

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Renata Kovač

**VPLIV RAZLIČNIH DEJAVNIKOV NA TRENING
ASERTIVNOSTI**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Renata Kovač

Naslov naloge: Vpliv različnih dejavnikov na trening asertivnosti

Kraj: Ljubljana

Leto: 2016

Število strani: 158

Število virov: 31

Število tabel: 15

Število prilog: 10

Mentor: doc. dr. Srečo Dragoš

Deskriptorji: trening asertivnosti, asertivnost, krepitev moči, skupinsko delo, skupinska dinamika, skupinske vloge

Povzetek: V diplomski nalogi sem raziskovala vpliv različnih dejavnikov na uspešnost treninga asertivnosti. Do odgovorov sem prišla s pomočjo intervjujev, ki sem jih opravila z osebami, ki vodijo ali so vodile tovrstne treninge. Odgovori intervjuvank so rezultat njihovih znanj in izkušenj v zvezi z izvajanjem treningov asertivnosti. Zanimalo me je, kaj vse vpliva na uspešnost treninga, pri čemer sem dejavnike razdelila v štiri umetne sklope, in sicer: uporabniki, program, vodenje in fizični kontekst. Zanimalo me je tudi, ali so omenjeni sklopi enako pomembni. Rezultati so pokazali, da se je na treninge treba dobro pripraviti. Ker se treningi izvajajo za različne skupine uporabnikov, jih je temu primerno potrebno tudi prilagoditi. Na uspešnost pa vplivajo vsi dejavniki. Različno dožemanje pomembnosti posameznih dejavnikov izhaja iz različnih izkušenj, ki jih imajo izvajalke treningov asertivnosti.

Descriptors: assertiveness training, assertiveness, empowerment, teamwork, group dynamics, group roles

Abstract: The thesis explores the influence of different factors on the success of assertiveness training by means of interviews with people who used to or still lead such courses. Their responses were based on their knowledge and experience in leading assertiveness courses. The main goal was to determine the factors influencing the success of training. The factors were divided into the following four sets: users, program, leadership and physical context. Another goal was to prioritise the factors. Results showed that it is very important to be well prepared for the course, which also entails adapting the content to different groups of users. It transpired that all the factors are instrumental in ensuring success of the course. However, the opinions of training course providers differed because of different experience.

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

Renata Kovač

**VPLIV RAZLIČNIH DEJAVNIKOV NA TRENING
ASERTIVNOSTI**

Diplomsko delo

Mentor: doc. dr. Srečo Dragoš

Ljubljana, 2016

PREDGOVOR

S pojmom asertivnost sem se prvič srečala v času študija. S kolegico sva v okviru akcijskega projekta izvedli nekaj delavnic za osnovnošolska dekleta v Društvu Skala. Na delavnicah sva se dotaknili predvsem nasilja in samopodobe. Po končanem projektu sva bili s kolegico pozitivno presenečeni, saj sva skupaj z zaposlenimi opazili manj verbalnega nasilja in večje medsebojno spoštovanje med dekleti. Cilj tovrstnih delavnic je, da udeleženci povečajo svojo moč, zaupanje vase, da spoštujejo sebe in druge. Na kratko povedano: so asertivni. Temu so namenjeni treningi asertivnosti. Ker je pojem asertivnost slabo poznan, se mi zdi pomembno, da se tako o asertivnosti kot o treningih asertivnosti več govori.

V diplomski nalogi me je zanimalo, kateri so tisti dejavniki, ki pozitivno ali negativno vplivajo na uspeh treninga. Pri tem sem dejavnike razdelila v štiri tematske sklope, in sicer: uporabniki, program, vodenje in fizični kontekst. Zanimalo me je, kaj je potrebno za uspešno izvedbo treninga oziroma kateri dejavniki vplivajo na njegovo učinkovitost. Ravno tako me je zanimalo, ali so vsi dejavniki enako pomembni oziroma v kakšnem odnosu so si med seboj vsi štirje tematski sklopi.

Namen diplomske naloge ni samo ugotoviti vpliv različnih dejavnikov na trening asertivnosti, ampak s tem tudi prispevati k prepoznavanju pomembnosti in uporabnosti treningov asertivnosti.

Zahvaljujem se svojemu mentorju doc. dr. Sreču Dragošu za vse nasvete in usmeritve pri nastajanju diplomske naloge. Ravno tako se zahvaljujem intervjuvankam, ki so z mano delile svoje izkušnje in s tem pomembno prispevale k nastanku diplomske naloge. Zahvaljujem se tudi svojemu partnerju, ki me je spodbujal. Predvsem pa se zahvaljujem svoji družini, ki mi je stala ob strani ves čas študija.

KAZALO

1	TEORETIČNI UVOD	8
1.1	DEFINICIJA ASERTIVNOSTI	8
1.2	ASERTIVNO VEDENJE	9
1.3	TRENING ASERTIVNOSTI KOT METODA KREPITVE MOČI.....	12
1.4	TRENING ASERTIVNOSTI	14
1.4.1	KAJ JE TRENING ASERTIVNOSTI?	14
1.4.2	KOMU JE NAMENJEN?	16
1.4.3	ČASOVNA RAZPOREDITEV	17
1.4.4	VELIKOST SKUPINE	18
1.4.5	OBLIKA TRENINGA	18
1.4.6	PRIPRAVA IN IZVEDBA	20
1.4.7	VODITELJ	22
1.5	SUPERVIZIJA	25
1.6	SOCIALNE MREŽE	25
1.7	SOCIALNE VLOGE	29
1.8	SOCIALNA OPORA	31
1.9	SKUPINSKA DINAMIKA	33
1.9.1	STILI VODENJA.....	34
1.10	SKUPINSKO DELO	34
2	PROBLEM	37
3	METODOLOGIJA	39
3.1	VRSTA RAZISKAVE	39
3.2	MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV	39
3.3	POPULACIJA IN VZORČENJE	39
3.4	ZBIRANJE PODATKOV	39
3.5	OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	40
4	REZULTATI.....	44
4.1	UPORABNIKI.....	44
4.2	PROGRAM	50
4.3	VODENJE	54
4.4	FIZIČNI KONTEKST	60
4.5	POMEMBNOST POSAMEZNEGA SKLOPA DEJAVNIKOV	61

5	RAZPRAVA	63
6	SKLEPI IN PREDLOGI	75
7	UPORABLJENA LITERATURA	77
8	PRILOGE	80
8.1	RAZVRSTITEV KOD IN IZJAV INTERVJUVANK	80
8.1.1	Priloga 1: UPORABNIKI.....	80
8.1.2	Priloga 2: PROGRAM	89
8.1.3	Priloga 3: VODENJE	100
8.1.4	Priloga 4: FIZIČNI KONTEKST	110
8.1.5	Priloga 5: POMEMBNOST POSAMEZNEGA SKLOPA DEJAVNIKOV....	113
8.2	TRANSKRIPT INTERVJUJEV.....	116
8.2.1	Priloga 6: INTERVJU A	116
8.2.2	Priloga 7: INTERVJU B	123
8.2.3	Priloga 8: INTERVJU C	132
8.2.4	Priloga 9: INTERVJU D	141
8.2.5	Priloga 10: INTERVJU E.....	149
9	POVZETEK	156

KAZALO TABEL

Tabela 4-1-1: Uporabniki, s katerimi so imele intervjuvanke izkušnjo	44
Tabela 4-1-2: Vpliv prostovoljnosti udeležbe uporabnikov na treningu asertivnosti	44
Tabela 4-1-3: Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na starost	45
Tabela 4-1-4: Mnenja intervjuvank o vplivih različne starosti uporabnikov v skupini	46
Tabela 4-1-5: Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na spol	47
Tabela 4-1-6: Mnenja intervjuvank o vplivih obeh spolov uporabnikov v skupini	48
Tabela 4-1-7: Izkušnje intervjuvank glede na stopnjo izobrazbe uporabnikov.....	48
Tabela 4-1-8: Mnenja intervjuvank o vplivih izobrazbe uporabnikov na trening asertivnosti	49
Tabela 4-1-9: Različni vplivi poznavanja uporabnikov med seboj na trening asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank.....	49
Tabela 4-2-1: Število uporabnikov na treningu asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank.....	50
Tabela 4-2-2: Trajanje treninga asertivnosti glede na izkušnje in mnenja intervjuvank.....	51
Tabela 4-3-1: Število izvajalcev treninga asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank	54
Tabela 4-3-2: Izobrazba izvajalk treninga asertivnosti	56
Tabela 4-3-3: Prisotnost vpliva izobrazbe na trening asertivnosti glede na mnenje intervjuvank	56
Tabela 4-3-4: Udeležенost izvajalk in njihovo mnenje o pomembnosti lastne udeležbe na treningu asertivnosti	58

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 DEFINICIJA ASERTIVNOSTI

Beseda asertivnost je v slovenskem prostoru slabo znana. Petrovič Erlah in Žnidarec Demšar (2004: 16) navajata, da sta pri iskanju informacij glede treninga asertivnosti naleteli na nerazumevanje njegovega pomena prav zaradi besede asertivnost. Za označitev pomena besede asertivnost sta uporabili besede in besedne zveze, kot so samozavest, zavedanje svojih sposobnosti, zavedanje lastne vrednosti, dostojanstvo, samouresničevanje, ozavestiti lastne pravice, sposobnost zavzeti se zase, jasna komunikacija, stik s svojimi čustvi in občutki, krepitev moči itd.

"»Asertivnost« izvira iz anglosaksonskega jezikovnega območja in ima tri korene:

- »Be assertive« (»biti asertiven«) pomeni imeti in izražati pozitivno zaupanje, gotovost in samozavest.
- »Assertion«, ki se uporablja tudi kot »assertiveness«, pomeni vztrajanje pri določeni stvari, npr. vztrajanje pri pravici; izjava, trditev; nagnjenje k neustrašnosti ali zavedanju asertivnosti brez potrebe potrjevanja; zavedanje izjave ali trditve stavka; »postati asertiven«; postaviti se za svoje pravice in izraziti misli, občutke in prepričanja na neposreden, pošten in ustrezen način, ki ne krši pravic drugega človeka.
- Tretji koren besede je »assert«, ki je osnovni predhodnima korenoma in pomeni zahtevati nekaj, uveljaviti se, zagovarjati in samozavest." (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 16)

Samozavest (angl. »self – confidence«), ki v prevodu pomeni verjeti v svoje zmožnosti in sposobnosti, se zdi še najbližje pomenu asertivnosti. Je primerna beseda, a je kljub temu preozko usmerjena, saj označi le zaupanje v svoje sposobnosti. Asertivnost pa je še veliko več kot le to.

