ko sem videl neko napako, in sem se vrtel okoli napako. Prav v tunelu sem bil. Nisem videl širine. Tisto me je

najbolj frustriralo. Da nisem znal videti širine v danem momentu, si vzet čas, predihati, da bi šlo skozi. Pa razne poškodbe so prišle brez zveze.

U5: Največja prepreka nezaupanje v življenje, vase, da sem padel v depresijo. Pri športu pa enako, kot U6, na hard delal, so bile potem poškodbe, iz preprek pa vseeno pa nisem nikoli nehal, tudi če sem karkoli zaustavil, sem se vedno vrnil. Vedno dokončal in se naučil iz ovir. Me je zelo motilo, da lahko, ampak da me emocionalno brezza. Psihofizično bi zmogel, nisem bil preveč srečen. Ko se ovire zgodijo, imam pa precej več zaupanja, pa ni več tega toliko ... Ful so bila nihanja, ko je prepreka prišla, sem v dolino šel ...

U4: Prave odločitve ni bilo, motivacije je manjkalo, tudi vztrajala nisem, sem potem kar opustila cilj, za katerega se mi je zdelo, da se nisem popolnoma odločila zanj.

Manica: Cilji niso bili čisto tvoji?

U4: Niso bili čisto iz srca in močni.

U3: Pri meni je bilo v bistvu bolj časovno ... ni bilo časa za tisto. Ker nisem bila še na vrsti, da bi se izpolnila. Nisem si znala organizirati življenja, da bi bila jaz na prvem mestu. Vse je bilo treba, na koncu nisem imela niti energije, niti časa. Utrujenost in časovno, fizično. Tako sem si sestavila urnik, da ni vseboval mojih ciljev. Ja, mene ni bilo na urniku.

U2: Pri meni je bilo podobno. Malo sem bil preveč perfekcionista in mi je časa zmanjkalo ali sem na koncu obupal. Druga stvar je bila, da sem velikokrat nekako dovolil, da drugi namesto mene to naredijo, in sem se s tem nekako »zafkrnil«, nisem izkoristil prilike, ki sem jo imel. Velikokrat sem se zatekel k drugim stvarem – našel sem si nekaj, da sem se zamotil ...

U1: Prepoznala sem se v situaciji kot U3. Da se nisem dala na prvo mesto, imela sem se premalo rada. Šla sem se igrice obdobja iskanja. Poizkušaš se v različnih zadevah, ko vidiš, da ti nekaj ni, potem ... To, da dovoliš izkustvo na nekem področju – je to super? Ne vem. Bila sem upornica, svoje »furat«. Sem imela svojo »špuro«. Nisem se imela na prvem mestu, ne dovolj, ne zares, ne dovolj trdno. Še vedno listek drevesa, ki ga odnaša z vetrom. Ga nese tja in tja in tja, dokler ne najdeš pristana.

3. Čemu ste prej pripisali razloge oz. odgovornost za svojo uspešnost ali neuspešnost doseganja ciljev?

U6: Sebe. Vedel sem toliko, ja ja, takrat. Če sem nekaj dosegel, sem itak bil jest in ... ja, sam sebe sem bičal, če sem naredil napako. Vse 100 % gre v glavi, kot je odstopanje v glavi, je že kar slabo. Tudi če je bilo 80 % že dovolj za zmago.

U5: Razmišljam. Vzrok za neuspeh sem vedno videl v svoji nepopolnosti ali pa, da nisem bil dovolj dober. Ali pa, da nimam nekih lastnosti. Če sem bil uspešen ... včasih pa nisem nič sebe več videl, sem videl samo to, kako so mi drugi pomagali ... redko sem uravnoteženo videl situacijo. Veliko skrajnosti, velika nihanja.

U4: Jaz sem bila tista, ki je nekaj naredila, dosegla, včasih rekla, da se mi je malo posrečilo. Načeloma pa tako sam sebi ego »filaš«, poglej, kaj sem dobro naredila. Če mi bi uspelo doseči vedno ... Samo pri sebi gledaš napake. Kaj bi bilo, če bi bilo tako, kaj če bi bilo malo drugače. Kaj bi lahko pri sebi naredil drugače.

U3: Če mi je uspelo, je bilo nekako normalno. Tako pač to je. Nič posebnega. Če mi pa ni, pa da sem nesposobna, nisem dovolj dobra. Sem se krivila. Če je uspelo, ni bilo nič posebnega. Malo imaš srečo, malo ti pomagajo, malo pač tako je.

U2: Če sem prišel do cilja, je bilo, ne vem točno. Po moje je bilo, seveda veselje, pa mogoče ego. Če pa nisem prišel do cilja, sem se tepel po glavi, zakaj nisem tega prej naredil, zakaj nisem šel v akcijo takrat, ko bi moral, zakaj se nisi poslušal. Odgovornost prevzel nase 100 %. Še pred tem pa sem tudi druge malo obtoževal. Samo potem sem se precej hitro zavedal, da je vse v meni. Imel sem več faz. To je bilo res kratko obdobje, nikoli nisem toliko drugih obtoževal.

U1: Jaz pa sem vedno rekla, da nekdo že ve, zakaj je tako prav. V smislu usode, mogoče ne usode, ampak »deeper mininga«. Vedno. Pač, imaš mogoče tudi ... da bi se lahko malo bolj potrudil sam, ampak jaz sem vedno bila zelo radovedna in sem se ukvarjala z milijon stvarmi in imela »ful bizi« urnik. Tudi starši so me spodbujali, da sem ful stvari praktično počela, me fural na vse možne načine. ... ampak zmeri sem se potem fokusirala na tisto, kar mi je šlo. To pomeni, nikoli se nisem smilila sama sebi, zakaj mi neki predmet ne gre najbolje v šoli, sem se usmerila v tistega, ki je šel. V prostem času dejavnost, ki mi je šla. Nikol nisem ... vedno sem bila usmerjena v rast. Naj bi tega se več. In so bili tudi hvala vesolju ob meni ljudje, ki so mi povedali, kaj mi bolj gre. Mi svetovali in bili z mano. In je bila potem še ta podpora vedno. Ne vem, nikoli ni bilo »bed«. Če mi ni šlo – in je prišlo nekaj novega, je v moje življenje prišel neki višji namen ...

7. Katere cilje ste bolj zavzeto dosegali – osebne ali cilje podjetja? Ali ste na odgovornost, kadar je šlo za osebne ali cilje podjetja, v katerem ste delali, gledali drugače?

U6: Težko vprašanje, ker nisem bil nikoli prej zaposlen. Razen dela, ki ga imam v vrtcu, nekaj ekstra ciljev sploh ni postavljenih, vsaj ne da bi vedel ... tko da ne čutim, da sploh dosegam neke cilje, vidim razlike pri malih, kako napredujejo, sem ful vesel ... je pa res kdaj lažje, če ti nekdo nekaj postavi in tisto narediš, kot moraš ti nekaj zase. Je pa vseeno, če je želja, če imam željo, mi ni problem delati stvari. Če že moram biti zaposlen, jaz res uživam. Če nisem plačan v redu, delam stvari, ki jih uživam. Nisem nikoli kontra sebi.

M: Več sem dosegel ciljev, ki so mi jih delodajalci postavili ... ampak to je bilo v bistvu zaradi prisile, ker je bil ta najmočnejši mehanizem ... doseganje brez prisile. Mislim pa, da na splošno ja, da je bilo kar to veliko neravnotežje. Veliko premalo svojih ciljev.

U4: Pri meni tudi v bistvu. Veliko več uresničenih ciljev, ki jih je nekdo drug postavil zame, ampak sem se tudi velik bolj neprijetno ob tistih ciljnih počutila. Vedno težko iti na ulice in govoriti ljudem, zelo težko ... ampak vseeno je blo lažje, če ti je nekdo rekel, daj, nared to, kot bi si sam zadal cilj.

U3: Meni je tudi v službi, sem tako. Spotoma te cilje. Nikoli mi ni bilo težko. Tko ne vem. Že po »defoltu« sem verjetno bila precej opremljena, pripravljena. Cilji so bili hitri, uspešni. Po teh ciljih, nazivi taki in drugačni. So pa vedno bili znotraj tega osebni cilji. To je tisto, kar je bilo potem, vedno se »matra«. Tako da veliko lažje ...

U2: Nikoli nisem hotel delati za nekoga drugega, nikoli nisem hotel imeti službe, čeprav sem jo imel. Nikoli nisem zdržal več kot en mesec. Imam preveč svojih ciljev. Rad pomagam, ampak tako, da bi za nekoga delal, me pa nikoli ... vedno sem hotel imeti svoj posel. Več sem naredil v smeri svojih ciljev kot v smeri drugih.

U1: Glede na to, da je mogoče srednješolsko obdobje in otroško dokaj blizu, ker sem še relativno mlada, lahko rečem, da v tem obdobju odraščanja me nikoli niso zanimali cilji drugih ljudi. Vedno sem bila upornica. Si lahko potem tudi predstavljate, da je bila težavna vzgoja z mano ... sem iskala svojo pot in se vedno odločala na podlagi svojih čutenj in ful sem jih dobivala, ker sem se ful odpirala temu, ker sem ful poslušala glasove, ki jih navadni ljudje ne slišijo in stvari, ki jih. In potem pa v bistvu zdaj, ko je za mano nekaj študentskih službic, so bili na prvem mestu vedno moji cilji, moja osebna rast, ker sem ... videla potencial, da lahko postanem boljši človek.

5. Kaj je bil glavni razlog, stiska oz. motivacija, da ste poiskali pomoč mentorja za delo na sebi?

U6: Prvič, ko sem se srečal z nekimi energijami, je bilo pred tremi leti, ko sem začel pri sebi spreminjati prehrano zaradi športa in me je U5 povabil na teta hiling. Sem šel in takrat me je prav odpihnilo. Stvari, ki sem jih začutil in videl, ker prej sem bil vedno tako, okej, neka duhovnost, to mi ni, sem vedno povezoval z nekimi ljudmi, ki samo meditirajo in nič konkretnega ne naredijo. Bolj hipijejsko vse to. Ko sem videl to, sem hotel se več tega. Žur mi je bil, ko sem videl stvari v energijskem toku in sem samo želel več tega. Potem sem malo na sebi delal in hodil na teta hilinge. Prišlo je obdobje po tem, ko mi je bilo težko, ves čas sem bil utrujen, želel doseči neke cilje, tako sem bil »zmozgan«, da sem bil pripravljen it do EM8. Tudi ko sem finančno bil sposoben iti. Takrat sem se res odločil delati še bolj ekstra na sebi.

U5: Stari indijski pregovor pravi, da norec, ki Vse dal iz prisile in stresa, nekje more počiti Nisem še čutil tako močne potrebe, sem pa marsikaj izkusil. Veliko bolj sem spoznaval, kar je na meniju. Spoznal delo EM8, energijske slike in njihov izjemni učinek, meditacije ... Sem v bistvu doživel temno noč duše. Sem bil nefunkcionalen, zaslužiti denar. Nekako 3 mesece je to trajalo. Po tistem sem začel hoditi k EM8. Vedno sem dal zadnji denar ... ker drugače preprosto ni šlo. Telo se mi je začelo razkrajati, kot bi bil star 95 let. Druga točka. Tretja točka je pa stimulacija, je pa še otrok. Da bom moral še več financ skupaj spraviti. Se mi zdi, da moram razširiti svoje sposobnosti. Motivacija preprosto zaradi tega, ker je življenje velik boljše ...

