

MOTIVACIJSKE TEHNIKE ZA PREVLAĐAVANJE POTEŠKOĆA I IZAZOVA / MOTIVATION TECHNIQUES FOR OVERCOMING DIFFICULTIES AND CHALLENGES

Larisa Omerdić¹

¹Internacionalni univerzitet Travnik u Travniku, Bosna i Hercegovina

e-mail: larisaomerdic1@gmail.com

Pregledni članak

UDK / UDC 620.9:159.9:338.2.

Sažetak

Tokom posljednjih pedeset godina, upotreba prirodnih materijala u svijetu povećana je tri puta, i koncept cirkularne ekonomije zasnovan je na održivom upravljanju resursa, ponovnoj upotrebi i smanjenju otpada. Iako cirkularna ekonomija pruža značajan potencijal i ona se suočava s brojnim izazovima kao što su: nedovoljna infrastruktura, nedostatak političke podrške i svijesti kao i ograničene financijske resurse. Kako bi se prevladali ovi izazovi potrebno je primijeniti učinkovite motivacijske tehnike. Ključna motivacijska tehnika je edukacija i podizanje svijesti među javnošću, političkim liderima i privatnim sektorom o dugoročnim prednostima cirkularne ekonomije. Financijski poticaji, kao što su porezne olakšice za firme koje usvajaju principe cirkularne ekonomije ili ulaganja u zelene projekte. Postoji više vrsta motivacijskih tehnika ali neke od učinkovitijih su: ciljevi i vizualizacija, nagrađivanje, pozitivno samopouzdanje, online podrška, samodisciplina, inspirativne priče, timski rad i dr. Premada zajednički aranžman društva, privatnog sektora i državnih institucija je ključan za prevladavanje prepreka i osiguranje održive budućnosti u Bosni i Hercegovini.

Ključne riječi: cirkularna ekonomija, otpad, motivacijske tehnike, edukacija, financijski poticaji.

JEL klasifikacija: A1, I2

Abstract

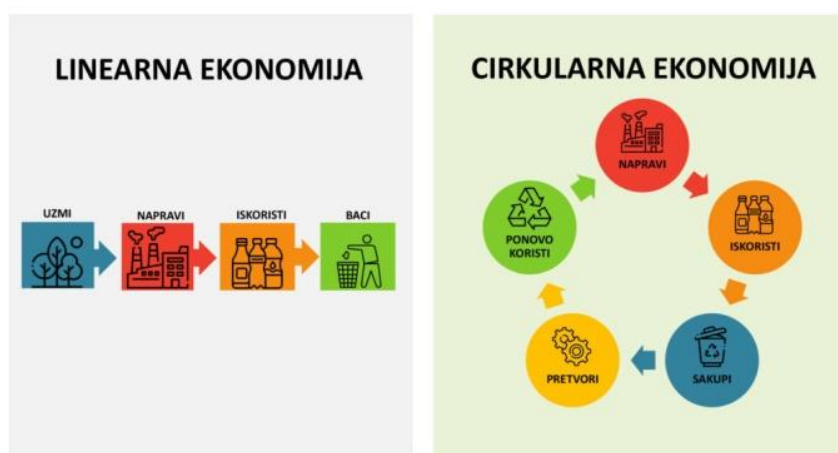
Over the past fifty years, the use of natural materials worldwide has tripled, and the concept of a circular economy is based on sustainable resource management, reuse, and waste reduction. Although the circular economy offers significant potential, it faces numerous challenges such as insufficient infrastructure, lack of political support and awareness, and limited financial resources. To overcome these challenges, it is necessary to implement effective motivational techniques that will engage key stakeholders in the transition to sustainable development. A key motivational technique is education and raising awareness among the public, political leaders, and the private sector about the long-term benefits of a circular economy. Financial incentives, such as tax breaks for companies adopting circular economy principles or investments in green projects. There are various types of motivational techniques, but some of the more effective ones include goal setting and visualization, rewards, positive self-confidence, online support, self-discipline, inspiring stories, teamwork, and more. A collaborative arrangement between society, the private sector, and government institutions is crucial to overcoming barriers and ensuring a sustainable future in Bosnia and Herzegovina.