Poleg pojma samozavest sta za asertivnost avtorici uporabili tudi besedo samozavedanje. Musek in Pečjak (1988) samozavedanje definirata kot zavedanje samega sebe, zavest o sebi kot o subjektu, pri čemer zavest pomeni neposredno vrednost o lastnem doživljanju in delovanju. Trening asertivnosti je torej namenjen zavedanju naše lastne veličine. A kljub temu

pojma samozavest in samozavedanje ne moreta v celoti nadomestiti pojma asertivnosti. (*ibid.*: 16–17)

Dragoš (v Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 7) navaja: »Asertivnost lahko na kratko opredelimo kot interakcijsko zmožnost zavedanja in uveljavljanja osebnih interesov na način, ki je koristen za nas in neškodljiv za druge. S psihološkega vidika je asertivnost značajska lastnost, v socialnem smislu pa predstavlja oznako za sklop osnovnih veščin vzdrževanja, ki ohranjajo avtonomijo posameznika v medsebojnih odnosih. Prav tako gre pri asertivnosti za odnos do bivanja (predvsem svojega), za filozofijo, življenjski nazor.«

1.2 ASERTIVNO VEDENJE

Transakcijska analiza definira štiri osnovne življenjske položaje. Gre za položaje, ki jih posameznik doživlja v odnosu do sebe in do drugih (Harris 2007: 70):

1. jaz nisem v redu – ti si v redu,
2. jaz nisem v redu – ti nisi v redu,
3. jaz sem v redu – ti nisi v redu,
4. jaz sem v redu – ti si v redu.

V nadaljevanju Harris (2007: 79–80) navaja, da so prvi trije položaji nezavedni in nastanejo zgodaj v življenju vsakega posameznika. Prvi položaj, ki ga posameznik prevzame, je položaj jaz nisem v redu – ti si v redu. Večina ljudi nato obdrži to pozicijo, nekateri pa prevzamejo drugo ali tretjo nezavedno situacijo.

Položaj, ki ga posameznik ponotranji, ga vodi skozi življenje, razen če se kasneje zavestno odloči in ga spremeni v četrti položaj: jaz sem v redu – ti si v redu. Pomembno je, da je odločitev za spremembo njegova osebna odločitev. Da se lahko posameznik zavestno odloči, da bo izhajal iz zadnje, zavestne pozicije, pa potrebuje veliko informacij.

»Elliott in Gramling (1990) sta asertivnost opredelila kot interpersonalno spremenljivko, ki pomeni učinkovito izmenjavo misli in občutkov v socialnih situacijah na način, ki upošteva in dopušča mnenje ter čustvovanje drugih.« (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 10) Asertivni posamezniki si v interakcijah z drugimi krepijo samozaupanje in zadovoljstvo. Na

drugi strani pa neasertivni posamezniki doživljajo pomanjkanje zaupanja v lastne misli, prepričanja, mnenja in občutke. V zanje neprijetnih medosebnih situacijah se neradi izpostavljajo. Osebe, ki so manj asertivne, so tudi bolj osamljene. Asertivnost je povezana tudi z depresijo, in sicer manjša kot je stopnja asertivnosti, večja je stopnja depresivnosti, in obratno: večja kot je asertivnost, nižja je stopnja depresivnosti. Asertivni ljudje se bolje spopadajo s stresom oziroma stresnimi situacijami. Asertivnost tudi pripomore k socialni intergriranosti oziroma vključenosti, saj ojača pozitivne učinke medosebnih odnosov, socialna vključenost in doživljanje sprejetosti pa potrjujeta posameznikov občutek lastne vrednosti.

Na splošno je možno sklepati, da imajo asertivne osebe boljše interakcije z drugimi osebami. Njihovi stiki z drugimi so tudi tesnejši. Pri manj asertivnih ljudeh je v stresnih situacijah navadno tudi komunikacija z drugimi manj učinkovita. Posledično taki ljudje zdrsnejo v izolacijo. Iz tega izhaja, da je asertivnost osebnostna značilnost, ki sooblikuje doživljanje samega sebe kot osebo, ki je sposobna obvladati obremenitve in reševati probleme. Na tak način oseba postaja odpornejša na stres oziroma stresne situacije, hkrati pa se krepi občutek lastne vrednosti in zaupanje vase. (*ibid.*: 10)

»Le malo ljudi je asertivnih vse življenje. Večina ljudi si asertivnost pridobi z učenjem, pridobljenimi pozitivnimi življenjskimi izkušnjami in dogodki, ki okrepijo človekovo samozavest, samoreflesivnost in obogatijo kognitivna spoznanja. Pomemben temelj asertivnega obnašanja je občutek in zavedanje, da nam ni treba tekrovati z drugimi ljudmi, da nam za dobro počutje ni potrebno poniževati drugih in se neprestano dokazovati.« (Zaviršek, Zorn, Videmšek 2002: 42)

Poleg tega je tudi malo takih ljudi, ki so asertivni na vseh področjih svojega življenja. Dogaja se, da je nekdo na primer asertiven v osebnih odnosih, medtem ko je njegova sposobnost asertivnega vedenja v delovnem okolju okrnjena in obratno. (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 38)

Torej ne govorimo samo o tem, ali je posameznik asertiven ali ne, saj je zadeva kompleksnejša. Posameznik je lahko manj asertiven samo na določenem področju. In prav s treningom asertivnosti lahko dosežemo, da posameznik poveča svojo asertivnost na področju oziroma področjih, kjer to potrebuje.

Asertivnost nam omogoča, da (Zaviršek, Zorn, Videmšek: 2002: 37):

- smo odkriti s seboj in drugimi,
- spoštujemo sebe in druge ljudi,
- znamo reči »ne«, kadar je to potrebno,
- brez strahu izražamo svoja stališča,
- prosimo za pomoč, kadar jo potrebujemo,
- začnemo in končamo pogovor kot želimo,
- se družimo z ljudmi, ki so nam všeč in jih sami izberemo,
- izražamo čustva.

To, da dobimo nekaj na račun drugih, da želimo za vsako ceno uveljaviti svojo voljo, nadzorujemo druge, da bi dosegli svoj cilj, smo nasilni, dajemo nejasna sporočila, čustveno izsiljujemo ljudi in jih ponižujemo, nikakor ni asertivno vedenje. (Zaviršek, Zorn, Videmšek 2002: 37–38)

Po drugi strani pa, kot navajata Erlah in Žnidarec (1997: 36), biti asertiven tudi ne pomeni, da ne bomo nikoli več diskriminirani. Vendar pa s treningom asertivnosti posameznik lahko razvije večjo stopnjo samozaupanja, ki mu bo pomagala pri odzivu na kršitve pravic – bodisi svojih ali pravic drugih.

Kot navaja Sundel (1981: 10), je asertivno vedenje samozavestno, aktivno in direktno. Oseba, ki je asertivna, se ne boji povedati svojega mnenja.

Asertivno vedenje je sestavljeno ne le iz besed, temveč tudi iz govorice telesa in senzoričnih sporočil, ki jih oddaja posameznik.

Poleg besed so pomembna tudi telesna govorica in senzorična sporočila, ki prav tako sestavljajo asertivno obnašanje. To pomeni, da je pomemben na primer očesni stik z osebo, da spoštujemo osebni prostor drugih oseb, da se ne nasmihamo, če se ne počutimo dobro, itd. (Zaviršek, Zorn, Videmšek 2002: 48)

Psiholog Bourne (2014: 293–294) navaja smernice, kako razviti neverbalno asertivno vedenje:

- Kadar govorimo s sogovornikom, ga gledamo v oči. Z gledanjem stran ali v tla namreč sporočamo, da se bojimo prositi za nekaj, kar si želimo.

- Med pogovorom je telesna drža odprta, hkrati pa smo obrnjeni proti osebi, s katero govorimo.
- Med asertivno komunikacijo zavzamemo samozavestno držo. Ne odmikamo se od sogovornika.
- Med pogovorom smo ves čas mirni.

Ker morajo strokovni delavci v socialnem delu svojim uporabnikom posredovati povratne informacije, ki so neprijetne, je pomembno, da znajo podati povratno informacijo na asertiven način. To pomeni, da poleg pozitivne povratne informacije znajo posredovati tudi negativno povratno informacijo. To storijo na način, ki je uporabniku v korist, in ne tako, da se z njo človeka kaznuje ali poniža. Tako podana konstruktivna kritika mora tudi biti izražena jasno in vedno v prvi osebi. Socialni delavec na koncu preveri, ali je uporabnik povratno informacijo zares slišal in kako jo je sprejel. (Zaviršek, Zorn, Videmšek 2002: 44–45)

1.3 TRENING ASERTIVNOSTI KOT METODA KREPITVE MOČI

Elliott in Gramling predlagata treninge asertivnosti, ki pri udeležencih povečajo zmožnost za izkoriščanje obstoječih socialnih mrež in podpore, medtem ko Petrovič Erlah in Žnidarec Demšar (2004: 10) dodajata, da je trening lahko tudi izhodišče za ustvarjanje novih in spremenjenih socialnih podpornih mrež.

Kot navaja Dragoš (2008: 36–38), lahko krepitev moči razumemo kot prizadevanje za prerazporeditev moči uporabnikov socialnih storitev v smeri večje avtonomije njihovega življenja. Pri krepitvi moči velja omeniti tudi to, da je človek družbeno bitje in je kot tak odvisen od drugih. Prav ta odvisnost je tista, ki človeka definira kot socialno bitje. Človek je odvisen od drugih od samega začetka, od primarne socializacije naprej. Zato pri krepitvi moči ni cilj popolna odprava odvisnosti, temveč spreminjanje tipa ali stopnje razmerij odvisnosti.

Krepitev moči kot procesiranje moči posameznikov lahko poteka na več načinov (Dragoš 2008: 38–39):

- z aktiviranjem že obstoječih virov (uporabimo in aktiviramo uporabnikove že obstoječe vire, ki so prisotni v njegovem okolju, na primer aktiviranje sorodniške mreže za pomoč staremu človeku na domu),

- z ustvarjanjem in olajševanjem dostopnosti virov (odstranitev ovir, ki so med uporabnikom in njegovimi viri moči, na primer pomoč brezdomcu pri urejanju osebnih dokumentov, ki mu bodo omogočili dostop do nekaterih oblik pomoči),
- z redistribucijo virov (opolnomočenje, na primer prenos pooblastil uporabnika socialnih storitev na zastopnika),
- z ustvarjanjem novih virov (uporabniku priskrbimo denarno pomoč),
- z mediacijo (nepristransko posredovanje, na primer v sporu med družinskimi člani).