U4: Pri meni je bila kritična točka, dolgo časa sem stagnerala, odlašala z diplomom, saj bo, saj bo. Pa je minilo eno leto, pa še ni bilo. In potem sem se pogovarjala s kolegico, ki je že bila pri Jožetu. In meni je kliknili, da bom šla, da moram nekaj spremeniti. In sem diplomirala in začela malo drugače delati.

U3: Pr meni pa ni bilo nič hudega, ravno zato taka apatičnost, dolgočasje, nič se ni dogajalo. Tako v bistvu. Ne hladno ne mrzlo. Mlačna voda. Pa sem rekla, no poskusimo. Gremo.

U2: Hm, jaz sem vedno iskal pomoč. Pač tako. V sebi sem imel najprej razgovor sam s sabo in po tem, ko sem že vedel vso teorijo, sem šele spustil to v prakso. In sem našel tak in tak »folk«, da sem se od njih veliko naučil. Definitivno nekako enkrat sem se zavedel, da ko imam neko željo in ko prosim zanjo veselje. Vsakič se je zgodilo. Sem spoznal osebo. In ta oseba mi je spremenila tok, čisto, kamor sem šel. Tok reke. Bolj sem bil v odkrivanju sebe, kako bom prišel dejansko do teh ciljev.

U1: Pri meni je zgodba ful zanimiva. V bistvu sem se ravno iz tega, ker mi je ful pasalo živeti v nekem zavedanju, da obstaja nekaj več, sem si zaželela, da bi znala to bolj drugim prikazati razložiti, dati v svet ... prek mene. Sem se odločila, da se vpišem na teologijo. Odkrila sem, da to ni moja resnica, da to nisem jaz, vse je bilo ful čudno. Sem imela legendarne sošolce, smo se zelo spoprijateljili, en sošolec mi je spremenil lajf s tem, ko sva skupaj začela brati neke knjige, proučevati neke stvari, delati Jungove teste osebnosti ... bil je čisto neveren. Vsi predmeti na teološki so bili gut, a ne, pa potem, kar vidiš, čutiš, je bila čisto svoja zgodba bla ... zamenjala družbo, frende... vse ... nisem bila na duhovnih vajah ... vse odrezala. Sem šla v obdobje samote, branja knjig, gledanje sončnih zahodov, narava narava jaz šport, pa branje pa pol še delo. Pri meni je pa tako. Mi je keš neko sredstvo za doseganje mogoče nekih možnosti, če mi je vseč neki tečaj, neko znanje, ki je plačljivo, da nimam zadržkov pri tem. Mi je vseč finančna svoboda. Mi ni bilo težko, ker je bila motivacija ... trajala celo leto ... ja, super obdobje. Garaško. Vse je blo, samo folka ne, narava, pa job, no. Ko sem čisto družbo pustila, sem bila ful sama in pol so prišli ljudje, ki ne vem, ki so me pripeljali do »sun of art«, recimo in potem sem našla čisto nove best frende. Vse se je tako povežalo.

6. Ko vam je bilo predstavljeno znanje, da ste sami izvor svoje moči in da lahko z različnimi vajami in preprostimi tehnikami dostopate do drugega dela vašega uma, vašega nezavednega in iz sebe navzven spreminjate svoje življenje. Kakšna je bila vaša prva reakcija?

U6: Občutek dobiš, da res lahko vse narediš. Da ni na realnih tleh, da so res sanje dovoljene. Mislim tako, da lahko uresničiš tisto, kar si lahko želiš. Navdušena sem ful.

U5: V začetni fazi sem bil navdušen, potem pa ... ko vidiš, koliko je dela. V bistvu sem v neki trenutni fazi, ko vidim. Prva reakcija je bilo čisto navdušenje. »O yes bejbi«, tako.

U4: Navdušenje in hkrati malo strahu, o zdaj pa res, kar si zaželim. Če si res zaželim, se bo uresničilo. In moram paziti, kaj si želim in kaj si mislim.

U3: O, kako je to lahko. Pa neko hvaležnost, pa nekdo me ima rad. To je to.

U2: Počutil sem se tako, kot bi doživel razsvetljenje, vau. Nov svet se mi je odprl.

U1: Hmmm. Ja paaa ... sem se počutila ... samo to sem se počutla že prej, ko se nisem tega zavedala, velikokrat sem hodila na Koseški bajer in sem gledala naravo in vodno gladino. In

voda me že ful privlači in sem se poistovetila z vsem valovanjem, soncem. Še bolj praktično. Počutila sem se svobodno, da sem na pravem mestu, pravem času. Bil je mir v meni in povsod.

7. Kako bi opisali, kaj ste v svojem življenju spremenili, kaj ste uvedli, kaj ste umaknili?

U6: Dal sem v življenje ogromno nekaj rutin, me je prisililo, da sem moral vzgajati bolj zgodaj. Tako, ko neke stvari izzvenijo. Jezil sem se na nekaj, na druge pa tako, sem začel bolj sprejemati svet okoli sebe. Da bi prav nekaj fizično ven ... aaam ... tako no, tako je to.

U5: Bilo je več obdobj. V začetnem sem uvedel rutine, pa vedno večje zavedanje pač, kaj je. Mogoče pač na začetku se zavedaš, koliko se lahko, potem pa vidiš, da se lahko še bolj zavedaš. To sem uvedel. To je to. Pol pa kasneje pa vsaka stvar dozori. Da moram imeti še več zavedanja, več akcije, bolj biti pazljiv do sebe, kako usmerjam energijo, misli ... predvsem sebe ne sodim, pa druge, to sem ful zmanjšal ... pa zaupanje je precej večje. Zaupanje je precej večje, ampak to je tako, kot prsti pri plezanju. Nikoli ni dovolj močno. Malo bolj popustljiv do sebe. Da se ne bičam. Večja svoboda, večja vera, zaupanje v življenje, v sebe, da bomo dobro živeli. Da se opirajo zanimive stvari.

U4: Pri meni tudi, kar sem uvedla, so bile v bistvu neke določene rutine, ful se mi je poznalo, stik z naravo sem ful začutila, kar prej nisem. V naravo iti mi ni bilo ful dobri. Na tem se mi je ful poznal. Iz tega sem ful dobila energijo, začela sem si pisati želje, kaj si želim, in začela čekirati, katere se mi uresničile in katere ne, in zakaj ne, in začela delati na tem. To, kar se ti zgodi, je za nekaj dobro. Je veliko lažje življenje, če imaš tak »mindset«.

U6: Ne več, da spustiš neko stvar, ki se ti zgodi, ampak poskusiš – nekaj je zadaj, da se to ne bo ponavljalo, pa poskusiš to razrešiti na tak način. Včasih se je to zgodilo, gremo naprej, spet isto, spet isto.

U3: Več časa v naravi, več spanja, več stvari, ki me veselijo si vzamem, pa hkrati pa sem odrezala, nisem odrezala no, ne družim se več z ljudmi, ki pač mi niso tako v veselje, nimam časa več za stvari, ki mi ne dajo ta pravega veselja.

U2: Najprej sem se odcepil od ljudi, ki so me zavirali, sem se pri njih počutil manjvrednega, tako negativno energijo, pač od vedno sem čutil ful nekako energijo ljudi, ko sem se še tega zavedel, sem jih po domače povedano »skenslal«, prekinil vse stike, začel sem delati na sebi, v bistvu sem začel veliko meditirati. Spremenil sem prehrano. Sem se odločil, da ne bom jedel stvari, ki so v trgovini, ker so več ali manj vse kemično pridelane, razni antibiotiki in vse. Začel sem verjeti vase, graditi na sebi, ne pravim, da vse vem, ampak definitivno nič ne vem, komaj čakam, da pridem še do novih stvari.

U1: Izpostavila bi stik z naravo, ampak po eni strani ne vem, ali je bilo to tako prelomno. Narava in živali, 6 let jahanja, pa je ful tako recimo intenzivno, pa narava, ko greš sploh s konjem v gozd. Pač ja, so to nebesa na zemlji. Pa tudi tako so bili res »eskejpi« okoli vode, v gozd, zdaj nazadnje ... je bil največ, se mi zdi najbolj pomembno okolje, ki te obdaja, prostori, dejavnosti in ljudje. Se strinjam z vsemi mojimi predhodniki. Tu je bila narejena največja sprememba ... Ni

bilo več časa za to, za kar mi je bilo ravno, in pač samo usmerjenost v rast. In zdaj imam tudi ta fokus. Usmerjenost v rast, samospoznavanje na polno.

8. Ali na odgovornost za zavzetost, kadar gre za osebne ali cilje podjetja, v katerem delate, gledate drugače? Katere cilje dosegate bolj energično, vključeno in z veseljem – osebne ali cilje podjetja?

U6: Ko dobim idejo bi prej naredil, kot mislim, da bi bilo treba. Zdaj z nihalom stvari pogledam, kaj, kako, zakaj, kaj moram pri sebi narediti, energijsko. Pregledam stvari, da je čim bolj podprto. In potem se lotim dela. Malo drugače je. Bolj navdušeno je. Ko vidim, kako lahko speljem. Ne vem, a sem vse odgovoru. Prej, ko sem delal za cilje v športu, sem jih delal iz sebe. Da bi delal nekaj kontra sebi ... da sem mogoče kakšen trening na trdo naredil, tudi če se nisem počutil ... tega zdaj ne bi naredil ... če čutim, da potrebujem dan odmora, si ga vzamem. Včasih tega ne bi naredil. Čustveno so manjša nihanja. Čustveno sem stabilen. Ampak težko odgovorim, ne spomnim se toliko iz športa. Nikoli nisem delal ekstra proti sebi.

U5: Kar je, je večje zaupanje, da se to lahko zgodi, prej je bila samo misel. To ne gre. Poskušam pogledati ovire, pridobiti informacijo, kaj je požegnano, hkrati pa že iti v vsaj neko minimalno akcijo, kar se mi zdi to tudi pomembno. Sem pa imel seanso, zakaj ne dokončam stvari. Sem naredil krog v svoje otroštvo, študentska leta in videl aktivne vzorce ... to se mi še zdaj postavlja. Sem pa dosegel cilje že z energijskim delom, veliko ciljev, preprosto to, da sem šel v to in te stvari naredil. Vidim vizijo, ki mi je to potrjevalo, ni pa še bilo očiščeno. Da bi imel cilj. Sem vsaj tipal po temi in verjel, da lahko grem skozi temo ... Je pa zdaj to obdobje, ko si ravno plan sestavljam in dopolnjujem, pa ga bom naredil in se tudi že dogajajo stvari, še preden je plan sestavljan.

U4: Pri meni je to tudi razlika, da si vse preverim z nihalom. Na začetku si itak čist navdušen, dal lahko vse prečekiram. Pol sem pri sebi ugotovila, da včasih mislim za idejo, ki imam, da je okej, da ni okej. Da imam veliko stvari. Zaupanje je večje, da se bo to res speljalo, kot se more. Na fizičnem telesu tako še vedno imam, čutim malo stresa pri vseh teh stvareh, vznemirjenja, okej, pa akcija. Ampak me nekako pomirja to, da si res prečkiraš, in veš, da je to prava pot.