Keywords: circular economy, waste, motivational techniques, education, financial incentives.

JEL classification: A1, I2

UVOD

Kada pričamo o cirkularnoj ekonomiji, to je novi koncept ekonomije, koja ima za cilj radvaganje ekonomske aktivnosti od potrošnje resursa. Dakle, ova ekonomija se bazira na modelu „smanji-popravi-ponovno koristi-recikliraj“. U globalu samo 8,6% korištenih materijala se reciklira i vraća ponovno u upotrebu. Cirkularna ekonomija ima veliki značaj za okoliš, jer kao što sam navela bazira se na modelu reciklaže. Bosna i Hercegovina je u 2019.godine ukupno utrošila 40 miliona tona prirodnih resursa. Prvi prioritet Zelene ekonomije za Zapadni Balkan jeste „vrijednost materijala očuvana koliko god je to moguće, a nastanak otpada minimiziran.“ Zemlje Zapadnog Balkana u ranim su fazama tranzicije ka cirkularnoj ekonomiji. U intervjuu za PIT.ba Milena Rmuš navodi sljedeće izazove koji su pretežno na našem regionu, i navodi da su ključni izazovi: *nedovoljno razvijena infrastruktura za reciklažu, zastarjeli sistemi upravljanja otpadom, ograničen pristup finansiranju, nizak nivo svijesti i neadekvatan pravni okvir*. Jedan od glavnih izazova je i manjak opreme i tehnologije, jer savremene tehnologije koje su potrebne za efikasnu reciklažu često su skupe ili nedostupne. Također nedostatak znanja i obuke među ljudima i firmama otežava uvođenje cirkularne ekonomije. Mnogi nisu svjesni koristi koje donosi reciklaža i ponovna upotreba resursa, niti su dovoljno obavješteni o načinima kako nam je cirkularna ekonomija od velike pomoći. Zato je potrebna obuka kao i motivisanje radnika i firmi o ovom novom načinu ekonomije.



Slika 1. Koncept cirkularne ekonomije

1. ULOGA MOTIVACIJSKIH TEHNIKA U PREVLAĐAVANJU IZAZOVA

Motivacija je općenit pojam koji se odnosi na skup nagona, zahtijeva, potreba, želja i sličnih osjećaja. Motiviranje zaposlenih važan, a u savremenim poslovnim uvjetima postaje sve važniji dio. Motiviranje znači da vođe čine sve ono za što se nadaju da će zadovoljiti nagone i zahtjeve podređenih, te ih potaknuti da se ponašaju na zadovoljavajući način. Motivacija se manifestira kao svaki uticaj koji izaziva, usmjerava i održava ciljno ponašanje.

Današnji koncepti motivacijskih tehnika i strategija postaju nedovoljno fleksibilni, zbog čega je potrebno razvijati i uvoditi nove tehnike, koje će dovesti do visoke motiviranosti i zadovoljstva zaposlenika, a time isto vremeno ostvariti uspješno poslovanje. Jedan od zanimljivih pristupa