S tega vidika je trening asertivnosti učinkovita metoda iskanja in aktiviranja posameznikovih notranjih virov, ki pa z naučenim asertivnim vedenjem lahko prispeva tudi k redistribuciji moči. Pri treningu asertivnosti pa krepitev moči udeležencev poteka tudi tako, da to prenašamo nanje. Če socialni delavec ravna asertivno, ustvarja enakopravne odnose, ki temeljijo na zavedanju svojih pravic in odgovornosti. Udeležence spodbuja, da izrazijo svoja čustva in potrebe, ter omogoča prostor, kjer se posamezniki lahko učijo asertivnih veščin, kot na primer postaviti se zase, odločati o sebi itd. (Žnidarec Demšar, Petrovič Erlah v Dragoš 2008: 69)

Na tem mestu bi se navezala tudi na perspektivo moči. Gre za koncept Denissa Sallebeyja (1997), ki usmerja strokovnega delavca, da pri svojem delu uporabniku pomaga odkriti, raziskati in izkoristiti njegovo moč in vire pri doseganju ciljev. Čačinovič Vogrinčič (2008: 20) dodaja, da je ravnanje s perspektive moči zelo osebna odločitev socialnega delavca.

Pri tem ne gre zanemariti etike udeležенosti (Hoffman 1994), ki usmerja strokovnjaka v sodelovanje z uporabnikom. Gre za pogovor, kjer nihče nima zadnje besede, niti je ne potrebuje. To je pogovor, ki se nadaljuje. (Čačinovič Vogrinčič *et al.* 2008: 12)

Kot navaja Gržan (2000: 33), če je nekoč veljalo, da je socialni delavec tisti, ki najbolje ve, kaj je dobro za uporabnika, je danes obratno. Uporabnik je tisti, ki najbolje ve, kaj je zanj najboljše. Pri tem mora imeti na razpolago dovolj informacij, da lahko izbira. Zato danes vemo, da je aktivno sodelovanje v procesu pomembna naloga uporabnika.

Asertivnost je veščina, ki krepi moči v socialnih mrežah, a sama po sebi (kot znanje za ravnanje) še ne predstavlja rešitve. Bistveno se je odločiti, da želimo asertivnost pridobiti, jo uporabiti. Pri neasertivnih osebah pa je to mogoče s spremembo življenjskih stališč in

vrednot, torej z refleksijo lastnih razmer in z drugačnim pogledom v prihodnost. Prav temu služijo delavnice treningov asertivnosti. Asertivnost je še nekaj več od veščine – je filozofija. S tem izrazom Dragoš misli na etične opredelitve, povezane s tistimi življenjskimi dobrinami, s pomočjo katerih si kot posamezniki zastavljamo smotre osebnega ravnanja pri čemer dobrine predstavljajo sreča, zdravje, varnost, pravice, pripadnost itd., smotri pa pomenijo miselno organizirane načine, ki pripomorejo doseči te dobrine. (Dragoš v Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 8)

Tako kot Suzana Kristanc (1995: 307) bi tudi jaz sklenila z mislijo Zdravka Neumanna:

»Smisel življenja je tudi v tem, da drugim dajemo priložnost. Ponuditi jim moramo enake priložnosti, možnosti, okoliščine, ugodne razmere za usposabljanje in delo. Okolje lahko zavrujemo in ga spremenimo. Življenje je sestavljeno iz samih začetkov, brez konca. Nazadnje sicer pride smrt, vendar so do takrat sami začetki.«

1.4 TRENING ASERTIVNOSTI

1.4.1 KAJ JE TRENING ASERTIVNOSTI?

Anne Dickson, zasnovalka treningov asertivnosti, je leta 1980 ustanovila Redwood Women's Training Association za usposabljanje žensk in osnivanje mreže trenerjev oziroma izvajalcev treningov asertivnosti v Veliki Britaniji in na Irskem. Anne Dickson je bila ena izmed pobudnic ženskega gibanja, interaktivne komunikacije in tudi treningov asertivnosti. Njena knjiga *A woman in your own right* je postala temelj za voditelje treningov asertivnosti povsod po svetu, hkrati pa njene izkušnje vodenja tovrstnih treningov segajo v Švico, Skandinavijo in Afriko ter na Madžarsko in Japonsko.

V slovenskem prostoru sta z delavnicami treningov asertivnosti začeli Polona Petrovič Erlah in Simona Žnidarec Demšar. Leta 1997 sta v diplomski nalogi z naslovom *Trening asertivnosti* (VŠSD 1997), ki sta jo napisali na podlagi triletnih izkušenj, postavili izhodišča za priročnik, ki je izšel leta 2004, z naslovom *Asertivnost – zakaj jo potrebujemo in kako si jo pridobimo*. Ta priročnik uspešno prepleta teorijo in prakso. Pri nastajanju priročnika jima je bil v veliko pomoč priročnik *Assertion and how to train ourselves*. Njune izkušnje pa je

obogatilo tudi sodelovanje s prej omenjenim Redwood Women `s Training Association. (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 6)

»Trening asertivnosti je praktičen proces učenja veščin za samozavestno ravnanje in učinkovito komunikacijo v interakcijskih odnosih. Je pot, na kateri nam lahko naše želje postanejo bolj jasne. Gre namreč za to, da odkrijemo, kako se počutimo v posamezni situaciji in se naučimo to izraziti. Vprašati se moramo, kakšne potrebe imamo, pri tem pa upoštevamo potrebe drugih. Ne gre za to, da bi postali agresivni ali gospodovalni.« (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 16)

V nadaljevanju si lahko pogledamo, kako ljudje, ki so že sodelovali na treningu asertivnosti, označujejo in doživljajo asertivnost.

»Asertivnost nam pomaga, da:

- Se počutimo močnejše.
- Verjamemo v lastno zmožnost odločanja.
- Lahko izražamo svoje občutke in prevzamemo odgovornost zanje.
- Rečemo: »Ne, ne morem več, potrebujem pomoč.«
- Nenehno spoznavamo in se zavedamo pravic, ki jih imamo ter se zanje borimo.
- Izbiramo življenjski stil, s katerim smo sami najbolj zadovoljni.
- Se počutimo zadovoljni sami s seboj in imamo pozitivno samopodobo.
- Vedno bolj uspešno ravnamo s konflikti v svojem življenju in v odnosih.
- Imamo občutek samozaupanja.
- Vedno pogosteje najdemo ravnovesje v življenju.
- Znamo prisluhniti svojemu telesu in svoji notranjosti.
- Izbiramo medosebne odnose, v katere stopamo.
- Se počutimo samozavestne.
- Smo tisto, kar smo.
- Bolje sodelujemo v skupinah, timih, organizacijah.
- Znamo ravnati s kritiko in ponižanjem.
- Izražamo svoja čustva, občutke.
- Izzarevamo mirnost in sproščenost, saj ne čutimo, da bi se morali skozi svoje besede in dejanja potrjevati.
- Se učinkoviteje sporazumevamo z drugimi.
- Imamo trdnejše medosebne odnose.

- Se nam poveča samospoštovanje in odgovornost.
- Postanemo odprti in naravni. Če se počutimo dobro ali zaskrbljeno, to pokažemo.
- Spodbujamo samozavest pri drugih, ker nam je všeč družba samozvestnih ljudi.
- Se zavedamo, da nismo popolni; priznamo svojo šibkost in napake.
- Smo pogosto živahni, zavedajoč se dragocenosti svoje energije, ki jo uporabljamo s skrbnostjo.
- Ljudem dajemo smisel za optimizem, ker gledamo na probleme ustvarjalno in ne zapravljamo časa za to, da bi se smilili samemu sebi.« (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 17)

Tej definiciji udeležencev treningov asertivnosti pa Petrovič Erlah in Žnidarec Demšar (2004: 16–17) dodajata še osnovna prepričanja treninga asertivnosti:

- vsi ljudje smo enakovredni in vsi imamo potencial za rast,
- lahko se naučimo spremeniti svoje obnašanje in ne obnašanja drugih, kar lahko omogoči nove možnosti za ljudi, s katerimi prihajamo v stik,
- sprejmemo odgovornost za svoje odločitve in se lahko za spremembe, ki jih želimo uvesti v svoje življenje, odločamo sami,
- imamo osebno moč, ki jo lahko uporabimo takrat, kadar želimo izboljšati kakovost svojega življenja.

Cilj treninga asertivnosti je naučiti se globlje komunikacije in aktivnega pristopa k življenju. Trening nas uči, da so spremembe mogoče, naši cilji pa dosegljivi. S treningom si večamo asertivnost, ki je usmerjena v pridobivanje zavesti o sebi in zaupanje v svoje sposobnosti. Prek treninga pridobivamo veščine za vsakdanje življenje. Trening je akcijsko naravnan, vključuje pa tudi veliko praktičnih vaj.

1.4.2 KOMU JE NAMENJEN?

V življenju prihaja do kritičnih obdobij, ko se posameznik sooča z novimi nalogami in zahtevami. Tako je pomembno obdobje adolescence, saj mora takrat posameznik sprejeti nekatere pomembne življenjske odločitve, ki so tudi dolgoročne (na primer izbira smeri šolanja, ki vpliva na posameznikovo poklicno delo v prihodnosti). Pozneje, tam okoli štiridesetega leta, se lahko pojavi kriza srednjih let, ko ima posameznik občutek, da je dosegel

vse, kar je lahko, in da sledi le še življenjski upad. Dogajajo se tudi spremembe, kot so odhod otrok od doma itd. Potem sledi obdobje upokojitve, kjer pride do življenjske preusmeritve – posameznik neha delati in njegov vsakdan se spremeni. (Musek, Pečjak, 1992: 143–144)

V teh kritičnih obdobjih se posameznikova asertivnost lahko skrha in ena izmed metod pri premagovanju njegovih težav je tudi trening asertivnosti.

Erlah in Žnidarec (1997: 137) treninge predlagata predvsem ljudem, ki se ukvarjajo z opolnomočenjem in odpravo diskriminacije. Predlagata jih tudi vsem ljudem, ki so potisnjeni na rob družbe. Primerni so za vse strokovne delavce, ki nudijo pomoč ljudem.

Pri praktičnem delu z osebami z motnjami v duševnem razvoju sta Erlah in Demšar ugotovili, da so tej skupini ljudi velikokrat kršene pravice. Na treningu asertivnosti se zato pri delu z osebami z motnjami v duševnem razvoju da poudarek na temo pravic.

Pomembno je, da se ne prezre ljudi s posebnimi potrebami. Da bi bili enakopravni člani družbe, je treba upoštevati njihove želje in jih vključevati oziroma jim dati moč pri odločanju o zadevah, ki vplivajo na njihovo življenje. (Kristanc 1995: 307)

Ogrinc (2012: 47) navaja, da je trening asertivnosti primeren tudi kot preventivna metoda. Kot tak je primeren predvsem za mladostnike, saj z učenjem asertivnih veščin preventivno zmanjšuje neprilagodljivo vedenje.