U3: Na začetku želja pa cilj, preprečita se odklon ali depresija ali karkoli bi se lahko zgodilo, ker s to željo nekaj pride na plan, idejo. Si to željo ne daš za cilj. Jaz sicer nimam nihala, ampak ko se povežem. Ali se mi nasmeje ali ne. Jaz čutim, ali bo to šlo ali ne. In če ne gre, okej, ne gre, se to ne bom šla, in tako je lahko. In čakam. In tudi po navadi vem, zakaj ne. V bistvu je zabavno. Želja tudi ne postane cilj, če ni prava. Ko grem malo bolj na trdo.

U2: Zadal sem si glaven cilj, ki ga imam. Sem pa vedno vmes pripravljen na to, da lahko v vsakem primeru pridejo nove stvari v življenju. Se prepustim, ampak to ne pomeni, da me bo izpeljalo s tira. Vsako željo, ki jo imam, jo premeditiram in poskusim na sebi manifestirati ljudi oziroma prosim za pomoč pri tem. Da nimam v bistvu. Nimam nobenih dvomov, da mi to ne bo uspelo, ker vem, da smo ljudje vse zmožni. Strahu imam vedno manj. To je to.

U1: Jaz to mislim na sploh produciranje in izvedba mojih želja. Opravljam s tem oziroma preizkušam z vprašanji, kaj si želi moja duša, kaj lahko s svojim telesom najbolj doprinesem k

poslanstvu, zakaj sem prišla na zemljo in sledim srcu ... in ni nič težko ... nikoli ni dvomom ... ugotovila sem, da so resnično vsi odgovori v nas samih.

9. Kakšen je vaš mentalni oz. umski, čustveni in telesni odziv na ovire oz. zahteve po hitrih spremembah, ki jih zahteva današnji čas, ko vas lovi in do katerega morate doseči cilj?

U6: Če karkoli pride nasproti, poskusim ugotoviti, zakaj točno in kaj moram pri tem rešiti. Zakaj je prišlo. Včasih se s tem ne bi ukvarjal. Zakaj se to dogaja, da bi se lovili potem okoli problema. Pač ne vem. Lažje je. Poskusim razrešiti, kot so me naučili.

U5: Enako. Pač vem, da vsaka stvar, ki pride, pride z namenom in pol pač pogledam, kaj narediti, kaj moram predelati. Kam me je stisnilo, da je zame ovira sploh ovira. Pa več zaupanja. Pač vem, bolj zaupam, da bo čez to oviro, čeprav mi bo um rekel, da se to pač ne da. Precej večje zaupanje, da bom našel tisto stvar, ki jo moram pri sebi rešiti. Da ovira preneha biti ovira.

U4: Se strinjam. Pa še to recimo, prej bi sebe obtoževala, če bi šlo kaj narobe. Ne da se obtožuješ, veš, da je nekaj v tem, kar je, in sprejmeš odgovornost, da je nekaj pri tebi to situacijo pripeljalo na dan.

U3: Zdaj pač vem, da moram samo počakati. Stvari se bodo pač zgodile ... ampak lažje je, ker itak veš, da če se je do zdaj vedno tako končalo, se bo tudi zdaj. Ko bo čas za to. Drugačna pričakovanja so. V bistvu nočem nekaj prehiteti. Pričakovanja do sebe, ja. Mislila sem, da vse moram narediti, če bom vse naredila, bo pa tako, pa tako. Lahko se 10-krat na glavo postavim, če ni, ni.

U2: Jaz definitivno vse sprejemam, tudi negativne stvari se mi zdi, da je bolj to, da te življenje hoče nekaj naučiti, tako da sem se vedno pripravljen učiti. Definitivno je lažje. Dejansko se učim.

U1: Postavlja se mi vprašanje, ali ovire sploh obstajajo in kaj je to. To je čisto stvar percepcije, predvsem pa po mojem ni ovir. To je samo neki filing, ki ti ga mogoče naredi nekaj neznanega, neosvojenega, nekaj, kar se zdi večje in močnejše od tebe. Predvsem pa v bistvu ne obsojam sebe, če potrebujem za neke procese dlje časa, še vedno »fura to«, da se ne obremenjujem s pričakovanji drugih ljudi oziroma tud če ljudje okoli mene ne razumejo ... Da presežem nekaj, je to moja pot, in vem, kaj delam. Če mogoč neko obdobje ne dam rezultata, ki ga pričakujem do sebe ali je v očeh drugih ljudi ... Da sem v bolnem procesu, da bo samo še bolje in vidim, kaj bo, vidim potencial, me žene to naprej. Kjer je toliko stvari, notri dogaja. Ne čutim potrebe, da bi to delila s folkom. Je pomembno, da si ti miren v sebi in da več, zakaj nekaj delaš.

10. Čemu pripisujete razloge oz. odgovornost za svojo uspešnost ali neuspešnost doseganja ciljev?

U6: Mislim, da je precej podobno. Vedno sem jaz tisti, ki sem se za nekaj odločil, sprejel, odgovornost in naredil, edina razlika, ki jo opažam, je, da se, če ne dosežem cilja, ne bičas, se ne obsojaš, kot sem se takrat. To je edina razlika. Ko so še drugi zraven ... Še vedno neko točko

pritisne, ko veš, da bi lahko šlo boljše v tvoji glavi, če bi se še to in to delalo, ne moreš pričakovati od drugih. Zadovoljen sem, če sem v danem trenutku dal vse od sebe, kar sem lahko.

U5: Gledam tako, če pustimo to, če te ego odnese, če se nekaj zgodi ... Ampak če dosežem to, da sem jaz naredil tisti svoj del, vsakič ko se presežem, narediš nekaj novega ... če gledam sam sebe, vidim, da mi je uspelo svoje delo narediti, da se potem stvari zgodijo, zavedam pa se, da nisem nikoli v zgodbi sam. V podjetju je dela vedno toliko, da se ga ne da opraviti ... narava dela je takšna, delam te cilje kot svoje cilje ... delam na sebi, pa če nekaj naredim pač tko, sem hvaležen, da lahko, da sem se lahko tako razširil, da se je to delo naredilo. Vedno bolj uravnoteženo gledam ... Gledam bolj uravnoteženo, da je vedno več »haklerjev«, zakaj se nekaj zgodi, kar se nekaj hitro zgodi, mi dostikrat sodelavci pomagajo z nasvetom ... Se pravi – bolj uravnoteženo gledam na zadeve, bolj tako.

U4: Če posplošim na masažo. Na začetku sem zmasirala in me je ves čas zanimalo, kako je bilo, in sem čakala povratno informacijo, zdaj pa zmasiram, predam nazaj, se zahvalim in sploh brez pričakovanj, kar koli. In res naredim, zaprosim, da dostavim, kar je treba, in čisto spustim. V službi se ful ne obremenjujem, kakšni so cilji drugih ... ampak svoje naredim, in to je to. In če je treba komu pomagati, pomagam, da bi pa recimo imela v glavi, če bi ta še kaj več naredil, bi bilo bolje, tega nimam.

U3: Bom uporabila iz Merigold hotela. Če še ni ... če je bil cilj prav postavljen, bo dosežen. Če so ... Danes bom dala otrokom beležke z vsemi cilji nazaj ... pa že ni bil tako pomemben cilj. Pač ni šlo ... mogoče to. Ne zamerim si, ne obtožujem se, znam ločiti pomembnost. Potem tudi lažje čas zase dobiš.

U2: Zdaj pač zase, včasih sem imel ful veliko pričakovanj, kaj bodo drugi rekli, tako ko U4, zdaj pa nimam več tega. Zdaj vem, da znam, in sam sebi zaupam in mi je čisto vseeno, če kdo misli, da to ni zame, ali ima kdo kake druge ideje zame. Mi je pač čisto vseeno. Kar se pa skupnih ciljev tiče česar ni v moji moči, ne morem nekomu dopovedati, ampak vsak more sam priti do določenih stvari, tako da čisto prepuščam to poteku časa. Da se naravno, ne ubijam več ljudem, nočem svojega mnenja vsiliti, samo povem, kako jaz čutim, in če ne vidim premika, se sam premaknem v svojo smer. Zaključim s tem. Če vidim, da se kaj premakne, gredo stvari naprej. Nočem več biti stacioniran. Hočem, da rastem. Mi je škoda časa in energije. Čas za nekoga, ki ni pripravljen, da bi delal za skupno. Čez čas se pokaže, ali je ljudem do tega ali ni.

U1: Se strinjam z U2. Torej, čemu najbolj pripišem uspešnost pri upravljanju nekega dela, je pa to, da s še več zavedanja čutim, da to nisem jaz, da samo prek mene ... Moje roke so orodje ... Da bo dostavljena prava informacija. To pomeni osvoboditev, to je res popolno sprejemanje samega sebe ... ljubezen do samega sebe, da se zahvaljuješ za to, kar vidiš ... s hvaležnostjo so ti dostavljene še večje milosti. Tiste stvari, za katere se najbolj zahvaljuješ, tiste najbolj sprejemaš in potem največ tudi seješ.

11. Ali na odgovornost, kadar gre za osebne cilje ali cilje podjetja, v katerem delate, gledate drugače? Katere cilje zdaj lažje dosegate – osebne ali cilje podjetja?

U6: Ne vem, vedno sem svoje stvari imel malo drugače, malo čudno, svoje stvari sem delala na svoj način. Seveda sem naredil tudi cilje za druge, itak da lažje svoje cilje. Sploh ni debate.

U5: Vse cilje lažje izpolnujem. V bistvu v tem obdobju življenja ne ločujem ciljev podjetja ali svojih, oboji so mi pomembni, so del moje zgodbe. Če bi pa čutil, da ne bi bili, ali pa bi bili proti mojih ciljem, ne bi delala za tako podjetje. Lažje mi je slediti svojim ciljem, čeprav je pri tem še prostor in je treba še kaj narediti. Ampak je 100-krat lažje.

U4: Cilji mojega podjetja so se čisto spremenili, ker je drugo podjetje. Cilji podjetja so tudi moji osebni cilji. Če delam s pacientom, je to moj cilj, da mu uspem narediti. Je nekako ful prepleteno. Kot pravi U5, jih je definitivno lažje dosegati, kot jih je bilo prej. V zdravstvu je treba opraviti normo. Imaš jo za vsakega pacienta posebej. Mi je tudi lažje, ker je hkrati potem tudi moj osebni, in ne samo od podjetja.

U3: Ti cilji, ki so dani v šolstvu – pisanje dnevnikov in priprav, doseči določeno teoretično znanje, to je mimogrede, če si tak človek. Ja, jaz tudi, ki nimam niti nekih ambicij, se dodatno v tej smeri razvijati, bi bilo pa lažje, če bi mi bilo to v interesu, bi bilo meni lažje sestiti na net, pa brskati, brati ... in recimo, ne vem, ali pa organizirati ne vem kakšen kulturni dan in se pripravljati 14 dni na to, da bom 3 ure nekaj naredila, da bodo vsi na glavo padli. Ni to bistveno. Jaz tega ne bom več delala, ker mislim, da ni to pravo, ni to pravi način, ni dovolj velik doprinos k vsem. Ti cilji niso tako pravi ... da več časa posvetim nadgradnji sebe in s tem avtomatsko uredim tudi vse drugo.