motivaciji je program kvalitetne radne sredine, koji predstavlja sistemski pristup kreiranju posla u kombinaciji s pristupom upravljanja utemeljenom na sociotehničkim sistemima. Kvaliteta radne sredine odnosi se na fizičko okruženje, radne uvjete, radnu kulturu, interakcije s kolegama i menadžerima, mogućnosti za razvoj i napredovanje, i percepciju sigurnosti i stabilnosti posla. Svi ovi faktori mogu imati duboki utjecaj na motivaciju zaposlenika. Kada je radna sredina kvalitetna, zaposlenici se osjećaju cijenjenima, sigurnima i zadovoljnima. Ovo može dovesti do povećane produktivnosti, smanjenja stope fluktuacije i poboljšanja općeg zadovoljstva zaposlenika. S druge strane, loša kvaliteta radne sredine može dovesti do nezadovoljstva, stresa, smanjenja produktivnosti i visoke stope fluktuacije. Uloga motivacije jeste u tome što motivirani ljudi ulažu više napora u svom radu naspram onih koji nisu adekvatno motivirani. Motivacija je ključna komponenta u vođenju i upravljanju ljudskim resursima. Ona je pokretačka snaga koja potiče zaposlenike da ostvare svoj maksimalni potencijal i doprinesu organizacijskim ciljevima. Motivacijske tehnike u menadžmentu su raznolike i brojne, a svaka od njih ima svoje jedinstvene prednosti. Neki od najčešće korištenih pristupa uključuju *postavljanje ciljeva, priznanja i nagrade, poslovni izazovi i mogućnosti za napredovanje*. Ove tehnike su dizajnirane da zadovolje različite potrebe zaposlenika i potaknu ih na veću produktivnost i zadovoljstvo na radnom mjestu.

Međutim, važno je napomenuti da nema "jedne veličine koja odgovara svima" kada je riječ o motivacijskim tehnikama. Ono što motivira jednog zaposlenika možda neće motivirati drugog. Motivacijski sistem čini sveukupnost motivacijskih faktora, poticajnih mjera i strategija motiviranja koje se svjesno i sustavno ugrađuju u radnu situaciju zbog motiviranja ljudi. On uključuje razvoj i primjenu različitih strategija motiviranja zaposlenih kako bi se postigli individualni i ciljevi poduzeća. Postoji više vrsta motivacije naših zaposlenih i svaka ima svoje prednosti i nedostatke, zbog čega je vrlo bitno znati prave motivacijske tehnike i na koji ćemo način motivirati svakog pojedinačno, jer koliko god da mi želimo ne možemo motivirati sve uposlenike istom tehnikom

Shema1. Vrste motivacionih tehnika

U današnje vrijeme novac ima veliku ulogu motiviranja. Novac je jako bitan u bilo kojem obliku da se pojavljuje npr: dionice, nadnica, premija isl.

Shema 1.: Motivacione kompenzacije



Novac je često percipiran kao ključni motivator u radnom okruženju. Novac, kao mjerilo vrijednosti, igra centralnu ulogu u našim životima. Iako novac može biti efikasan motivator za neke zaposlenike, drugi mogu biti motivirani ne-financijskim faktorima, kao što su *priznanje, zadovoljstvo poslom, mogućnosti za napredovanje, radno okruženje i radna kultura*. Obogaćivanje posla znači ugrađivanje u posao želje za izazovima i postignućima, davanje uposlenicima veće autonomije u odlučivanju o metodama rada, poticanje participacije uposlenih i interakcije među uposlenicima, pobuđivanje osjećaja odgovornosti za izvršavanje zadataka. Jedna od glavnih prednosti obogaćivanja posla je povećanje zadovoljstva na radu. Kada zaposlenici imaju priliku da koriste svoje vještine i talente, oni se osjećaju cijenjenima i zadovoljnim svojim radom. Obogaćivanje posla također pruža priliku za razvoj vještina. Kroz obogaćivanje posla, zaposlenici imaju priliku da se izazovu i razviju nove vještine koje mogu koristiti u svojoj karijeri.