»Vsak človek ima pravico izražati sebe na svoj edinstven način. Na svetu ni nikogar, ki bi bil čisto enak drugemu. Vsak človek je nekaj posebnega, vreden spoštovanja in dostojanstva. Zato je pomembno, da ljudi spodbujamo k temu, da se vedno znova spominjajo, da so vredni, edinstveni in ljubljeni.« (Field v Erlah, Žnidarec 1997: 12)

1.4.3 ČASOVNA RAZPOREDITEV

Trening lahko poteka na več načinov, ki zadovoljujejo potrebe uporabnikov, najpogosteje pa poteka na naslednje načine (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 24):

- od tri do pet dni v bloku,

- enkrat na teden, pri čemer vsako srečanje traja dve uri, celoten trening pa od dve do tri mesece,
- dva dni v obliki tabora – vikend tabori.

Vsaka oblika ima svoje prednosti:

- če je trening sestavljen iz več srečanj, imajo udeleženci možnost, da nove veščine preizkušajo doma, v resničnih situacijah,
- celodnevni trening omogoča, da se udeleženci bolje vključijo in vživijo,
- pri treningih v obliki tabora se udeleženci bolje spoznajo, posledično pa so tudi bolj odprti.

Pomanjkljivost celodnevni treningov in treningov v obliki tabora je, da na novo naučenih veščin udeleženec ne more vaditi v vsakdanjih situacijah, temveč le med ostalimi udeleženci tabora. (*ibid.*: 38–39)

1.4.4 VELIKOST SKUPINE

Optimalno število udeležencev v skupini je od šest do petnajst uporabnikov. V primeru premajhne skupine je oteženo delo v skupinah, v primeru prevelike skupine pa se hitro lahko zgodi, da se posamezniki težko vključijo in podelijo svojo izkušnjo. (Erlah, Žnidarec 1997: 42) Vsak posameznik mora dobiti priložnost, da sodeluje. Dobiti mora prostor, da se izrazi.

1.4.5 OBLIKA TRENINGA

Trening asertivnosti vsebuje uvodno srečanje in enajst poglavij (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 18):

- Predstavitev asertivnega vedenja,
- Pravice in odgovornosti,
- Asertivna govorica telesa,
- Ravnanje s prošnjami,
- Sprejetje kritike,
- Izražanje čustev in občutkov,
- Podajanje konstruktivne kritike,

- Razvita samopodoba in osebno negovanje,
- Ravnanje s komplimenti,
- Načrtovanje sprememb,
- Evalvacija.

Vsako poglavje ima naslednje elemente (Erlah, Žnidarec 1997: 49):

- predstavitev teme, poglavja,
- splošno diskusijo,
- praktične vaje v paru ali manjših skupinah,
- povratno informacijo oziroma »feedback« po končani vaji,
- informacijo o tem, kaj naj se naredi doma do naslednjic,
- posredovanje gradiva, ki ga udeleženci proučijo doma,
- prostor za evalvacijo, ovrednotenje in občutke.

Taka oblika je primerna iz več razlogov: pušča dovolj časa za splošne diskusije in daje možnost delitve izkušenj. To je tudi zelo pomembno, saj se posameznik veliko nauči prav prek izkušenj v skupini.

Če trening poteka tudi tako, da se izvajajo praktične vaje v parih ali manjših skupinah, lahko pridejo na svoj račun predvsem tisti, ki težko govorijo pred vso skupino. Tak način jim pomaga, da sodelujejo in se lažje vključijo v celotno skupino.

Praktične vaje omogočijo članom, da vadijo biti asertivni v varni skupini, kjer dobijo podporo in zaupanje. Nato lahko naučene veščine prenesejo v resnične situacije, kjer so okoliščine manj ugodne.

Dobro je, da po vsakih vajah posamezniki dobijo povratno informacijo. Med seboj si podelijo dvome, težave in dosežke, kar koristno vpliva na graditev samozaupanja in samozavesti.

Z informacijo o tem, kaj naj se naredi do naslednjega srečanja, se ljudem nakaže, naj poskusijo določene stvari narediti doma. Tako lahko preizkusijo naloge v realnih situacijah.

Zadnji, a zato nič manj pomemben element je evalvacija. Ta je pomembna na koncu vsakega srečanja, da se pregleda, ali so udeleženci pravilno razumeli na novo pridobljene veščine, ali

se jim zdijo smiselne in koristne. Hkrati je evalvacija tudi del, kjer udeleženci povedo svoje občutke glede srečanja, novih spoznanj, občutke, kako so se počutili prej in kako se počutijo sedaj. (*ibid.*: 40–41)

1.4.6 PRIPRAVA IN IZVEDBA

Na začetku je pomembno, da se ljudi informira o treningu. Treba je podati splošne podatke oziroma uvodne informacije o treningu, in sicer kaj sploh je trening asertivnosti, kje in kdaj bo potekal ter kako bo potekal. Poda se tudi informacija o tem, komu je trening namenjen, kakšna bo skupina na treningu (na primer spolno mešana skupina), ali je trening plačljiv ali ne, ali se je nanj treba prijaviti itd.

Da bi bili treningi čim bolj uspešni in kakovostni, se je treba nanje tudi temeljito pripraviti: voditelj pregleda, ali ima res vse na razpolago, kar potrebuje – materiali, vaje itd. Predvideti je treba čas, pri čemer pa je potrebna tudi fleksibilnosti glede na potrebe skupine. Če trening vodita dve osebi, se je treba predhodno dogovoriti, kdo vodi kateri del treninga. Prostor, v katerem bo potekal trening, naj bo opremljen tako, da vsi udeleženci, vključno z vodjo, sedijo v krogu. Tabla naj bo postavljena tako, da je vsem dobro vidna.

Pomemben element treninga asertivnosti so praktične vaje, prek katerih udeleženci vadijo naučene veščine v skupini. Voditelj vsako vajo dobro predstavi in se prepriča, ali so jo vsi udeleženci razumeli. Določi se tudi čas, ki ga imajo na razpolago. Udeleženci se razdelijo v pare ali manjše skupine, voditelj pa ponovno preveri, ali razumejo vajo. Nato jim pusti čas za praktično delo. Pred iztekom časa za vajo se udeležence na to opozori, in če je to potrebno, se jim pusti tudi več časa, da se vaja uspešno zaključi. (Erlah, Žnidarec 1997: 42–46)

»Brainstorming« ali »možganski vihar« je metoda, ki je primerna za spodbujanje vprašanj. Pomaga, da udeleženci začnejo splošno diskusijo o določeni temi. Na tak način se pri udeležencih porodijo ideje in vprašanja. Za »možganski vihar« sta potrebna jasno vprašanje na določeno temo in omejen čas.

Najučinkovitejši način učenja veščin asertivnosti je igra vlog. Gre za eno izmed tehnik vedenjskih terapij. Udeleženci si v manjših skupinah prek igre vlog izmenjujejo izkušnje in

konkretne situacije. Gre za to, da lahko na praktičen način vadijo situacije v nekem varnem okolju. Pri igri vlog so nekateri udeleženci igralci, ki igrajo v situacijah, spet drugi pa opazovalci, ki se prek opazovanja prav tako lahko učijo, hkrati pa podajo povratno informacijo. Nato se vloge zamenjajo. Prek vlog se udeleženci učijo novih veščin, asertivnega vedenja in opuščajo vedenje, ki jim ne koristi. Igralci igrajo vlogo, dokler ne dosežejo želenih rezultatov. Tak način praktičnega dela omogoča učenje novih veščin v varnem okolju. Posameznik lahko postopoma nova znanja preizkusi v svojem domačem okolju, v vsakdanjem življenju. Posameznik se od soudeležencev uči in prejema tudi povratne informacije. (Petrovič Erlah, Žnidarec Demšar 2004: 26–27)

Na začetku prvega srečanja je treba nekaj časa posvetiti tudi pogovoru o osnovnih pravilih, ki bodo vodila skupino skozi celoten trening. Z njimi se morajo strinjati vsi udeleženci. Pravila naj se zapišejo in postavijo na vidno mesto. Osnovna pravila so na primer spoštovanje zaupnosti, medsebojno podpiranje in spodbujanje, prepoved diskriminacije in poniževanja, prostovoljnost (vsak govori le takrat, kadar želi, in ga nihče v to ne sili), točnost itd. Seveda pa vsaka skupina doda še svoja pravila, ki jih udeleženci sprejmejo enoglasno. Pravila so pomembna za učinkovito delo, zato se je treba o njih dobro pogovoriti.

Pomemben element začetka srečanja je tudi spoznavanje, ki mu je treba posvetiti dovolj časa. Ljudje se namreč med seboj ne poznajo, zato je prvi korak ta, da se vsak predstavi in pove nekaj o sebi. Najbolje je, da s predstavitvijo začne voditelj, ta pa nato povabi ostale udeležence k predstavitvi. Nato se v parih ali manjših skupinah pogovorijo o pričakovanjih. Izražena pričakovanja se tudi zapišejo. Sledi predstavitev načrta in pripravljenega programa dela. Po kratki predstavitvi vsakega poglavja se pusti prostor za morebitna vprašanja. Načrt dela se prilagodi potrebam skupine glede na izražena pričakovanja in zastavljena vprašanja. (Erlah, Žnidarec 1997: 43–46)

Petrovič Erlah in Žnidarec Demšar (2004: 31) predlaga voditeljem, da pred začetkom treninga asertivnosti pripravijo za vse udeležence uvodno srečanje, katerega cilj je medsebojno spoznavanje udeležencev, predstavitev vsebine in oblike dela treninga asertivnosti ter pogovor o razlogih, pričakovanjih in strahovih udeležencev.

1.4.7 VODITELJ

Vloga voditelja je vloga pomočnika (moderator, facilitator), kar pomeni naslednje (Erlah, Žnidarec 1997: 48–49):

- pomočnik vodi trening, ne pa skupine: skupini predstavi materiale, spodbuja udeležbo, sodelovanje in povratno informacijo. Pomočnik ni ne sodnik ne rešitelj;
- je fleksibilen za želje in potrebe udeležencev: program oblikuje tako, da se prilagaja potrebam skupine. Če udeleženci izrazijo željo po spremembi (na primer v načinu dela ali vsebini), jih upošteva pri nadaljnjem oblikovanju programa;
- spodbuja udeležence, da poskušajo vpeljati asertivne veščine tudi v domače življenjske situacije;
- podeli z njimi tudi svoje izkušnje: na tak način dobijo udeleženci sliko o voditelju kot človeku;
- opomni vsakogar, ki ponižuje: v primeru poniževanja ali diskriminacije je treba opozoriti osebo, ki to počne. Na tak način se ohranja varno vzdušje;
- poskuša podpirati in spodbujati: udeleženci pogosto podajajo svoje osebne izkušnje, zato je bistvenega pomena, da se jih pri tem podpre, spodbuja. Hkrati pa je treba tudi videti in jim pomagati prepoznati tista področja, na katerih so že asertivni.