U2: Od zdaj vse cilje lažje dosegam. Še vedno se mi zdi, da če gre v sklopu podjetja, se mi zdi, da si moramo med sabo pomagati, moramo pa najprej delati na sebi. Ker prek tega lahko tudi drugim pomagamo. Ne vem, to je to. Prej sem osebne cilje težje delala, zdaj jih lažje.

U1: Meni so pomembnejši osebni cilji, se mi zdi po drugi strani precej harmonično povezano, zdi se mi prav, da pri odnosih, pri komunikaciji, v skupnem delu in delovanju se ful pokažejo besede in dejanja, da najprej preusmeriš pozornost vase in iščeš ... Ti pomeni ta preobrat v sebe, to zdravimo za celo skupnost, če vsi posamezniki zmorejo pogumen korak ... to pomeni, krasno je delovati v skupini, kjer se vsi zavedajo, da je razlog v njih samih, in percepcija ... vsi živimo v drugih realnostih, in to je včasih težje sprejeti. Pa potem za tvojo stanje. Popolnoma sprejemem drugačnost. In tudi bolj zaznavam stvari, ki se drugim dogajajo ... prepuščam in namesto da bi šla v neposreden kontakt z njimi ali pa pogovor, bi poskusila vzpostaviti ali pa predlagati izboljšave ... dejansko cisto tako energijsko, prosim, za njihove duše, da se odrešijo, da najdejo namen, da se vse zgodi v najvišje dobro. Zato pač gledam v stvari. Da ni ovir, da ni napačnih ovir. Ker moramo iti prek tega ...

Manica: Hvala U1 in hvala vsem za današnjo udeležitev. Hvala, ker ste prišli, hvala za vaša mnenja.

Priloga 2: Fokusna skupina – energijski mentorji

Prepis snemanja

Kraj: Studio Eviana, Trzin

Datum: 5. junij 2016

Moderatorica: Manica Čelofiga

Zapisovalka: Kristina Ferel

Zaradi avtentičnosti pričevanj udeležencev v fokusni skupini – *energijski mentorji*, v največji možni meri ohranjam osnovni način izražanja posameznika.

Uvod

Dobrodošli, hvala vsem, ker ste prišli in si vzeli čas. Že vnaprej prosim, da poskusite odgovore oblikovati kratko in jedrnato. Razprava se tudi snema. Vse bo anonimno. Vmes bomo naredili petminutni odmor.

V petek so vaši učenci podali svoje odgovore o tem, kako so dosegali cilje, preden so imeli znanje in zavedanje principov kvantne fizike, in sprejeli, da je v njih samih moč, da svoje življenje spremenijo, ter kako dosegajo svoje cilje danes, ko to znanje imajo. Mi smo v tem primeru zaposleni in dosegamo cilje, ki nam jih je zadala energija. Želim slišati vaše izkušnje in kako vi vidite stvari, zato se bomo poglobljeno pogovarjali o tem.

Zbrali smo se na temo razprave in fokusne skupine Principi kvantne fizike in narave za doseganje svojih ciljev. To je tema moje diplomske naloge, ki temelji na ideji, da tisti, ki so sprejeli principe kvantne fizike in so se začeli povezovati z naravo, dosegajo svoje cilje v ravnotežju uma, čustev in telesa, in zato kar najbolj prispevajo k podjetju in družbi kot celoti.

Uvodno vprašanje: Za začetek naj vsakdo predstavi, kaj počne kot energijski mentor (EM). Prosim tudi za osnovne demografske podatke: letnico rojstva, kakšno delo poleg EM opravljate in kakšna je vaša izobrazba.

EM1: 31 let (1984). Sem energijski mentor. Kaj to pravzaprav pomeni? Delam individualne terapije, couchinge s posamezniki, ki pridejo do določene točke v življenju, na kateri začitijo, da želijo nekaj več. Večinoma jim pomagam najti njihovo pot v poslu ali partnerstvu ali na področju zdravja in dobrega počutja. Vse nekako zajema – skupaj. Poleg tega organiziram dogodke z namenom, za katere dobim sporočilo iz srčne mreže, ki je nato rdeča nit – tematika dogodka. To tematiko nato obravnavamo z ljudmi, ki pridejo na dogodek. To so osnovne stvari.

EM2: Pozdravljeni. Star sem 42 let. Elektrotehnik. S tem se ukvarjam 11 let. Do mene pridejo posamezniki, ki bi radi izboljšali stanje, v katerem so – zasebni odnosi, odnosi s sodelavci, vsakodnevne stvari, ki se jim zatikajo. To se nato z energijsko terapijo, v mojem primeru energijskega toka teta healinga, uredijo. Osebe morajo kaj narediti tudi same, vse je odvisno od

njihovega osebnega vložka. To ni Mercator. Osebe, s katerimi sem delal, so bile uspešne v mesecu ali dveh.

EM3: Letnik 1947. Z energijami se ukvarjam že dolgo, prej sem se manj, zdaj precej več. Zdaj imam več orodij kot nekoč. Tri četrtine časa se ukvarjam z družinskimi karmičnimi bremenami. Uspešno. Zelo sem vesela vsakega uspeha. Učim nihalo kot orodje za komunikacijo z informacijskim poljem narave. Moje učenke so uspešne. To pomeni, da učim uporabo nihala, kako se kaže števec – pomembno je, kaj položiš na številke. Je učenje za komunikacijo in postopno uvajanje za višje stopnje komunikacije.

EM4: Letnik 1977. Doštudirala sem ekonomijo in sociologijo. Ukvarjanje z energijami imamo v družini zaradi fizičnih težav, ki smo jih imeli. To nas je vodilo do še nekaj več, kar smo že vedeli takrat. V zadnjih 25 letih sem 10 let profesionalno delovala kot učiteljica joge, kar nekaj let kot astrologinja, zdaj pa rišem energijske slike. Z različnimi oblikami mentorstva pomagam ljudem do boljših rezultatov, da najdejo pot k sebi in odkrijejo, da so sami sebi zdravilo.

EM5: 29 let. Doštudirala sem komunikologijo, medijske in komunikacijske študije. Začutila sem svoj notranji klic, da začnem kuhati. Zdaj se profesionalno ukvarjam s kuhanjem in vodim kuhinjo Organic Garden. Z energijo sem se prvič srečala pred štirimi leti, preden sem vstopila v resničnostni šov, takrat sem EM7 »slučajno« srečala in mi je dal nekaj napotkov in orodij, kako preživeti, ker so bile tam zelo specifične razmere. In ko človek izkusi, da stvari dejansko delujejo, ker se v materialnem, fizičnem svetu začnejo kazati rezultati, sem začutila, da moram začeti delo na sebi. Trenutno ne izvajam klasičnega mentorstva, vodim pa kuhinjo povsem po principih kot poteka energijsko mentoriranje. Dobivam posamezna sporočila iz informacijskega polja za nekatere ljudi iz ekipe energijskih mentorjev in ekipo v kuhinji, ki jo spremljam po principih energijskega mentoriranja.

EM6: Letnik 1988. Zaključujem fakulteto za šport in delam na osnovni šoli. Z bolj energijskimi stvarmi sem se začel ukvarjati prek zavedanja in določenih izzivov oz. situacij, kjer sem spoznal, da težave, ki jih imam, niso samo moje, ampak izvirajo od drugod in jih bom sam težko rešil. Začel sem raziskovati, kaj je v ozadju vsega. Tako sem prišel do spoznanj delovanja energij. Moja pot je bila prek gibanja, prehrane ... mozaik iz delčkov. Zdaj poskušam naučiti, kako sestaviti svoj mozaik tudi drugim. Svetujem z nihalom – odkrivanje blokad, strahov, pomagati ljudem. Različnim vsakdanjim situacijam ljudi.

EM7: Letnik 1986. Sociolog kulture in zgodovine. Česar ne počnem že zelo dolgo. Tudi ko sem študiral, sem vedel, da tega ne bom počel. Z osebno rastjo se ukvarjam od 16. leta. Zdaj je slabih 15 let, odkar me je razredničarka napotila na osebno rast in k športnemu psihologu. Od 20. se ukvarjam z energijskimi stvarmi, zaradi določenih osebnih intrig pa sem se resneje začel pri 23 letih, zdaj torej že 7 let. Z drugimi sem začel delati pred 5 leti, 2 leti živim od tega. Najboljše moje orodje je govor – ljudem dostavim skozi čist kEM11. Npr., če bi bilo na roditeljskem sestanku 30 staršev in bi jih 29 trdilo nekaj nasprotnega, bi moje obdržalo. Zato moram zelo paziti na zlorabo teh stvari, ker sem jih že velikokrat v športu in v šoli za svojo korist. Drugače delam tudi določene energijske tokove, zdaj zelo uspešno, vsaj tako pravijo stranke. Drugače

najbolj obožujem to, da z neko osebo, npr. zdaj z Andražem in Ano, odprem neko lokacijo, kjer se dela od gibanja do prehrane in v ozadju stoji v bistvu energijski princip, da ljudem ni dostavljeno sporočilo – znanje na mentalni ravni in njihovem egu, ampak da se tok energije, ki gre skozi naju, tudi preslika v njih in tako ljudje preko enega srečanja naredijo tudi 30–60 % več napredka. Primarno mi je to v največje veselje, sicer pa tudi individualne terapije in skupinske terapije. Za orodje mi je vseeno. Ali je to prehrana ali gibanje ali energija. Kar je egu lažje prebaviti pomembno je, da se premakne.

1. Na splošno zdaj velja bolj materialističen pogled. In ljudje na vse glede energije gledajo s kančkom dvoma, strahu. Skratka, pristopiti k temu je enim lažje, drugim težje. Zanimajo me vaše izkušnje z ljudmi, ki se odločijo, da poiščejo vašo pomoč. V kakšnem stanju so te osebe takrat? Kakšni so razlogi, njihov motiv za terapijo?

EM1: Zelo različni motivi, razlogi. Velikokrat sem presenečena, da imajo ljudje že znanje, razumevanje energije, da že veliko vedo. Ko začnemo govoriti o tem, jim je vse zelo blizu, sploh če jim poveš po domače in si pridobiš zaupanje. Moje izkustvo je, da jim je to, ko se začneš z njimi pogovarjati, zelo blizu. Če jim ne poveš visoko filozofsko, se zelo hitro vzpostavi cona zaupanja. Na ta način je zelo lahko delati z njimi. So pa nekateri še bolj skeptični in potrebujem več časa, da pridobim zaupanje. Vztrajajo vseeno, čeprav so skeptični. Včasih niti ne vedo, zakaj pridejo, in niti ne čutijo ničesar. Na srečanjih se pojavi jasnost razumevanja in potem vse lepo steče. Kasneje spoznajo razlog, začutijo. To je tudi moj način dela. Prek sistema srca. Ko se vzpostavi čutenje prek srca, se potem na vseh nivojih. Moj način je prek delovanja srca. Na občutenju se vzpostavi razumevanje. Njihovo stanje je različno: težave s partnerji; veliko jih išče svoje poslanstvo, v smislu posla kot življenjskega dela, svoj namen bivanja na zemlji, veliko je zelo fizično izčrpanih. Zelo različno. Na koncu ugotovimo, da razlog tiči v istih temeljih. Srž problema je osnova, prvenstveno strah pred življenjem, odpreti se življenju, mu zaupati. Iti v čiste osnove, iti v naravo, se povezati z življenjem.