2. PSIHOLOŠKI ASPEKTI MOTIVACIJE

Emocionalna inteligencija svodi se na sposobnost razlikovanja osjećaja drugih ljudi i vlastitih osjećaja, motiviranja sebe te kvalitetnog upravljanja emocijama u sebi i u svojim odnosima. Karakteristike posla predstavljaju pojedine attribute posla, kao što su autonomnost, zahtjevnost, kompleksnost te ostalo. Jedan te isti posao može biti drugačije uvjetovan po drugačijim značajkama. Da bi se poslovi dobro vršili, nije neophodna samo želja već je potrebna i sposobnost djelatnika. Svi djelatnici u organizacijama, konstantno sudjeluju u razmjeni emocionalnih stanja, međusobnih emocija i emocionalnih tijekova. Nedavna istraživanja emocija djelatnika jasno potvrđuju da se emocionalni tijekovi i emocije reflektiraju na sve segmente rada i sudjelovanja djelatnika u radu. Emocije su kompleksna stanja koja se stapaju s raznovrsnim psihološkim i fizičkim promjenama kod ljudi. Takva stanja su više osobna, nego nekakvog jedinstvenog karaktera. Emocionalnost je povezana s mnoštvom raznih psiholoških kategorija, kao što su motivi, temperament, percepcija, stavovi i ostalo što onda na očigledan način komplicira upravljanje emocijama. Djelatnici tokom izvršavanja svojih radnih aktivnosti izražavaju pozitivne i negativne emocije. Takve emocije se pojavljuju u raznovrsnim intenzitetima i drugačije traju. Postoje mnogi rizici s kojima menadžeri moraju računati u rukovođenju emocionalnom inteligencijom u tvrtkama, kao što su: Konflikti između djelatnika i voditelja stvoreni kao rezultat nedovoljnog poznavanja emocija ostalih i vlastitih emocija, nepoznavanje i nesposobnost pružanja emocionalne potpore djelatnicima s emocionalnim teškoćama, loše komunikacije i sistemi sporazumijevanja među djelatnicima isl. Jedna važna osobina djelatnika jeste kada stvara osjećaj empatije, jer osjećajna empatija je vještina ljudi da dijele emocionalne procese, relacije i stanja te da razmjenjuju emocionalna iskustva i dojmove s ostalim ljudima.

Od velikog je značaja kada se u obzir uzmu: inteligencija, karakter, temperament, učenje i znanje, pažnja i zapažanja, pamćenje i mišljenje. Posebno u kontekstu cirkularne ekonomije, radnike je potrebno educirati i motivirati uzimajući u obzir psihološke aspekte, poput njihove sposobnosti prilagođavanja promjenama, emocionalne otpornosti i razvijanja svijesti o važnosti timskog rada i odgovornog ponašanja prema resursima.