Naloga voditelja je, da ustvarja pogoje in prostor za uspešno delo.

Preden začne voditelj samostojno izvajati trening, je priporočljivo, da se ga tudi sam udeleži. Poleg tega je pomembno, da ima izkušnje dela tako s posameznikom kot s skupino. V primeru, da voditelj nima dovolj izkušenj, mora imeti ob sebi nekoga, ki ima več izkušenj ter mu nudi podporo in supervizijo. (*ibid.*: 38)

Lamovec (1998: 114) poudarja občutljivost kot pomembno lastnost vodje. Vodja mora biti občutljiv za čustva udeležencev in se nanje odzivati z naklonjenostjo, s čimer vzbuja zaupanje.

Ule (2009: 370–372) omenja, da so najpomembnejše funkcije vodje psihološke funkcije, ker članom skupine nudijo občutek varnosti in potrditve. Psihološke funkcije vodje so, da nudi članom psihološko oporo, da predstavlja simbol in identifikacijsko figuro skupine, da je

odgovoren za počutje in delovanje skupine, da članom nudi občutek varnosti in samozaupanja.

Poleg psiholoških funkcij omenja tudi socialne naloge, kar pomeni, da je vodja tisti, ki organizira in koordinira delo, je predstavnik skupine navzven, razdeljuje funkcije članom in jih informira.

Z vidika strokovnih nalog pa vodja poleg tega, da koordinira in načrtuje aktivnosti, deluje tudi kot mentor in strokovnjak.

Kot navajata Milošević Arnold in Poštrak (2003: 123–124), so osebne kakovosti socialnega delavca za uporabnika prav tako pomembne kot njegovo znanje, metode in tehnike, ki jih pri delu uporablja. Socialnemu delavcu pri delu pomagajo teoretično znanje, pridobljene profesionalne izkušnje in njegove osebnostne značilnosti. Z vsem tem mora znati ustrezno ravnati.

Socialni delavec mora imeti tri temeljne kakovosti, da lahko strokovno opravlja svoje delo: empatijo, spoštovanje in avtentičnost. Poleg tega so pomembni tudi razumevanje samega sebe, samokontrola, razumevanje vrednot in etike. Imeti mora tudi strokovno znanje in odgovorno asertivnost. Lahko rečemo, da enako velja tudi za voditelje treningov asertivnosti.

Psihosocialne lastnosti, ki so značilne za dobrega vodjo, so naslednje (Ule 2009: 372):

- samozavest, samospoštovanje,
- samopodoba, realna podoba o sebi,
- čustvena stabilnost,
- odsotnost anksioznosti in nevrotičnosti,
- empatija in senzibilnost,
- komunikativnost in ekstravertnost,
- dominantnost,
- inteligentnost, strokovnost.

Vendar pa raziskave do sedaj niso dale odgovora, ali so te lastnosti predpogoj za dobrega vodjo ali pa je vodstveni položaj tisti, ki pri posamezniku izzove določeno vedenje. Zato Ule (2009: 372–373) omenja interakcijski model vodje, ki temelji na prepričanju, da so lastnosti

vodje odvisne od njegove funkcije v skupini. Vodja se tako oblikuje v interakciji z drugimi člani skupine oziroma v odvisnosti od članov. Interakcijski model zagovarja dejstvo, da ni toliko pomembno, kakšne lastnosti ima vodja, temveč ali mu glede na okoliščine njegove lastnosti omogočajo, da pomaga skupini pri uresničevanju njenih ciljev in ustvarjanju dobre klime. Pomembno je, da ga člani skupine priznavajo in sprejemajo kot vodjo.

Možina (1994: 94) navaja zunanje (na primer plača) in notranje nagrade, ki osebo motivirajo. Pomembno se mi zdi, da ima oseba, ki dela z ljudmi, motivacijo predvsem v notranjih nagradah, kot so samospoštovanje, učenje, veselje do dela z ljudmi, ustvarjalnost in drugi notranji motivi.

Naj na tem mestu omenim še sestavine dobrega medosebnega odnosa. Odnos med socialnim delavcem in uporabnikom mora biti dober, da je lahko koristen. Potreba po pristnih odnosih je med drugim tudi temeljna človekova potreba. Odnos med socialnim delavcem in uporabnikom sicer ni prijateljski, a ima vse značilnosti dobrega intimnega odnosa: empatijo, spoštovanje in iskrenost.

Biti empatičen pomeni videti stvari z uporabnikovega zornega kota. Vsi ljudje imajo manjšo ali večjo možnost empatije.

Pomembno je, da socialni delavec v uporabniku vidi človeka. Vsakega človeka moramo sprejeti takšnega, kakršen je, in ga spoštovati, sicer mu ne moremo pomagati. Sestavni deli spoštovanja so toplina in naklonjenost, ki jo oseba, ki jo spoštujemo, čuti, ter odkritost in iskrenost.

Iskren odnos je tisti, kjer socialni delavec nastopa kot človek, kot resnična oseba. Taka oseba ne govori eno in dela drugo. Iskrenost od socialnega delavca ne zahteva, da vedno izrazi svoja čustva in misli, temveč da je to, kar izrazi, resnično. (Lamovec 1998: 315–320)

Kot navaja Dickson (1998: 126), je pomembno, da strokovnjak nikoli ne označuje osebe, temveč njeno obnašanje.

1.5 SUPERVIZIJA

Ker je voditelj treninga asertivnosti oseba, ki dela z ljudmi, bi na tem mestu rada omenila metodo, ki je v pomoč vsem, ki delajo z ljudmi. Pri svojem profesionalnem delu z ljudmi se strokovnjaki srečujejo z obremenitvami. Te imajo negativne posledice na njihovo zdravje in psihofizično počutje, hkrati pa zmanjšujejo njihove delovne zmogljivosti. Zato je supervizija pogoj za kakovostno strokovno delo strokovnjakov, ki delajo z ljudmi. Dolgo časa se pri nas supervizije ni uporabljalo. Ta metoda se je pri nas namreč začela uporabljati v drugi polovici sedemdesetih let in sicer na področju socialnega dela z družino. Danes se socialni delavci zavedajo njene pomembnosti na vseh področjih. (Milošević Arnold *et al.* 1999: 3)

Milošević Arnold *et al.* (1999: 3) navaja, da je supervizija metoda, katere cilj je razbremeniti strokovnjake in razvijati možnosti za njihovo konstruktivno preživljanje stresnih situacij. Supervizija strokovnjaku predstavlja pomoč in oporo pri delu. Je mesto, kjer ga strokovnjak z več izkušnjami usmerja. Je spodbuda za učenje, kako ravnati v profesionalnem odnosu, hkrati pa prostor, kjer tudi spoznava samega sebe. Supervizija je neposredno v pomoč strokovnjaku, posredno pa tudi uporabniku, saj mu zagotavlja kakovostne storitve. Pomen supervizije je naraščal sorazmerno z avtonomnostjo socialnega dela kot profesije.

Supervizijo vodi supervizor, ki ima ustrezno znanje, izkušnje in osebne kakovosti. Za uspešno supervizijo so potrebni določen čas, ustrezen prostor, usposobljeni in motivirani sodelavci. Ker gre za kontinuiran učni proces, mora trajati določeno obdobje po vnaprej določenem načrtu. (Milošević Arnold *et al.* 1999: 15)

1.6 SOCIALNE MREŽE

Človek je družbeno bitje. Medčloveške povezave so zanj nekaj temeljnega. Človek skozi ves svoj obstoj potrebuje tako globoko kot površinsko vpletenost v razmerja z drugimi. (Ramovš 1995: 58–60).

Ramovš (2003: 189) navaja, da so medčloveška razmerja oziroma odnosi kot mreža, v katero je človek ujet vse življenje, ne glede na to, ali si to želi ali ne. Medčloveška razmerja so socialna mreža, katere naloge so naslednje:

- pomaga posamezniku, da uspeva, napreduje, ustvarja in zadovoljuje svoje potrebe,
- postavlja v življenju pravila igre za družbeno sožitje,
- posameznikovo vedenje in ravnanje preseje v družbeno sprejemljive in nesprejemljive vloge,
- nudi varstvo pred nevarnostmi in pomanjkanjem, a posamezniku s svojimi omejitvami lahko povzroča tudi nevšečnosti,
- pomaga posamezniku, da ne propade, kadar ima težavo.

Antropološko gledano je človek edini živ vozil v socialnih mrežah. Socialne mreže so torej skupine, v katere je človek vpet tekom svojega življenja. Psihologi jim pravijo tudi psihološke skupine.

»Ljudje v psiholoških skupinah:

- zadovoljujemo svoje osnovne socialne potrebe, potrebo po varnosti, zaupanju, druženju, pripadnosti, ljubezni in intimnosti, tudi osnovne eksistenčne potrebe;
- uresničujemo različne kulturne potrebe in interese, načrte, delovne naloge, tudi porabo dobrin, potrebo po zabavi;
- ustvarjamo male socialne mikrosvetove, kjer dobijo naše potrebe in želje, naša dejanja in obnašanja svoj smisel, kjer zadovoljujemo predvsem potrebe po zasebnosti, intimnosti.« (Ule 2009: 255–256)

Psihološke skupine se delijo po različnih kriterijih, zato govorimo o različnih skupinah. Naj jih naštejemo nekaj:

1. Primarne in sekundarne skupine (Ule 2009: 356):

- primarne skupine: najbolj tipična primarna skupina je družina. Tu se zadovoljujejo osnovne socialne potrebe. Za tako skupino je značilna močna čustvena dimenzija, medosebni odnosi pa so praviloma trajni;
- sekundarne skupine: primeri so šola, delovna skupina, košarkarska skupina. Gre začasne in občasne skupine. V takih skupinah se zadovoljujejo različne interesne ter kulturne in delovne potrebe.

Za primarne skupine se uporablja tudi izraz naravne ali prvotne skupine. Sekundarne skupine pa so umetne ali drugotne skupine. (Ramovš v Moreno 2000: 370)

2. Velike in male skupine (Ule 2009: 356–357):

- male skupine: so primarne oziroma neformalne skupine. V njih prevladujejo medosebni odnosi;
- velike skupine: so formalne skupine. Delovanje takih skupin uravnavajo pravila in nadzor. V taki skupini ali organizaciji je čustvena vpletenost posameznika zmanjšana.

3. Formalne in neformalne skupine (Milošević Arnold, Poštrak 2003: 23):

- neformalne socialne mreže: vključujejo stike z družino in ostalim sorodstvom, sosedji, prijatelji. To so ljudje, na katere se človek opre, ko to potrebuje;
- formalne socialne mreže: to so vsi formalni stiki, ki jih ima posameznik z okoljem.