EM2: Imam specifično izkušnjo, ker sem se z EM začel ukvarjati drugače. Ljudje so od drugih energijskih mentorjev dobili napotek, naj gredo k meni naprej na terapijo, in so vedeli, da bodo s tem neko stvar uredili. Presenečen sem nad tem, da so bili vsi zelo disciplinirani in so se zelo držali, kar so morali narediti glede na povprečje, kot ga drugače okoli sebe vidiš v družbi. Ko ljudje veliko govorijo in malo manj naredijo.

EM3: Pri učenju nihala sem imela le eno osebo, ki je dvomila, da energije so ali so angeli ter da drugi svet tudi obstaja, ampak je zelo hitro nehala biti skeptična, ko je ugotovila, kako je lepo, ji nihalo in mojstri odgovarjajo na njena vprašanja in se je kasneje prepričala, da so, tudi če se ne da »pregriznit«. Tako da učim uporabljati nihalo, osebnega energijskega mentorstva v klasičnem načinu pa ne izvajam. K meni so bili ljudje napoteni in nekateri so prišli sami. Zelo hitro so vsi sprejeli, kar sem jih učila. Saj vsi vse že vemo, samo na novo je treba ozavestiti in spraviti iz srca v glavo, potem pa začne hitro delati v pravilnem zaporedju.

EM4: K meni prihajajo žejni ljudje. Princip je pri vseh enak, ali ti verjameš ali ne, je vseeno. Ko mi začutimo neko notranjo potrebo, začnemo zavedno ali pa nezavedno iskat pot proti njej. Ali si

žejen in iščeš nekaj za piti ali bi si rad ogledal kino in greš iskat spored. V našem zahodnem dometu je, da tisto, kar je hiter rezultat, to še povezujemo. Npr. Če te boli glava, poiščeš aspirin in veš, da je pomagal, da te je glava nehala boleti. Pri stvareh, ki dalj časa trajajo, pa ne povezujemo več akcije in reakcije, ampak kljub temu da čez nekaj časa najdeš nekoga, ki ti je inspirativen, ki v njem prepoznaš, da bi se lahko od njega nekaj naučil, je zato, ker se je v tebi že sprožila potreba, da je čas, da se ti nekaj naučiš. Ali je to z odlomkom v knjigi ali prek nekega človeka ali česarkoli. Tako da do mene prihajajo več ali manj žejni ljudje. Prej se preveri z nihalom kot orodjem za komunikacijo z energijo konzultiram, kdo bi bil za tega človeka primeren, da prej podela še kakšen bolj osnovni nivo, da najprej spozna, da to res deluje, da če čez gibanje deluje, če čez prehrano deluje, če čez neke osnovne stvari, kar je čudovito, ker so osnova, nam potem tudi višja energijska znanja bolje funkcionirajo. Ko vidijo s tistim rezultate, je potem aleluja, odprti tudi za kaj bolj to, kar jim tudi jaz lahko dam. Ko sem učila jogo, sem dala oglas in so prišli takšni ljudje, ki so bili za jogo. Zdaj pri energijskem mentorstvu pa pridejo do mene večinoma zelo pripravljene oz. odvisno, kdo jih k meni usmeri. Imam to srečo, da sodelujem s čudovito skupino ljudi, tako da je čisto različno, kdo jih priporoči. Tu je čista aleluja v eni skupini, kjer so že prej zelo veliko delali na prehrani, so že prišli zelo delovni, zelo pripravljene na učenje. Nekateri stranke energijo samo čutijo, so do tega odprti, da bi pa intenzivneje delali vsak dan ... tam bo še kakšen krog, ker jim do zdaj ni bilo treba, vodil jih je ugoden val, živeli so na stari slavi. Vse je odvisno od človeka, dejstvo je pa, da vse globoko v njih to tudi zelo zanima. Okoli nas je veliko pojavov, ki se jih samo s tem, kar je za pregrizniti in zaužiti ne da razložiti, vsi se srečujemo s tem, samo vprašanje je, ali si upamo to tudi naglas priznati.

EM5: K sebi v kuhinjo, ko dam oglas za delo, z nihalom izberem ljudi, ki se morajo pri nas učiti. Pridejo pa tudi še drugi. Nekateri ob tem čutijo pritisk, stres, tega niti ne razumejo, ker polovica skupine dela na sebi, polovica ne razume tega. Takšne razmere jih potisnejo, da se ali spremenijo in začnejo delati na sebi ali ne zdržijo, ne razumejo teh procesov in odpadejo, ker ne razumejo priložnosti za rast. En fant, ki je tak pritisk občutil, je začel delati na sebi in je zdaj super in ima tudi terapije pri EM. Drugi preprosto ni zdržal in ni razumel teh procesov, ki se odvijajo, in takšni ljudje pač odpadejo. Ne zdržijo pritiska, ne vidijo priložnosti, ko lahko rastejo in delajo na sebi. Imamo dekline, ki ima redno službo in hodi k nam, ker nam je lepo, ker ji je super delovno okolje, ker ji je fajn in predvsem vidim to, da če imaš to odgovornost, to zavedanje, da si tam za ljudi, pozabiš na svoje stvari in jih porivaš naprej, s tem ko delaš na sebi. Vsi, ki delamo na sebi, razumemo, če nas kaj kdaj pritisne, smo veliko bolj tolerantni, ker nam je pomemben odnos, ki ga ustvarjamo in pač vsak se zaveda, da pripomore k celoti.

EM4: H Kaji prihajajo, ker je fino, vendar to ni kar samoumevno. V to je vloženo ogromno truda. In v takšnih korporacijah, kjer ni fino, je zaradi tega, ker se tam ne ukvarjajo s tem. Ker če bi bilo vložena kaj truda, bi bilo lahko vsepovsod fajn.

EM5: Ker ljudje to čutijo in rečejo. Vi zelo veliko dajete, vsi zelo nasmejani prihajajo v službo. Redko so slabe volje, razen če so prejšnji dan obdelovali kakšno zahtevno področje pri EM8.

EM6: Kar delam, za kar ljudje pridejo do mene, je prek teh osnovnih stvari. Da prek fizičnega telesa, prek prehrane iščem določeno spremembo. Letos je prišlo pri meni do te osebne spremembe, da sem se začel ukvarjati z EM, je šele začetek. To je zaenkrat moj igrišče (je bivši nogometni reprezentant). Zdaj sodelujeva z EM7 in prek ljudi poskušava ljudi poleg fizičnega telesa navezovati na višje nivojev – poudarjava čustveno, mentalno telo in kakšne reakcije o povzročča na telesu. Prek tega ljudi tudi filtrirava, da se ločijo tisti, ki hočejo zgolj osnovne stvari, in drugi, ki so že bolj pripravljeni za nadaljnje nivoje. Prav prek teh delavnic omogočam, da je ljudem dostopno znanje o energijah in da se nato vse poveže v smiselno strukturo, prizemljeno in uporabno za vsak dan.

EM7: Ko je EM4 omenila zelo žejni ... Jaz sem bil dehidriran, ekstremno dehidriran, ko sem prišel do različnih učiteljev v svojem življenju. Moj osnovni ustroj, ali pa šablona, je taka, da sem pač ekstremist, ki se uči srednje poti. Tako da k meni pridejo ljudje, ki so bili dolgo v Sahari in žejni in so pripravljeni karkoli narediti. Navadno dobim ljudi, ki so popolnoma v blatu in jim rečem, da bodo čez 3 mesece čisti in se ne bodo prepoznali. Sam vem, kaj pomeni biti v totalni bEM1ni in čez par let delat neverjetne stvari na energijskih nivojih. To resoniram, profil ljudi je od 80 let do mladih, vsi, vseeno mi je. Pridejo zelo dehidrirani in takšni, ki ne vedo. Ali pa pokličejo in vedo in rečejo, samo ponudbo mi daj, ali taki, ki morajo še malo premisliti, pa potem pridejo. V vsakem primeru dobim ljudi, ki vedo, da je konec zafrkavanja, in bo treba nekaj narediti, nekateri so super finančno in so zanič telesno, partnersko ali obratno. Vem, da sem sposoben nekoga pripeljati iz totalne »bule« do povsem normalnega stanja oz. do vrhunskega stanja. Dobim ljudi, ki so mejno odločeni ali nimajo izbire. To je profil ljudi, ki jih zadnjih 7 let dobivam ves čas.

2. Ko določen čas spremljate svoje učence, kako vi razliko, kako so se učeči v začetku soočali s preprekami na poti do svojih ciljev, ki so si jih zastavili, in kako so ta odnos do preprek spremenili, ko so osvojili principe kvantne fizike in narave z vašim mentoriranjem ter razumevanjem, da ni vse tako dokončno in nesprejemljivo, ko so ugotovili, da sam lahko narediš zelo veliko, spremeniš zelo veliko. Kako se je počutil, kaj so mu govorile misli, kako se je odzivalo telo?

EM1: V večini ljudje spoznajo, da ta izziv, zaradi katerega so prišli, ni tako velik, nemogoč, kot so si ga sami predstavljali, zamislili. Spoznajo, da so vsi izzivi v življenju priložnosti. Ne smilijo se sami sebi. O življenje ni pošteno. Obrnejo vse kot izziv za rast. Da jih vse v življenju opozarja, kaj v življenju ne delajo prav, kje do zdaj niso prav živeli. So vzorci, ki jih morajo očistiti. To jim da opolnomočenje, da so oni tisti, ki kreirajo ... svoje počutje, vidijo, kakšni so sami do drugih, seveda si sam sebi prvi, ampak osvojijo tudi to zavedanje, da so del skupnosti in razvijajo svoje odnose do skupnosti. Pomembno je, kaj oddajam naokoli in vplivam na vse okoli sebe. To se mi zdi poanta mojega dela, srečevanj. Konkretno ... Veliko ljudi je na antidepresivih, pomirjevalih, ker si ne znajo iz tega občutenja tesnobe, ne znajo si drugače pomagati, tako so naučeni. Po nekaj terapijah jih ne uporabljajo več. Na fizičnem nivoju je to enkratni uspeh. Druge so osebe, ki iščejo svojo pot, moje poslanstvo, ki so po navadi zelo pripravljeni, odločeni, začnejo hitro delati na tem, da zaživijo to, kar so se prej bali. Bili so zelo zaprti, duša ni bila

zadovoljna v tistem, kar so počeli. Nato dobijo vero, zaupanje vase, da dobijo pot, ko začutijo, da je pot prava. Je priložnost za rast in vpliv na okolje.

EM2: Moja opažanja so temu zelo podobna. Na začetku ljudje ne razumejo pravilno negativne stvari, ki jih srečujejo v življenju. Ko vidijo, da si s temi stvarmi lahko pomagajo, če jih zagledajo kot povratno informaciji, s katero si lahko pomagajo, se ta krog sklene, nekaj pri sebi ravno zaradi tega problema lahko izboljšajo. Potem so bolj mirni in dobivajo tudi pozitivne povratne informacije iz svoje okolice, tako je napredek še hitrejši. Manj se vznemirjajo, kako bodo uspešni in še z več volje delajo naprej – to je bistvena transformacija v času nekaj terapij. Niso tako obremenjeni s tistim faktorjem neuspeha in z več volje zgrabijo naslednjo priložnost.