3. SAMODISCIPLINA I TIMSKI RAD

Samodisciplina označava samokontrolu nad situacijama koje se dešavaju u našem okruženju. Samodisciplina je važna u radu jer nam dozvoljava da budemo umjereni, da ne pretjerujemo u radu ali također da ne dopuštamo sebi previše slobodnog vremena. Samodisciplina pomaže radnicima da s razumijevanjem kontrolišu situacije, pa djeluju smireno i razumno. Samodisciplina je jedna od ključnih aspekata cirkularne ekonomije, jer omogućava radnicima da se pridržavaju procedura i praksi održivog poslovanja. Ona podrazumijeva praćenje pravila o reciklaži, smanjenju otpada i optimalnom korištenju resursa, čak kada to zahtijeva dodatni trud. Samodisciplina potiče odgovornost prema zajedničkim ciljevima, što doprinosi efikasnijem timskom radu i boljoj koordinaciji u implementaciji održivih strategija. Timski rad je sastavnica života mnogih ljudi, a timovi su svuda oko nas. Timom nazivamo manju skupinu ljudi koja dijeli posebna znanja i tehnike rada, te zajedno obavljaju posao kako bi uspješno obavili zajednički zadatak za koji su zajedno, ali i individualno zaslužni. Svrha formiranja tima je obavljanje zadatka u što kraćem vremenskom roku. Poželjne karakteristike tima su: ravnoteža uloga, iskrenost, jasno definirani ciljevi, razrješavanje sukoba i donošenje zajedničkih odluka. Prednost timskog rada je u tome što tim okuplja osobe sa različitim stupnjevima znanja, sposobnostima i karakteristikama, te znaju kako riješiti veći broj problema u kriznim situacijama. Kada se želi osnovati tim mora se gledati na tri važna faktora, a to su: veličina tima, znanje i vještine članova te uloge u timu. Tim se može sastojati od pet članova, ali i do dvadeset pet članova. Timski rad pomažu pri zbližavanju zaposlenika, stvara pozitivno okruženje i omogućuje članovima da se odluče na ambiciozne projekte. Osoba će se prije odlučiti na neki zahtjevan zadatak ako zna da će imati potporu ostalih članova koji će mu pomoći i savjetovati ga. Kada je prisutna pozitivna atmosfera u organizaciji zaposlenici se osjećaju bolje i sigurnije, te su samim time i rezultati bolji. Mi možemo motivirati tim kroz nekoliko načina a jedan od njih je reorganizacija posla. Proširenje rada kao metoda motivacije uvodi se kada je posao stalno isti i monoton, nema dinamike i daljnje motivacije. Jedan od elemenata koji su bitni kada je motivacija u pitanju. Izazov predstavlja veliki faktor motivacije, ali je važno razmisliti o veličini izazova. Ako je izazov pretežak, odnosno prevelik i članovi ga percipiraju kao težak, može se desiti da odustanu i ne ulaže dodatne napore. Primjena timskog rada u kontekstu cirkularne ekonomije donosi dodatne benefite jer omogućava inovativne pristupe upravljanu resursima i smanjenju otpada. Timovi koriste različita iskustva, mišljenja, nivoe znanja da bi razvili zajedničku strategiju reciklaže i bili bolje upućeni o samoj cirkularnoj ekonomiji.

4. EDUKACIJA I PODIZANJE SVIJESTI

Edukacija i podizanje svijesti su neizostavni aspekti prijelaza na cirkularnu ekonomiju, jer omogućavaju razumijevanje i prihvatanje ovog modela u svim dijelovima društva. Bez odgovarajuće informiranosti, pojedinci, kompanije i zajednice teško mogu razumjeti koristi i principe cirkularne ekonomije, što usporava njezinu implementaciju. Što se odnosi na oblike formalnog obrazovanja formalno obrazovanje pruža prilike da se već od najranije dobi razvija svijest o održivom razvoju. Reciklaža materijala, očuvanje resursa i dizajniranje za ponovnu upotrebu tema su koje mogu biti obuhvaćene školskim predavanjima i na taj način djeca i mladi postaju svjesni važnosti održivih praksi. Na univerzitetima, edukacija o cirkularnoj

ekonomiji može biti obuhvaćena interdisciplinarnim studijskim programima gdje se ekonomija, ekologija, inženjering i dizajn povezuju.