Kot je že zgoraj opisano, malim skupinam lahko pravimo tudi neformalne, velikim pa formalne socialne mreže.

Za ljudi so veliko pomembnejše primarne skupine. Poudarek v primarnih skupinah je na medosebnih odnosih med člani, na zaupanju, varnosti, skrbi, zabavi in igri. Tovrstne skupine nudijo čustveno oporo. V primerjavi s sekundarnimi skupinami so težje zamenljive in težje nadomestljive. Človek tako lažje zamenja neustrezno delovno okolje kot pa neustrezno družinsko okolje. Primarne skupine predstavljajo posamezniku tudi vir socialne identitete ter mu oblikujejo norme, stališča in vrednostni sistem, zato jim pravimo tudi identifikacijske oziroma referenčne skupine. Zaradi vsega naštetega je za posameznika veliko bolj usodno, če odpove primarna kot pa sekundarna skupina. (Ule 2009: 357)

Naloga socialnega dela je dvojna: po eni strani spodbuja ohranjanje in razvijanje neformalnih socialnih mrež, po drugi strani pa se zagotavljanje potreb socialnih storitev dosega z razvijanjem formalnih socialnih mrež. (Milošević Arnold, Poštrak 2003: 23)

Pri oblikovanju socialnih mrež je treba upoštevati tudi določene značilnosti posameznika oziroma skupine. Pri starih ljudeh je tako na primer treba upoštevati življenjski slog, na katerega je navajen. (Hojnik Zupanc 1999: 143)

Ramovš (2003: 190–191) navaja, da so socialnodelavsko področje različne socialne mreže, in sicer:

- naravne socialne mreže, kamor spadajo družina, sosedstvo, prijatelji itd.,

- umetno oblikovane socialne mreže za krajši čas in za zelo parcialne vidike življenja, kot so skupine za samopomoč in terapevtske skupine,
- trajnejše socialne mreže za socialno urejanje, kot so na primer vzgojni zavodi,
- nadomestne socialne mreže ob izpadu neke bistvene socialne funkcije iz naravnih socialnih mrež, kamor med drugim spadajo dom za stare, rejniška družina itd.

V preteklosti je ljudi v tradicionalne socialne mreže povezoval predvsem boj za preživetje, danes pa ljudi v sodobno postmoderno socialno mrežo povezujeta predvsem samostojnost (materialna, čustvena, osebna, nacionalna, verska itd.) in sodelovanje. Pogoj za sodelovanje je dobra komunikacija, zato je za sodobno socialno mrežo pomembno, koliko zna svoje ljudi usposobiti zanjo.

Pri komunikaciji je bistven pretok informacij, zato je pomembna značilnost sodobnih socialnih mrež informacijska povezanost. Socialna mreža je danes informacijsko povezana na tri načine:

- z osebnim stikom med posamezniki in skupinami,
- s klasičnim medsebojnim informiranjem (na primer prek telefona, dopisa, glasila itd.),
- po sodobni elektronski informacijski poti (elektronska pošta, internet).

Stritih in Možina (1998: 43–44) navajata, da mreže, v katere je vpleten človek tekom svojega življenja, potekajo na več ravneh:

- človek – ljudje, s katerimi je neposredno povezan,
- človek – naravno okolje
- človek – družba s svojimi institucijami
- človek – v odnosu do samega sebe

Izhodiščna ideja socialnega dela je, da ljudje potrebujejo družbeno in naravno okolje. Prav tako pa velja tudi obratno. Ljudje danes težko priznajo, da so ranljivi in nemočni, hkrati pa tudi težko priznajo, da dejansko potrebujejo druge ljudi, da potrebujejo sočloveka, družbeno in naravno okolje.

1.7 SOCIALNE VLOGE

Ljudje preživimo večino življenja v različnih skupinah, ki so za naše življenje pomembne: v družini, v šoli, v skupini vrstnikov in prijateljev, v delovni skupini itd. Vsaka skupina nam nalaga določeno obliko socialnih interakcij in odnosov. Tako ima oseba več socialnih vlog hkrati: oseba ima lahko na primer vlogo matere in žene v družini, vlogo delavke na delovnem mestu, vlogo prijateljice, hčere itd. Psihologi takim skupinam pravijo psihološke skupine, za katere je značilno, da so člani čustveno in kognitivno povezani. Povezujejo pa jih tudi skupni cilji in dejavnosti. V psiholoških skupinah se odvijajo psihološki procesi, kot so privlačnost ali odbojnost, zaupanje ali nezaupanje, sodelovanje ali tekmovanje, čustvena in socialna podpora, izmenjava informacij itd. (Ule 2009: 354–355)

»Socialne vloge so celota socialno definiranih, javno formuliranih ali latentnih pravil in pričakovanj o tem, kaj počnejo posamezniki v skupini.« (Ule 2009: 362)

Vsak posameznik svoje sebstvo izraža prav prek socialnih vlog. Vloge so določene na dva načina (Ule 2009: 362–363):

- objektivno: glede na naloge in cilje skupine
- intersubjektivno: glede na proces medsebojnega pripisovanja dolžnosti, pravic in razlogov za neko delovanje.

Vsaka socialna vloga ima načeloma tudi protivlogo. Taki primeri so mož – žena, starš – otrok, učitelj – učenec. Iz tega je razvidno tudi to, da so si vloge komplementarne. To pomeni, da neka oseba postane žena takrat, ko dobi moža. Torej govorimo o komplementarnih partnerjih v vlogah. Vloge prinašajo tako pravice kot dolžnosti. Učenec ima pravico do izobrazbe, učitelj pa dolžnost, da ga poučuje. Posameznik, ki ima določeno vlogo, ima lahko tudi več komplementarnih partnerjev, na primer učiteljica ima več učencev. Posameznik ima lahko več vlog v skupini. Ženska je v družini lahko mati, žena, gospodinja.

V skupini lahko prihaja do konfliktov, ki so posledica tega, da so vloge slabo razdeljene, da člani ne izvajajo dobro svojih vlog, da so vloge med seboj neusklajene ali da imajo člani različno opredelitev socialnih vlog. Skoraj nemogoče je podati enoznačno definicijo neke določene vloge. Tako definicijo dobrega učitelja po eni strani določajo normativi in vnaprej predpisani kriteriji, po drugi strani pa zadovoljstvo in uspešnost učencev. Torej glede

določene vloge lahko obstajajo različne oziroma neskladne definicije in različna pričakovanja posameznikov, kar pa vodi v konflikt socialnih vlog. Ta se lahko pojavi tudi med različnimi socialnimi vlogami, na primer, ko posameznik težko usklajuje svojo poklicno vlogo s starševsko. Torej vrste konfliktov vlog lahko razdelimo na naslednji način (*ibid.*: 365–366):

- nesoglasja v definiciji vlog, ki so posledica različnih pričakovanj posameznikov, kako izvajati določeno vlogo,
- neujemanja med partnerji v vlogah,
- konflikti, ki so posledica usklajevanja več različnih vlog pri posamezniku,
- konflikti zaradi pritiskov vlog,
- konflikti znotraj iste vloge.

Ule (2009: 366) navaja, da kadar je neka skupina ali odnos v fazi oblikovanja, so najpogostejši konflikti tisti, ki so posledica različnih opredelitev socialnih vlog. Na treningu asertivnosti lahko torej pride do neusklajene opredelitve vloge voditelja treninga: na eni strani njegovo vlogo določa stroka, na drugi strani pa njegovo vlogo določajo tudi udeleženci. Do neskladja med opredelitvijo vloge lahko pride tako med stroko in udeleženci kot med udeleženci samimi, kar je posledica njihovih različnih pričakovanj o tem, kako naj bi voditelj izvajal svojo vlogo.

Naj naštejemo še vzroke za konflikte vlog (Ule 2009: 367):

- »ko so meje socialnih vlog tako na široko postavljene, da ni jasno, kaj se pričakuje od partnerjev v interakciji, ki izvajajo takšne vloge,
- ko se partnerji v vlogah ne ujemajo v opredelitvah komplementarnih vlog,
- kadar osebnostne značilnosti posameznika ovirajo pri običajnem izvajanju vlog,
- ko so zahteve situacije v navzkrižju z izvajanjem vlog,
- kadar se v izvajanje vlog vmešajo druge implicitno prisotne vloge,
- kadar je razlika v socialni moči partnerjev tako velika, da ni mogoče doseči izravnave v definiciji vlog«.

Vsak posameznik oblikuje svoje predstave o sebi v določeni vlogi, kar mu daje identiteto v vlogi. Ta je tudi osebno specifična, saj različni posamezniki isto vlogo izvajajo različno. Izvajajo pa jo v skladu s svojim tolmačenjem in sprejetjem vloge. Tako lahko dva učitelja z različnim opravljanjem svoje vloge prideta do enako uspešnega rezultata. (*ibid.*: 367)

V skupinah so prisotne formalne in neformalne vloge. Formalne vloge določajo socialne norme, pravila vedenja, družbeno hierarhijo, družbena pričakovanja. Na drugi strani so neformalne socialne vloge, ki so lahko tudi prikrite, a so prav tako pomembne za skupino. Zanje je značilno, da bolj podlegajo nezavednim procesom skupinske dinamike, predvsem nezavednim projekcijam lastnih občutij (na primer strahov). Kot primer Ule (2009: 369) navaja vlogo »grešnega kozla«. Člani skupine se razbremenijo negativnih občutkov tako, da te projicirajo na posameznika, ki sprejme vlogo grešnega kozla. Tak posameznik nato tudi sam sebe vidi kot slabiča in nesposobneža. Žrtev projekcij zaznava svojo identiteto v vlogi v skladu s pričakovanji ostalih članov skupine. Kot navaja opisan primer, je grešni kozel lahko posameznik v skupini, lahko pa tudi kar celotna skupina nasproti druge skupine. V naši družbi so tak primer Romi ali migranti, kjer dominantna skupina nanje projicira svoje strahove in negotovost.

1.8 SOCIALNA OPORA

»Socialna opora je definirana kot pomoč, ki jo posameznik pričakuje – potrebuje – od drugih ljudi. Človek pričakuje in išče socialno oporo v skupnosti ljudi, s katerimi je v tesnih stikih, v socialni mreži torej. Socialno mrežo tvorijo odnosi, ki jih ima posameznik z drugimi ljudmi, pogostost stikov z njimi, povezanost med člani.« (Čačinovič Vogrinčič 1994: 73)

Človek se običajno prvo obrne na naravne socialne mreže, torej na družino, prijatelje, sodelavce itd. Družina je mesto, kjer naj bi posameznik dobil oporo, tudi takrat, ko vse drugo odpove. Vendar pa, kot navaja Satir (1995: 17), so za mnoge to le sanje.