EM3: Z vsemi, ki so prišli k meni, smo morali počistiti veliko medsebojne karme. Zato, da se lahko začne, da sem lahko začela učiti. Potem se zgodi velik napredek. Šli so visoko naprej in se jim je zelo odprlo, to pomeni, da je bil uvod dober, ker potem greš sam naprej in moraš delati nadgradnjo. Začetek je pa lažji. Vsi problemi so v vsakem posamezniku, prej ko jih začneš odstranjevat, globlje prideš in dobiš energijo.

EM4: Pri meni pa kakor kdo, so zelo različni ljudje. Če pridejo preko energijskih slik, so samo njihovi uporabniki, taki nezavedni, ne gredo v proces in samo črpajo koristi energijskega polja, ki jim ga pomagam narediti. Drugi uporabniki gredo aktivno v proces. Pri njih je fino, da pridejo z enim nivojem težave in tekom tega procesa, ko imajo energijsko sliko in imajo zraven tudi svetovanje moje ali od mojih kolegov, je treba toliko dvigniti vizijo in toliko iti prek sebe, da ko pogledajo nazaj, zaradi kakšne težave so prišli k meni, vidijo, da je bilo to tam pri gležnjih. Če so pridni, nadaljujejo proces in vidijo, da so dobili novo življenje. To pravijo sami.

EM3: Spaceshuttle, dobessedno.

EM4: Gospod srednjih let je na začetku želel finančne rezultate, z energijsko sliko se mu postavi ugoden val, ker pa se ni pripravljen obnašati pravilno po novih energijskih kriterijih, ki jih zahteva narava, sčasoma pojenja ta val. Kaj so ti novi kriteriji: da si povezan z naravo, da se povezuješ z informacijskim poljem, da si prizemljen, da dovolj informirane vode piješ in da delaš na svojem čustvovanju. In ker življenje še vedno dojema kot neko projekcijo in se na življenje tudi tako odziva, s tem zgublja ogromno energijo, zato val, ki sem mu ga pomagala vzpostaviti, sčasoma pojenja. Taki me po enem letu pokličejo, zakaj portal več ne dela. Gremo nato čez, ali to pa to delate, ja, ne, ampak ... Mu predlagam, da za naslednji korak lahko gre k mojemu kolegu ... pa bi šel, pa ne bi šel ... Skratka, meni, da je kupil rezultat. Mislijo, da lahko kupijo kos mesa, in mislijo, da ga bodo lahko jedli še nešteto krat brez svojega vložka. Meso se ne bo več manifestiralo. Predstavnik druge skupine je žejen, učljiv, je pred življenjskim izzivom, po navadi nima tako dobre platforme v tem realnem življenju, nima nekega podjetja, nima utrjenega poligona, na katerem že uspešno deluje, v tem svetu še ni priznan in zato išče alternativo, lahko, da mu je uspelo, pa je pregorel, lahko čuti potencial, pa mu v realnem fizičnem svetu ne uspe prodreti, zato išče načine, kaj bi mu pomagalo, da bi se lahko dokazal v tem družbenem svetu in prek pripomočkov prepozna, da bi lahko uspelo. Zato se je pripravljen

temu predati, se angažirati, kot se je potrudil za faks, kot se za službo trudi vsak dan, se tudi tukaj na tak način angažira in ima zato zelo dobre rezultate v fizičnem svetu.

EM5: V kuhinji imamo konkretne primere. Posameznike spodbujam, da zaupajo vase, jim puščam svobodo, da so kreativni, da ustvarjajo celo skupnost. Zgodi se, da jim govorim, a me nihče ne posluša. To počnem že nekaj časa, uspešno, a nihče ne posluša – tu jih spodbujam, jim dam napotek. Povem, da so izzivi prišli z namenom in da so sposobni preseči ta izziv. Npr. so zažgali zelenjavo in je bila juha zažgana in logično, da tega ne boš ponudil, je to šola za vse, da smo pozorni in odgovorni. Tako da se na čisto konkretnih situacijah učimo principov ravnovesja uma, čustev in telesa. Jaz pomagam, kjer lahko. Omiliš to, da se sami obtožujejo in se vznemirjajo. Pač, zgodilo se je, veš, zakaj se je to zgodilo, drugič boš bolj pozoren. Če potrebuje več teh napak, povem petkrat in na koncu bolj na trdo. Ljudje ne zaupajo vase, v svoje sposobnosti. In tukaj jih spodbujam s svojim poljem. Če imajo idejo, kako izboljšati proces, naj povedo. Smo ekipa, skupaj delujemo, tukaj smo, da se imamo fino in da rastemo.

EM6: Največ razlik sem opazil pri ljudeh, ki so učenci. Aktivno so se začeli soočati s spremembami, niso iskali razlogov v drugih. Zdaj, ko grem z enim prijateljem čez mesto, je kot, da bi šel z drugo osebo. Prej kritiziranje, obsojanje, spremenil je kriterije, obsojanje sebe, zdaj sprejema drugačnost vsakega posameznika. Vidi, da te napake, ki jih išče v drugih, da so tudi del njega oz. sveta, v katerem je odraščal. Druga stvar je, da spremenijo odnos do situacij v življenju, da poskušajo aktivno spremeniti, ne iskati vzrokov drugje. Skozi procese je videti velik napredek pri tistih, ki so hodili na učenje k energijskim mentorjem. Rešijo se obsojanja, kritiziranja. Zdaj sprejema druge, jih ne kritizira. Vidijo, da so napake del njega, njegovega sveta, v katerem je živel, in jih mora rešiti. Ve, da se mora tega lotiti aktivno.

EM5: Klima, ki je v kuhinji, če je pozitivno naravna, je zato, da posameznik, ki ve, zakaj dela, je zadovoljen, spočit, se to pozna v končnem rezultatu podjetja, finančnem delu in v hrani. To, kar ustvarjaš, se pozna na financah. Preskok od lani je precej velik.

EM4: Esenca tega, kar učimo. Da floskula, ki sem jo vsaj jaz do zdaj jemala kot floskulo, da če se spremeniš sam sebe, se bo spremenil svet – smo pridobili orodja, da je to res. Da to vidimo skozi rezultate strank in skozi rezultate pri nas samih. Ker ljudje na osnovi izkušenj takšnega dela na sebi res začutijo, da imajo oni ključ do vsega, da je to realnost; predvsem ko nehamo živeti v projekciji. To pomeni, da kar nam ni všeč, zadeva druge, kar nam je všeč, smo seveda mi, ampak skozi proces, ko so stranke v stiku z nami, se naredijo paradigme, dvig zavesti, da smo vse mi sami in da je vse, kar se okoli nas dogaja, samo priložnost, da osvobodimo svoje ujete energije in smo vsak dan boljši in je to v bistvu totalno duplikativen proces in uporaben za vsa področja, za vse ljudi.

EM7: Še pred dvema letoma so prihajali ljudje, ki so naredili spremembo in želeli biti na spremembi, pa so se zavedali, da je sprememba nova družbena paradigma, in jo prevzeli kot novo. Drugi pa tako, kot je iphone popularen, ga kupijo, nato grede na Samsung, ker je izdal nekaj novega, pa spet naprej ... Medtem ko je hvala bogu vedno več ljudi, ki razumejo, kaj je nova paradigma. Razumejo, da je najbolj ključna stvar, da je ključno, zakaj so na zemlji, zakaj so

narejeni, da gledajo nase, nehajo projicirati in se konstantno nadgrajujejo. Stalnica je nepretrgana sprememba znotraj sebe. Ne znotraj sveta, vlad, družbenih ureditev itd. Vedno poudarim, da sem jaz nekdo, ki jih uči in hkrati sem tudi učenec. Izredno se je izboljšalo pri strankah tudi pri tistih, ki zaključijo proces pri meni, kar je prav, ker potrebujejo iti naprej, da so ekstremno, bodisi šport, mehke droge, spolnost, učljivi, to se je zelo povečalo. Ne predstavljajo se z ene čustvene droge na drugo. Nastopili sta zrelost in zmernost konstantne spremembe brez pretiravanja, da se stalno ukvarjaš s svojimi bolečimi.

Manica: Za nami je prva polovica. Vabim na okrepčilo.

3. Pozdravljeni nazaj.

Ali človek, ki je prej deloval po principih, po katerih deluje največ zahodnega sveta, zdaj še sovпада s sistemi, ki obstajajo, z današnjo družbo, se dobro počuti v tej družbi, ali je v njej preveč drugačen?

EM7: Mislim, da gremo čez faze. Primer poslovne partnerke, računovodkinje, ki ima 25 zaposlenih. Zelo Gorenjka je in tipa, bi ali ne bi in po pol ure, ko se z njo menim, se sprosti. Ker je z njo sodeloval širši del ekipe, sem ji na enem treningu rekel, da bo nekoč delala isto. Svetovala o davčnih, računovodskih zadevah, ampak dejstvo je, da bodo zdaj imeli ljudje večji, drugačno korist od srečanja s tabo, ker jim boš enostavno zadovoljila neki nivo, zaradi katerega so do tebe prišli, jim boš dala konzultacije, a ker bo zdaj v tebi neko višje zavedanje, zakaj to počneš, zakaj si rojena v tej državi, čemu služi obstoječi sistem, bodo samo zato, ker so s tabo v sobi, prejeli veliko korist, bolj kot pri drugih računovodkinjah. Ker plačajo, računovodje zanje oddelajo, ti pa jim boš dala neko dodano vrednost. Mogoče ne bodo prvič, drugič, tretjič zaznali, ampak bodo pa začeli zaznavati, ko bodo v stiku s tabo. Velikokrat rečem: »Iste stvari delamo, samo delaš z drugačnim zavedanjem, je pa res, da določene stvari čez čas, ko ti prerasteš določene zgodbe, jih ti ni treba več igrati, za nekoga pa so še vedno potrebne. Civilizacije, ki bodo tako razprle krila, se bodo dejavnosti, ki so danes še obligatorne, razvodenele, ker bo tehnologija šla naprej in ti boš tako dvignil zavest, da boš to prerasel. Dokler potrebuješ to fazo, imaš ti nalogo biti tam, biti ponižen, opraviti svojo funkcijo in potem ti notranji klic pove, kdaj si jo prerasel. Ali pa skreiraj nekaj novega. Ne pa, da greš stran, ker si ti tako duhovno razvit, pa meni ta vibracija ne ustreza, ne ne ne, to fazo ostaneš tam in delaš. Ta faza je tvoj »bulšit« bulšit tvojega duhovnega ega. Tam si, hodiš na delo in delaš. Če to delaš, nisi prerastel, 100 %.

EM4: Ali tvoje stranke že opažajo, da jih njene stranke dojemajo drugače?

EM7: Da. Ko se je ta klik zgodil, ne z eno, dvema, tremi, ampak z več, sem vedel, in to je tudi najbolj pomembno, da pri meni to, kar govorim, pa je včasih pomenil duhovni in sociološki bla bla, dejansko to živim in bivam. In so tudi stranke začele opazovati, da so jim določene neakovostne stranke čudežno kar odpadle in se pojavile nove, s katerimi so se veliko bolj gladko dogovorili za čas dobave, plačilo in so jim zelo navdušeni dali priporočila naprej.