To ne samo da studente educira o postojećim rješenjima nego ih i potiče na inovacije, istraživanje i praktičnu primjenu principa cirkularne ekonomije. U svijetu već ponestaje određenih materijala a to je posljedica rastuće potražnje. Zbog čega trebamo biti više osviješteni o cirkularnoj ekonomiji. Plan je smanjiti upotrebu materijala do 2050.godine, a prema statistici iz UK smatra se da će svestjka populacija porasti za 20% odnosno na trenutnu populaciju koja je 8,1 milijarda stanovnika. Prema podacima Svjetske banke iz izvještaja What a Waste 2.0, godišnje se generira oko 2,01 milijarde tona čvrstog otpada globalno. Očekuje se da će količina otpada porasti na 3,4 milijarde tona do 2050. godine zbog porasta populacije i ekonomskog razvoja. A reciklira se samo 13,5% ukupnog otpada. Informisanje o količini otpada i reciklaži važno je iz više razloga, jer podizanje svijesti može direktno uticati na naše ponašanje i dugoročno smanjiti negativne posljedice po okoliš. Neadekvatno upravljanje otpadom vodi ka zagađenju tla, vode i zraka. Plastika i drugi nerazgradivi materijali mogu ostati u prirodi stotinama godina, ugrožavajući biljni i životinjski svijet. Informisanje nas potiče da smanjimo potrošnju, pravilno odvajamo otpad i podržavamo reciklažu. Mnogi materijali, poput papira, metala i plastike, mogu se reciklirati i ponovo koristiti. To smanjuje potrebu za eksploatacijom prirodnih resursa, poput drveća, minerala i fosilnih goriva, čime čuvamo ograničene resurse za buduće generacije. Reciklaža ne samo da štiti okoliš, već stvara i ekonomske prilike. Industrija reciklaže zapošljava ljude i smanjuje troškove proizvodnje jer je često jeftinije reciklirati materijale nego proizvoditi nove od sirovina. Informisanjem se podržava razvoj ovih industrija. Kada znamo koliko otpada proizvodimo i gdje on završava, postajemo svjesniji svog uticaja na planetu. Ovo nas motiviše da biramo održivije alternative, kao što su proizvodi bez plastike, višekratne torbe ili pravilno razvrstavanje otpada.



Slika 2. Prevencija nastajanja otpada

ZAKLJUČAK

Motivacijske tehnike igraju ključnu ulogu u procesu prevladavanja poteškoća i izazova u različitim sferama života – od osobnih i profesionalnih do akademskih i društvenih situacija. One nisu univerzalno rješenje, već se prilagođavaju individualnim potrebama i okolnostima, omogućujući pojedincima da iznađu snagu za suočavanje s preprekama te postizanje svojih ciljeva.

Jedan od najvažnijih aspekata motivacije je unutarnji pogon, odnosno sposobnost samomotivacije. Strategije poput postavljanja jasnih i dostižnih ciljeva, vizualizacije uspjeha te stvaranja pozitivnih afirmacija pokazuju koliko je važno uskladiti osobne vrijednosti i ciljeve s vlastitim akcijama. Takve tehnike pomažu pojedincima da razviju snažniji osjećaj svrhe i samopouzdanja, što ih čini otpornijima u suočavanju s izazovima.

Svrha motivacije je poticati zanimanje ljudi za maksimalno uključivanje, odnosno sudjelovanje u ostvarenju samog cilja organizacije. Motivacija zaposlenih je presudan faktor u ostvarenju radne uspješnosti, budući da bez primjerene razine motivacije zaposlenih nema niti dostizanja željene razine radne uspješnosti. Potrebno je primjenjivati različite metode procjene radne uspješnosti zaposlenika, a to se vrši na način da se osiguraju određeni preduvjeti, te definiranjem kvalitetnog sustava motivacije. Komunikologija, sociologija i psihologija utjecale su na stvaranje novog pogleda na sustav učinkovitog upravljanja i motiviranja zaposlenih, te su usmjerile središte promišljanja 48 ka samim zaposlenicima. Potrebno je stimulirati radnu uspješnost kod zaposlenika putem različitih nagrada i bonusa (materijalnim strategijama), te posebnim programima stimulacije (nematerijalnim strategijama) kako bi bolje razumijeli koncept cirkularne ekonomije. Veoma je važno napomenuti da je edukacija bitan faktor u ovom svemu, i da se moraju održavati radionice, seminari na ovu temu i da se proširi na internetu više informacija o tome zašto trebamo preći na cirkularnu ekonomiju.

LITERATURA

1. E. Huseinagić „Osnovi menadžmenta“, Tuzla 2013.god.
2. Denny, R. „Motivirani za uspjeh“, Zagreb, 2002.god
3. [Koncept Cirkularna ekonomija](#)
4. [Timovi, grupe i timski rad | Edukacija](#)