Kadar človeška pomoč v naravni socialni mreži ne zadostuje, se pojavi potreba po socialnem delu. (Stritih, Možina 1998: 43)

Strokovnjak ima takrat trojno nalogo (Čačinovič Vogrinčič 1994: 73):

- da aktivira naravno socialno mrežo,
- da podpira posameznika pri tem, da dobi socialno oporo,
- da pomaga pri ustvarjanju nove socialne mreže v trenutnih okoliščinah.

Figley (v Čačinovič Vogrinčič 1994: 73) govori o petih funkcijah socialne opore človeka v stiski:

- čustvena pomoč – skrb, ljubezen, naklonjenost, ki da posamezniku občutek in prepričanje, da se ga podpira,
- opogumljanje – pohvala in priznanje, ki posamezniku vplivata pogum,
- svetovanje pri reševanju problemov, da posameznik čuti, da je bolje opremljen in ozaveščen,
- tovarštvo – druženje s človekom, ki nudi oporo, zmanjša osamljenost,
- stvarna pomoč – razni opravi, prevozi, nabave, ki posamezniku olajšajo vsakdanje življenje.

Dragoš in Mesec (1993: 5–6) opisujeta klasifikacijo neposredne pomoči:

- Formalna pomoč

Poteka lahko v javnem, zasebnem in prostovoljnem sektorju. Gre za pomoč v okviru poklicne dolžnosti.

- Prostovoljna pomoč

Lahko poteka tako v službah javnega in zasebnega profitnega sektorja kot v prostovoljnih in neprofitnih organizacijah, kot je na primer Rdeči križ. Poteka pa lahko tudi na vzajemni ravni (vzajemna pomoč), na primer v skupinah za samopomoč.

- Neformalna pomoč

Gre tako za pomoč med družinskimi člani, sosedi in znanci kot za pomoč med tujimi osebami.

Prostovoljna pomoč se razlikuje od neformalne. Slednja se odvija v naravnih primarnih in sekundarnih odnosih in skupinah, torej v družini, med sorodniki, sosedi, prijatelji, znanci, sodelavci, pa tudi med povsem tujimi osebami.

Pomembnost poznavanja neformalne pomoči je prav v tem, da je treba v primeru pomanjkanja le-te aktivirati druge oblike pomoči. Formalna pomoč ima za cilj ponovno vključitev posameznika ali skupine v naravno mrežo in vzpostavitev delovanja naravnih sistemov pomoči (na primer družine, prijateljev, sodelavcev itd.).

Na tem mestu je treba omeniti tudi socialno-ekološko načelo, ki pravi, da mora socialni delavec pri svojem delovanju maksimalno krepiti, podpirati in aktivirati naravno socialno mrežo uporabnika, če je to le mogoče. Hkrati pa mora pri tem minimalno posegati vanjo oziroma v primarno socialno mrežo posega le toliko, kolikor je to potrebno. (Lüssi 1990: 90)

Naj predstavim primer, ki ga je navedla Čačinovič Vogrinčič (1994: 75): če imamo ostarelega dedka, najprej skušamo družino podpreti in jo mobilizirati do take mere, da bodo vsi člani še vedno lahko kakovostno živeli skupaj. Šele ko izčrpamo vse možnosti in tovrstna rešitev ni mogoča, iščemo rešitev v domu za stare. Socialno-ekološko načelo je torej usmerjeno v mobilizacijo naravne socialne mreže.

1.9 SKUPINSKA DINAMIKA

Randall in Southgate (1988: 2–13) pišeta o tem, da je želja tista, zaradi katere nastane skupina. V skupini se namreč združijo posamezniki, ki imajo podobne cilje oziroma želje. Skupinske situacije niso preproste, zato prihaja tudi do konfliktov. Možnosti razvoja sta dve: ali bo skupina delovala kreativno ali pa destruktivno. Pri tem skupina išče ravnotežje med tema dvema poloma. Če poznamo obe možnosti, nam to lahko pomaga pri skupinskem delu.

Kreativno delujoča skupina gre skozi štiri faze:

- negovanje: v taki skupini si člani med seboj pomagajo, izmenjujejo informacije in govorijo o svojih občutkih. Govorimo o medsebojnem čustvenem negovanju;
- energiziranje: člani dajejo ideje, delajo načrte in sprejemajo odločitve. Med člani poteka diskusija, kjer vsi sodelujejo in se med seboj spodbujajo;
- vrh: člani dosežejo načrtane cilje in ob tem doživljajo zadovoljstvo;
- sproščanje: tu je čas za povzemanje in refleksijo. Člani skupine proslavljajo dosežke.

Pomembno je vedeti, da na dogajanje v skupini vplivajo poleg zavednih tudi nezavedni procesi, ki se jih posamezniki ne zavedajo, mogoče si tega tudi ne želijo, a se temu ne morejo izogniti. Ti procesi so lahko ustvarjalni ali pa destruktivni. Potlačena čustva in misli nas oddaljujejo od naših želja, na dan pa izbruhnejo navadno na destruktiven način. Naloga potlačenih misli in čustev je, da nas varujejo pred bolečimi preteklimi izkušnjami. (*ibid.*: 14)

1.9.1 STILI VODENJA

Lewin (1947) je raziskoval, kako na skupinsko dinamiko vplivajo različni stili vodenja (Ule 2009: 376–377):

- avtorski stil vodenja: vodja določa cilje, sprejema odločitve, deli naloge članom, ukazuje in nadzira. Ima največjo moč in odgovornost. Komunikacija je enosmerna, in sicer vodja komunicira s člani tako, da jim daje napotke in ukaze, pri čemer pa člani nimajo možnosti, da bi podali svoje predloge ali ugovor. Podrejeni člani razvijejo občutke nemoči in odvisnosti. So pasivni, apatični, zmanjša se motivacija za sodelovanje. Povečana je tudi stopnja konfliktnosti. Taka skupina ob odsotnosti vodje razpade;
- demokratični stil vodenja: načrtovanje aktivnosti in sprejemanje odločitev poteka s sodelovanjem vseh članov skupine in ne le na nivoju vodje. Komunikacija poteka v vse smeri – od vodij k članom, od članom k vodji, med samimi člani. Vodja usmerja skupino s spodbujanjem. Odprt je za pripombe in predloge članov. Tak način vodenja pozitivno vpliva na skupinsko dinamiko, člane pa motivira k sodelovanju. Skupina uspešno deluje tudi takrat, ko je vodja odsoten. Tu se razvije najugodnejša socialna klima. Uspešnost takega načina vodenja je odvisna od zrelosti članov, narave problema in odnosov v skupini;
- anarhoidni stil vodenja (*laissez faire*): člani so prepuščeni sami sebi, saj vodja skuša čim manj posegati v skupino. Vodja je sicer članom na razpolago, a pusti, da se znajdejo sami. Tak način vodenja je imel najmanjši učinek. Člani niso bili tako zadovoljni in motivirani kot v skupini, ki je bila demokratično vodena.
Anarhoidnemu stilu vodenja pravimo tudi *laissez – faire*. (Brocher 1972: 48)

1.10 SKUPINSKO DELO

Socialno delo s skupino je ena izmed metod socialnega dela. Pomoč pri tej metodi je namenjena posameznikom v skupini. »Skupinsko delo je zgodaj spoznalo, da ni dihotomije

med posameznikom in skupino in da posamezniki prav s sodelovanjem lahko razvijejo svoje najvišje potenciale in občutek lastne vrednosti.« (Milošević Arnold, Poštrak 2003: 106)

Korenine metode socialnega dela s skupino so s proučevanjem zgodovine ameriškega socialnega dela odkrili že v šestdesetih let devetnajstega stoletja (v obdobju po državljanski vojni). Predhodniki te metode so religiozne skupine in dobrodelne organizacije.

Pri delu s skupino je naloga socialnega delavca, da sodeluje v skupinskih interakcijah, vendar ni ne reden član skupine ne izenačen z drugimi. Zelo dobro mora poznati skupinsko dinamiko in potrebe posameznikov po pomoči. Članom skupine pomaga, da dosežejo svoje cilje, pri čemer pa pazi, da kontrolira lastne želje in vrednote.

Glede na cilje skupinskega dela največkrat govorimo o treh različnih modelih:

- model socialnih ciljev: model temelji na skupinskem interesu in prizadevanju za doseg določenega cilja. Največkrat je prisoten v lokalnih skupnostih, kjer si prizadevajo za odpravo socialnih problemov (na primer kriminala). Danes ga najdemo pri aktivnostih za socialni razvoj;
- terapevtski model: je klinično usmerjen način obravnave. Pri tem se skupina uporablja kot sredstvo za doseganje sprememb, vodja pa usmerja njihove medsebojne interakcije z namenom spremembe pri posameznikih. Uporablja se v svetovalnih službah, zaporih, zdravstvenih ustanovah ipd.;
- recipročni model: namenjen je posamezniku in družbi. Poudarek je na soodvisnosti med posameznikom in širšim sistemom, saj gre za srečevanje posameznikov, ki so del nekega sistema in vplivajo na problem. Vodja ima tu vlogo mediatorja. (*ibid.*: 107)

»Skupinsko delo je:

- namensko in premišljeno delo s skupino,
- ki želi bodisi ljudi zblížati v temeljno človeško skupino ali pa jim omogočati učenje nekega pomanjkljivega vidika za delo in sožitje v njihovi siceršnjih temeljnih skupinah, v osebem življenju ali v družbeni skupnosti, in
- ima primeren program dejavnosti in vodenja, da doseže svoje cilje v določenem času.

- Pri skupinskem delu, kjer je cilj osebno in odnosno oblikovanje članov, je skupina nosilec (subjekt) svojih ciljev in osrednje sredstvo (objekt) za njegovo doseganje.« (Ramovš v Moreno 2000: 371)

Skupinsko socialno delo je metoda dela, ki združuje prednosti socialnega dela s posameznikom in skupnostnega dela. Tako kot pri metodi dela s posameznikom je tudi v skupini vsak posameznik enkraten in edinstven, pri čemer mu skupina nudi varnost in zaupanje. Po drugi strani pa sta zaradi večjega števila članov v skupini razviti struktura vlog in organizacija. V skupini, tako kot v skupnosti, posamezniki pridobivajo izkušnje v medsebojnih odnosih in vlogah. Razlika je le v tem, da so v primerjavi s skupnostjo te izkušnje pridobljene na preglednejši način. Ker metoda združuje tako strokovne zahteve dela s posameznikom kot zahteve organiziranja skupnosti, je skupinsko delo zahtevna metoda dela. Pri socialnem urejanju se mora posameznik naučiti in prevzeti nov življenjski slog in takrat je skupinsko delo nujno potrebno in nenadomestljivo.