EM4: Se pravi, ne deluje le v prvem kolenu, ampak tudi v drugem, tretjem, je kot virus, ampak kot dober, v blagor vsega. Win-win situacija za vse. Osnova je v blagor vsega.

EM5: Pri nas se to zadovoljstvo zaposlenih okuša v hrani. Ljudje se nenehno vračajo, imamo ogromno stalnih strank, prihajajo novi, zaradi hrane in zaradi okolja. Fino jim je tam, kjer se ljudje obnašajo drugače kot v nekem tipičnem bistrotu sredi mesta. Drugačna izkušnja je. Ljudje opazijo dodano vrednost.

EM4: Jaz kot EM in kot stranka, ker sem lačna, pogledam, kateri ponudniki zadovoljujejo mojo potrebo, in ker sem zavestno občutljiva na energijo, vem, kakšen spekter nekih ponudnikov zadovoljuje to mojo potrebo in tukaj, ker delajo toliko na sebi, in ne zato, ker bi bila čustveno navezana nanje, ampak zato, ker delajo in dobavljajo, kar me zanima. Veliko je ljudi, ki so občutljivi za energijo bolj ali manj zavedno. In so Organic garden pri vrhu zanje, ker to nudijo. Ker se je vzpostavila takšna kultura.

EM3: Velikokrat se zgodi, da določena skupina prijateljic odpadejo, ker želijo samo obrekovati, vidiš, da tebe to več ne zanima, in same odpadejo, jih ni, izginejo. Zdaj mi je škoda takšnega časa, če lahko nekaj dobrega naredim zase ali nekoga drugega.

EM4: Življenje jih umakne. Takšne, ki ne gredo več skupaj s tvojim sedanjim življenjem. Čez čas taki ljudje izginejo.

EM1: Ko narediš red v sebi, se naredi red tudi v okolju. Ko sem začela na sebi intenzivno delati, se je to začelo zelo intenzivno odražati tudi na okolju. Ja, določeni ljudje so dopadli, ja, prišli so novi. To so bili ljudje, ki sem jih hotela spoznati, tudi če ne na zavedni ravni, ker sem to iskala. Ti so mi ponudili to učenje, po katerem sem bila žejna. In še vedno prihajajo novi, tisti, ki jih v tistem trenutku potrebujem. Kjerkoli s tem znanjem pripomoreš na kakršenkoli način, se to kaže na več nivojih, kot so že predhodniki povedali. Mogoče še en vidik win-win situacije za vse, da ljudje ozavestijo, da soustvarjajo, da ni za neki rezultat odgovoren samo eden, ampak veliko ljudi. To zavedanje v današnjem času je zelo pomembno. Sploh v podjetju, od tistega, ki pakira določeni produkt, do tistega, ki je idejni vodja, do tistega, ki je finančno preskrbel projekt, vsi so pomembni, da stvar na koncu deluje. In to je ta vidik soustvarjanja. Vsak je energijski člen, vsak doprinese svojo energijo, ki ima edinstveno energijo in je potrebna za ta projekt. Torej, da se na tak način vzpostavi neko sodelovanje. Ljudje nimajo več občutka, jaz sem manjvreden, ti si več vreden, ne vsak od nas je enako pomemben, da neka stvar zaživi. Vsak je enako pomemben, da stvar zaživi. V skupnostih ali firmi.

EM2: Jaz bi izpostavil svojo lastno izkušnjo. Do leta 2012 sem videl, da obvladam računalnik, pa 10 ur na dan sedim pred računalnikom in vse krasno teče, ampak ni bilo časa ali prostora, da bi se več ukvarjal z ljudmi in so se te stvari čudežno same pripeljale v življenje, vključno z EM7. Ta je razložil, kako stvari delujejo in kako se človek pripravi na to, da se bo malo več ukvarjal z ljudmi. Pač ti osnovni koraki in zdaj, ko je preteklo že kar nekaj časa, imam boljši občutek, boljši pristop do ljudi, se lažje povežem z njimi, te stvari so mi včasih kritično manjkale. To tudi ni nekaj, kar bi se spremenilo čez noč, zahteva kar nekaj časa in dela na sebi. Vsekakor je zdaj povezovanje z družbo okoli mene mnogo bolj gladko, nekatere stvari razumem drugače in mi je lažje; tudi drugim je lažje pristopiti do mene. Ni nekih privzgojenih ovir, ki so mi preprečevale to povezovanje. Rezultat je precej boljši.

EM6: Pomemben je tvoj odnos do sebe do drugih, to je to, kar učimo. Odnos do tega, kar počneš – to si. Prek tega, kar je meni najbolj všeč, je, da ljudje postanejo samostojni. Sami se zanj soočati z neprijetnimi, drugačnimi življenjskimi situacijami, razen v primeru česa ekstremnega, da pridejo po vodstvo.

EM4: Za nekoga, ki bo o tem bral oz. bo s tem seznanjen ... ko smo rekli, da življenje umakne nekoga, ki gre to pot. Nekdo, ki to od začetka gleda, mu lahko to vzbudi strah pred izgubo. O. K., če se bom pa zdaj to šel, bom izgubil toliko in toliko prijateljev, ali pa bodo oni mene izgubili, pa bo njih strah. Ko si v tem procesu, tega ne doživljaš več kot izgubo, in tudi tisti, ki se ločijo, se kar zabriše, ni tega aktivnega občutka, ker življenje kar zapolni z drugimi rečmi. Je organski prehod. Tako kot zemlja na vrtu, ko populiš plevel, toliko drugih stvari tam zraste, ne ostane nikoli prazna.

EM5: Dobila sem super orodja in znanje, kako lažje plujem po svetu. Tudi situacije, ki so se mi včasih zdele nepravilne, grozne, jih zdaj lažje sprejemam; ne osredotočam se več na druge, no, včasih še vedno zaideš na stran pot. Imam zavedanje in širino, kako lahko rasteš in pomagaš na ta način tudi drugim ljudem.

4. Ko delaš na svoji osebni rasti, na svoji kapaciteti, se poveča tvoje elektromagnetno polje in si tudi zmožen narediti več stvari. Se pa lahko vklopijo mehanizmi, ki te vržejo iz ravnotežja. Aha, zdaj imam več energije, zdaj bom jaz še bolj intenzivno delala na tem in več ko bom delala, več bom imela. Večji ko bo fokus, več časa, ko bom temu cilju namenila, hitreje ga bom dosegla, kvalitetnejše in boljše ga bom naredila. Dejansko pa s tem rušiš ravnovesje. Čeprav se to sliši kot izjava, je vprašanje. Če ti skrbiš za ravnovesje med umom, čustvi in telesom, ali na drugi strani tudi za ravnovesje med delom in prostim časom, ali res lahko dosegaš svoje cilje, tudi če so na enem področju bolj kvalitetno in hitreje, če ohranjaš ravnovesje med vsemi področji življenja. Npr. ko želiš neki cilj doseči, misliš, da moraš temu posvetiti ves dan, ampak narava nas uči, naj ohranimo ravnovesje. **Ali imate izkušnje na tem področju, da ste ugotovili, da vas je odneslo zaradi presežka energije, potem pa ste padli iz ravnovesja, se je cilj začel odmikati, čeprav ste mislili, da bo, če boste močno delali, močan rezultat?**

EM5: Sem plačana po energiji. Z nihalom preverjam svoj mesečni prihodek. Ni odvisen od tega, koliko ur na mesec naredim torej količine ur. 200 ur ali 300 ur. Ampak od različnih dejavnikov, ki pa jih nisem preverjala.

EM4: Dober »stejtment« je to. Kdor bo bral. Govorimo 200 ur, 300 ur, ne 160 ur. To ni, da greš ob 16.00 domov.

EM7: To, je »you work your ass off«.

EM5: Ni res, da imaš, ko veliko delaš, veliko denarja. Jaz imam to vcepljeno, da, takrat ko veliko delaš, imaš veliko denarja. Ampak to pomeni, da si iztrošen, fizično, čustveno, brez časa zase. In potem še, kako ugotoviš, kako pomembno je ravnovesje med umom, fizičnim telesom in med

čustvenim. Takrat, ko si tukaj stabilen, seveda ravno ogromno delaš na tej stabilnosti, ne potrebuješ veliko truda za doseganje neke stvari.

EM7: Obstaja vaja za fizično ravnotežje in hkratno pridobivanje novih nevronske povezav. Podobna je, kot da bik z eno nogo koplje, da bo vzel zalet, z drugo pa kroži – nekateri delajo z največjo lahkoto, za druge je zelo težko. To je uravnoteženost oz. harmoničnost. Ti, ko si nekaj želiš ... vedno je pomembno, od kod izvira ta želja. V resnici je zelo malo ljudi konstantno povezanih s poljem. Govorim o populaciji. In zelo malo ljudi uresničuje želje, ki imajo neki višji pomen za njihov najvišji del. Ampak, da ti neki osnovni balans, hidriranosti, ozemljitve, spanca, pravilne prehrane, čustvenega, mentalnega dela moraš imeti, od ustroja ali od notranjega mehanizma pa je odvisno, koliko to je. Bom omenil EMx, on ima pač izjemen živčni sistem, zelo močan ustroj. On za to, da drži notranji balans: ozemljitev, hidriranost ... porabi npr. 3 enote avtomatiziranega napora, ker je to avtomatiziral. Ne bom izpostavil sebe, nekdo, s komer delam, ki je ves čas v euforiji, moramo delati, pa to, pa ono ... bo porabil 19 enot zato, da se po postavi v balans. Še vedno pa, ko ti notranjo strast duše začutiš, boš moral tam pustiti več fokusa, balans je samo osnova, ker moraš biti harmoničen, sicer trošiš lastno energijo. Pa med tem, da daješ bistveno več fokusa na nekaj, včasih je to partnerstvo, včasih realizacija posla, mogoče na realizacijo nekega poslanstva, karkoli osebnega razvoja, ampak pri tem pa vedno moraš tudi držati ravnovesje, sicer se trošiš. Koliko je to, da prideš do avtomatizacije tega osnovnega nivoja, je odvisno od ustroja in tega, koliko imaš dobro platformo ali ne, ampak ta del mora ves čas teči, kot ta gib, ki sem ga pokazal. To je čisto moj pogled, a vem, da to v firmah tudi deluje. Enim to predstavlja ekstremen napor, res.

EM3: Ko prekoračim mejo, sem iztrošena in nihalo se postavi pokonci, zato je konec, mi ne dovoli več, se samo zahvalim in rečem nasvidenje jutri zjutraj.

EM1: Jaz imam podobno izkušnjo kot EM3. Temu rečem notranji vodnik ali glas. Maori pravijo temu modij. On mi pove, kdaj, kaj, kako. Življenje mi v preteklosti ni dopustilo do določene ovire. Pot do cilja se je enostavno ustavila, čeprav je moj razum, moj ego mislil, da je to to in jaz sem tik pred ciljem, vse dajem v to. Gotovo se bo zgodilo čez par minut, čez par dni. In sem se morala naučiti, da sem te vizije, te želje, zelo prizemljila. In zbalansirala, še danes, vsak dan delam na tem in sem hvaležna v bistvu za postopno pot do svojega cilja. Hkrati pa prepuščam tudi nekak tok življenja temu, da ta cilj je zelo spremenljiv. Da ni več tako eksaktno fokusiran, kot je bil prej, ampak enostavno dopuščam življenju, da mi prinese in pokaže, kar je v nekem trenutku najboljše zame in okolico.

EM7: To ne pomeni apatičnost, ker velikokrat ljudje mislijo, da je to, O life mi dalje, gremo na kavico, pa malo bomo v gozdu pomeditali, ne to je »hard core« dejavnost, kar se EM1 gre.

EM1: Jaz sem tudi bila prej zelo razumsko orientirana, pravnica v podjetniških startup ekipah, ampak enostavno življenje me je naučilo, enostavno je prišlo do tega, da sem samo morala te stvari, ki so mi prej v bistvu nudile popolno varnost, spustiti in to v enem trenutku zelo močno. Pač ta klic je bil tako močan. Mogoče se to zdi nekomu zelo abstraktno, ampak meni se zdi prav, da to zgodbo čisto osebno delim. Tako da ni nič narobe, če se ti v enem obdobju življenja vse

obrbe in misliš, da je konec in da si garal zdaj 20 let za nekaj, zdaj pa konec, po navadi je to priložnost za nekaj popolnoma novega in ne zelo oddaljenega. Tukaj je zdaj, ali ti je blizu ali ti ni. Zdaj je to, ali se upaš odpreti, je zelo nagrajujoče.

EM7: Ne gre vedno na način, kot ti misliš, in takrat, ko misliš, ampak definitivno se zmanifestira, kot je EM4 prej izpostavila, tako da je za obe strani, ali pa za vse strani v dobrobit. Zdaj pa, bolj ko ti raztapljaš te svoje mehanizme pričakovanj, pa tega, kaj ti misliš, da si ti, bolj dopuščáš te ali modiju, ali organskosti življenja ali vseobsegajoči sili, da ti doprinese sili. To ne pomeni, da ti ne pulziraš, pa ne deluješ v to smer, pa si ja, vse je ... ne ne ne, ti deluješ.

EM5: Za neki cilj moraš včasih še marsikaj izkusiti, da si zrel, da lahko neko stvar, ali počneš, imaš odgovornost, vse, kar počneš, nosiš odgovornost, ne samo do sebe, ampak tudi do preostalih. Pričakovanja in ego pa naš um mislijo, da bi morali to že jutri imeti, ali pa že včeraj.

EM1: Mislimo, da je to najboljše zame, pa ni nujno.

EM4: Na to vprašanje, kje najbolje dosegaš cilje, če si v ravnotežju, bi odgovorila samo s to primerjavo, da to je tako kot gugalnica, kje najlažje delaš, tam, kjer te zabije v tla, ali tam, kjer te dviguje proti nebu. Najlažje delaš v sredini, kjer imaš ravnovesje, ker vsepovsod drugod te vrže ven. Te zabije v tla ali te evforija vrže v zrak in spet zabije v tla – tako da vedno je ta srednja pot, ki jo vedno poudarjajo vsi filozofi in mistiki. Pa en dodatek k EM7 primeru gospoda EM8, glede živčnega sistema EM8. Poznam ga še iz časa, ko kjer je bila tudi ena njegova pot skozi to, ko je zaključil kariero v podjetju kot član uprave, ko so se delali prevzemi podjetij – takrat ni imel konjskega živčnega sistema, ampak je za en klasičen domet imel popolnoma razsut živčni sistem. Ampak s tem, ko začel delati na sebi, maš lahko spet konjski živčni sistem. Vse se lahko obnovi, sanira, če vložiš v to svojo energijo.

5. Če izhajamo iz kvantne fizike. Mi nismo trdi delci, ki se zaletijo drug v drugega in je to vse, kar se zgodi. Mi nihamo v sozvočju z okoljem. Smo valovanje. Mi interferiramo drug z drugim. In enkrat je ta interferenca pozitivna, spodbudna, podporna, drugič je destruktivna in nam znižuje lastno polje. Zaradi nekega sistema ali skupnosti nas to polje, ki nas pokrije, znižuje naše polje in ko mi delujemo v teh poljih, včasih človek tega ni znal pojasniti. Danes se izrazimo, »ni kemije med nami« ali z določenimi poslovnimi partnerji ali skupino ljudi, s katerimi moraš delati, se ta polja začnejo pokrivati in kako človek, ki se zaveda tega sozvočja z drugimi, kako deluje v takšnih razmerah. Torej delaš na sebi, delaš na svoji kapaciteti, da krepíš svoje lastno polje, delaš na dobrobiti vsega in sebe, ampak ko pa se polja pokrijejo, pa naredi svoje. In moje vprašanje je, kako v tem primeru s tem poljem vseeno nihati? **Kaj naredite v takšnih primerih, ko pride do destruktivne interference dveh nasprotnih valovanj in nam naše polje ugaša. Tako, da poskrbimo zase, da lahko delujemo?**

EM5: Jaz imam včasih v pleksusu center, zgodilo se mi je, kjer začutim odstopanje od svojega polja in včasih je nevzdržno in enostavno moram iti. Takrat, ko lahko grem, se fizično umaknem s takšnega polja. Polje drugega, če so to nizko vibrirajoča čustva – jeza, strah, to zelo začutim in to velikokrat zelo vpliva name in se v bistvu zavedam, da je takrat to zame slika, da moram na

tem delati, da ohranjam svoje polje, da sem v prijetnem počutju. Meni je to pokazatelj, na katerih področjih moram še delati na sebi. In v tem trenutku mi je to največji izziv.

EM4 : Se moram posloviti. Odgovorim drugič.

Vsi: EM5 je odgovorila.

EM1: Ni namen, da se poljem, ki nam v nekem trenutku povzročajo nelagodje, izognemo, ampak se soočimo z njimi. Jaz gledam na to tako, da je namen, da sem jaz prišla do tistega polja, se pač soočam z dano situacijo in je moj namen, da sem konstantno v bistvu v nekem stanju, kot neki steber svetlobe ali energijskega ravnovesja, ki ga pač zunanje stvari ne »zatangirajo« tako, da bi ga te sile rušile in to je pač cilj tega dela. Vplivati z lastnim ravnovesjem na ravnovesje drugega. Včasih je zelo zahtevno, ni pa namen, da pobegneš. To je zdaj zelo enoznačen odgovor. Ne boš zdaj rinil v polje morilcev. Začutiš, kaj ti telo sporoča. Situacijo ozavestiš. Če se umakneš, greš iz moči, ne iz nelagodja.

6. Ali bi vi lahko iz lastnih izkušenj trdili, da ljudje, ki so sprejeli principe kvantne fizike in živijo povezani z naravo ter dosegajo svoje cilje v ravnovesju uma, čustev in telesa, ali taki ljudje največ pripomorejo k podjetjem in družbi kot celoti?

EM7: Mislim, da bo znanstveni aparat zahodnega mentala hotel kvantitativne podatke o tem. Tukaj stopimo zelo hitro v polje dogmatičnosti, ker enostavno bo tukaj prišlo do metodologije kvantitativnih raziskav, dolgo trajajočih, preverljivih. Tega je sicer veliko narejenega, ampak zelo ne fokusirano in predvsem ne s strani nosilcev trenutne družbene oblasti, ki nadzirajo vse, tudi tisto, kar prikazujejo kot svobodno. Tudi polje svobode znajo manipulirati ter ga prikazovati kot svobodnega. Na to vprašanje je odgovor sicer precej jasen, je ja, ampak tukaj si na zelo spolzkem področju, da tudi če daš nekemu kvantitativno preverljive podatke, kar so že dali. In nekdo, ki bo hotel najti, da to ne deluje, bo to tudi lahko našel in bo točno to spet privabil iz polja in bo te podatke dokazal. Dejstvo pa je, da bo, to so vedele družbe že zelo dolgo, da tam, kjer je močna vez povezanosti, močen občutek skupnosti, doprinosa recipročnosti, se ljudje s časom začno počutiti varno in bo bolje. Tega se vsi že zelo dolgo zavedajo in ravno namen tega je, da tega ne živimo. Ko mama in ti, ki smo v tej sobi, točno vemo, kam gre. Čeprav tako, kot je rekel nedavno mojstrski zdravilec – maver z Nove Zelandije. Večina sploh ne ve, kaj se dogaja. Tako vrhunsko je narejena ta matrika, da nimajo pojma. In to je O. K., ni da so oni slabi, niso dobri. Ko se bo vedno več ljudi začela zavedati te matrike, ker imaš tudi znotraj zavedanja več stopenj zavedanja. Problem je, da veliko ljudi tudi misli, da se zaveda, pa se v bistvu ne. Veliko ljudi pa se tega sploh ne zaveda, ampak to že živijo. Tukaj je treba toliko in toliko vode obrniti, kolikor je normalno, da v kinu dobiš kokakolo in pokovko s preveč soli in sladko, da bo normalno, da boš dobil, organski smuti pa eno zdravo pokovko. To je proces, toliko in toliko polja je treba napolniti.

EM6: Izognil bi se stavku, da največ dajo, kar je lahko odvisno, s kakšne začetne točke je nekdo startal. Sploh, kakšne podatke bi ti meril. Je to v denarju, v fizični količini proizvedenega, ali so

to odnosi, kako nekdo vpliva na druge. Tako, da vsak lahko da, kolikor lahko da po svojih zmožnostih. Tu nismo vsi na istem. Je pa res, da če posameznik sprejem te naravne zakone, bo pač zelo verjetno čez čas, ko bo odvisno od njegove začetne točke, prišel do tega, da bo lahko dal svoj maksimum. Dal maksimum sebe za okolico. Ni pa nujno, da bo ustvaril največ materialnih dobrin v podjetju, bo pa definitivno zelo pozitivno delovala na podjetje. Ne moreš pa reči, da bo naredil več kot nekdo, ki ne dela po naravnih zakonih, ker lahko več materialno ustvari, proizvede.

EM2: Ima ugoden val.

EM1: Se strinjam z EM7 in EM6.

EM5: Ogromno je ljudi, ki si želijo nekih sprememb. Če si želiš spremembo, začni s tem, da zjutraj postelješ svojo posteljo. In si že naredil, korak naprej k neki spremembi.

EM4: Definitivno takšen človek več prispeva podjetju in družbi kot celoti. Ker deluje v širše dobro. Nekdo, ki živi samega sebe, se mora zelo preseči, biti odgovoren, gojiti kvalitete in definitivno daje bolj ugoden prispevek k podjetju in družbi. Proces, da živiš v tem procesu, se moraš nadgraditi toliko, da si širši družbi bolj koristen. Če sebe pogledam, sem bila 5–10 let precej neatraktivna za zunanjo okolico. In tisto podjetje bi zagotovo imelo od mene manj, kot če ne bi bila v procesu. Vse je odvisno od tega, s katerega vidika na to stvar gledaš in kako globoko v procesu je nekdo. Dober primer je pri Kaji, ki coacha svojo ekipo v kuhinji. Ljudje ne padejo tako močno v proces in je situacija v situacijo in plujejo zelo uspešno, kar kažejo tudi njihovi poslovni rezultati.

Manica: Hvala vsem za vaš čas in želim vam varno pot domov.