Skupinsko delo omogoča uresničevanje funkcij, ki jih je skozi zgodovino imela družina. Te funkcije so predvsem (Ramovš v Moreno 2000: 367):

- oblikovanje človekove osebnosti,
- usposabljanje za delo,
- delo za preživetje,
- praznovanje, razvedrilo,
- osebna ustvarjalnost (pri delu, v medčloveških odnosih itd.),
- reševanje stisk in težav, oskrba človeka,
- versko izražanje in duhovno poglobljanje.

Skupinsko delo posameznikom omogoča, da se učijo primernih vzorcev vedenja, komuniciranja in sožitja z drugimi, hkrati pa jim omogoča, da socialno rastejo. (*ibid.*: 374)

2 PROBLEM

S pojmom asertivnost sem se prvič srečala v času študija, ko sva s sošolko naredili akcijski projekt. Za Društvo Skala sva namreč izvedli nekaj delavnic za osnovnošolska dekleta, kjer sva se dotaknili predvsem nasilja in samopodobe. Po končanem projektu sva bili pozitivno presenečeni, saj sva opazili napredek pri dekletih (manj verbalnega nasilja, večje medsebojno spoštovanje). Pozitivne učinke so opazile tudi tamkajšnje zaposlene. Vse to me je spodbudilo, da se začnem ukvarjati s tem, kaj se je pravzaprav zgodilo. Ugotovila sem, da imajo, če potegnem črto, tovrstne delavnice vedno skupni imenovalec, to je asertivnost ali asertivno vedenje. Tega se seveda večina dobro zaveda, le da se vse to opisuje pod pojmi, kot so samopodoba ipd., saj je pojem asertivnost slabo poznan. Kadar naleti pogovor z ljudmi na temo moje diplome, jih večina ne pozna tega pojma, a ko jim ga malo opišem, se hitro začne razvijati pogovor. Treningi asertivnosti se mi zdijo pomembni v času odraščanja, saj posameznik z njimi lažje premaguje določene težave in gradi svojo samopodobo. Hkrati pa je primeren tudi za odrasle vseh starosti, saj samopodoba ni nekaj fiksnega, ni stvar, ki jo enkrat dobiš in jo obdržiš, temveč je skupek predstav o samem sebi, kar gradimo vse življenje. Ker nam pri tem lahko pomaga trening asertivnosti, se mi zdi njegova pomembnost še toliko večja.

V diplomski nalogi me je zanimalo, kaj vpliva na trening asertivnosti, torej kateri so tisti dejavniki, ki pozitivno ali negativno vplivajo na uspeh treninga. Dejavnike sem umetno razdelila v štiri tematske sklope, ki kakorkoli vplivajo na trening asertivnosti. Ti štirje sklopi so:

- uporabniki,
- program,
- vodenje,
- fizični kontekst.

Zanimalo me je, kaj je znotraj teh sklopov potrebno za uspešno izvedbo treninga asertivnosti oziroma kaj vse vpliva na njegovo učinkovitost. Zanimalo me je tudi, ali je kateri izmed teh sklopov še posebej pomemben oziroma v kakšnem medsebojnem odnosu so vsi štirje sklopi.

Z raziskavo sem poskušala odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Ali na trening asertivnosti vplivajo različni dejavniki?
- Ali je struktura uporabnikov pomembna za uspešno izvedbo treninga asertivnosti?
- Ali je program pomemben za uspešno izvedbo treninga asertivnosti?
- Ali vodenje in usposobljenost voditelja vplivata na uspešen trening asertivnosti?
- Ali je fizični kontekst pomemben za trening asertivnosti?
- Ali so različni dejavniki enako pomembni za uspešen trening asertivnosti?

3 METODOLOGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je kvalitativna, saj gre za besedne opise.

3.2 MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV

Merski instrument raziskave je bil intervju. Ker sem želela od intervjuvancev izvedeti, kakšen je njihov pogled na pomembnost in vpliv posameznih dejavnikov na trening asertivnosti ter kakšne so njihove izkušnje, sem uporabila polstrukturiran intervju. Intervjuvancem sem tako postavila le okvirna vprašanja, ki so se nanašala na uporabnike, program, vodenje in fizični kontekst, podvprašanja pa sem oblikovala med samim intervjujem.

3.3 POPULACIJA IN VZORČENJE

Populacijo predstavljajo izvajalke treningov asertivnosti. Poudarila bi, da sem imela težave s tem, da sem sploh dobila osebe, ki izvajajo treninge asertivnosti, zato sem v populacijo vključila tudi osebe, ki treningov več ne izvajajo, a so jih v preteklosti.

Vzorec je neslučajnostni. Predstavlja ga pet oseb, ki so ali še vedno izvajajo trening asertivnosti.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Izvajalce treningov, s katerimi sem opravila intervju, sem našla tako, da sem po internetu iskala organizacije oziroma ustanove, ki izvajajo treninge asertivnosti. Za eno osebo pa sem tudi vedela, da je v preteklosti izvajala treninge, saj sem na Fakulteti za socialno delo prebrala njeno diplomsko delo. Kontaktirala sem jih prek elektronske pošte, da smo se dogovorili za srečanje. Z eno izmed izvajalk sva se dogovarjali za izvedbo intervjuja, a je na koncu zaradi

prezaposlenosti odpovedala sodelovanje. Dve izvajalki, ki sem ju kontaktirala, nista želeli sodelovati. Na nekatera elektronska sporočila pa nisem dobila odgovora. Tiste, s katerimi sem opravila intervju, so bile zadovoljne, da so lahko svoje izkušnje delile z mano.

Intervjuji so potekali individualno, torej z vsako intervjuvanko posebej. Na željo nekaterih so intervjuvanke anonimne, zato sem jih označila s črkami A, B, C, D in E. Z osebo A sem intervju opravila 17. 3. 2009 v kavarni Interspar v Cityparku Ljubljana. Z osebo B je bil intervju opravljen 3. 4. 2009 v kavarni Svetilnik v Ljubljani. Intervju z osebo C sem opravila 13. 5. 2011 na Centru za pomoč mladim, kjer je oseba C tudi zaposlena. Z osebo D sem intervju opravila 2. 2. 2011 na Centru za socialno delo Jesenice. Intervju z osebo E je bil opravljen 4. 4. 2011 v kavarni Zamaro v Ljubljani. Za potrebe nadaljnje obdelave podatkov so bili intervjuji v soglasju z intervjuvankami snemani. Intervjuji so priloženi v prilogi.

3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Iz zvočnih posnetkov sem naredila transkripcije intervjujev. Nato sem v intervjujih z različnimi barvami označila izjave, ki se nanašajo na določen tematski sklop:

- zelena barva – uporabniki,
- rumena barva – program,
- rdeča barva – vodenje,
- modra barva – fizični kontekst,
- vijolična barva – določanje pomembnosti posameznega tematskega sklopa.

Zbrane podatke sem nato kvalitativno – opisno obdelala s pomočjo programov Microsoft Office – Word.

Za boljšo preglednost in razvidnost sem v večini primerov uporabila tabelo. Tabela je dodana pred opisom posameznega dejavnika. V vseh tabelah znak X označuje kategorijo, ki velja za intervjuvanko glede na njene izkušnje ali mnenje. Če so v tabeli dodani še dodatni znaki, je njihov pomen razložen v legendi pod njo. Opisi so nastali na podlagi izjav intervjuvank. Zaradi večje preglednosti sem izjave dodala v priloge.

V prilogah so za osebe z motnjami v duševnem razvoju uporabljeni neustrezni termini, kot sta duševno bolni in duševno prizadeti. Ker gre za transkripcijo intervjujev, so izrazi ostali nespremenjeni.

Primer obdelave podatkov:

Udeleženos izvajak in njihovo mnenje o pomembnosti lastne udeležbe na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Da, to je bil tudi pogoj.	Udeležba
A	Moraš iti skozi trening.	Pomembnost udeležbe
A	In to mogoče ne samo enkrat, ampak dvakrat oziroma na vsake toliko časa.	Predlog večkratne udeležbe
B	Predpogoj, da nekdo vodi trening asertivnosti pa je, da gre tudi sam skozi trening.	Pomembnost udeležbe
B	Jaz sem tudi šla.	Udeležba
B	Najbolje, da ne gre samo čez enega, temveč več, saj tako lahko vidi, kako različno vodijo ljudje treninge.	Predlog večkratne udeležbe
C	Vsak, ki vodi delavnico, je najprej udeleženec na delavnici ali pa na treningu socialnih veščin ali pa kamor koli pride.	Pomembnost udeležbe
C	Mogoče po osebni izkušnji vidi, da mu te stvari ne dogajajo tok.	Razlogi za udeležbo

C	Če pa osebno doživiš, da imajo stvari učinek, da vplivajo, da si doživel, da si prišel do kakšnih uvidov v sebi pa začneš verjeti v to.	Razlogi za udeležbo
C	Pa da ne nehaš delat na sebi.	Razlogi za udeležbo
D	Prvi pogoj je, da greš sam skozi trening.	Pomembnost udeležbe
D	Jaz sem šla v Veliki Britaniji s kolegico.	Udeležba
E	Ne, ker je bila struktura čisto na novo postavljena.	Odsotnost udeležbe

Tabela 4-3-4: Udeležnost izvajalk in njihovo mnenje o pomembnosti lastne udeležbe na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Izvajalka je bila udeleženka na treningu asertivnosti	Izvajalka ni bila udeleženka na treningu asertivnosti	Izvajalka poudarja pomembnost lastne udeležbe na treningu asertivnosti
A	X		X
B	X		X
C	X		X
D	X		X
E		X	

Z izjemo osebe E so vse ostale izvajalke treningov bile tudi same udeleženke tovrstnega treninga. Izvajalke, ki so bile same udeleženke treninga, poudarjajo pomembnost lastne udeležbe na treningu. Ta naj bi bila pogoj, da lahko sploh kdo izvaja trening. Oseba E se treninga ni udeležila, prav tako pa tudi ni omenila, da bi to sploh bilo potrebno.

Osebi A in B sta celo povedali, da je dobro, da gre izvajalec skozi več treningov in ne le enega. Oseba B kot razlog navaja dejstvo, da ima tako izvajalec možnost videti, kako različno vodijo ljudje treninge.

4 REZULTATI

4.1 UPORABNIKI

Tabela 4-1-1: Uporabniki, s katerimi so imele intervjuvanke izkušnjo

Intervjuvanka	Dijaki	Študenti, zaposleni	Strokovni delavci, organizacije, podjetja	Osebe z motnjami v duševnem razvoju	Ženske žrtve nasilja	Osebe, ki menijo, da jim primanjkuje asertivnosti
A				X		
B	X		X	X	X	
C	X	X				
D	X	X	X	X		X
E						X

Oseba A je izvajala treninge asertivnosti za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Oseba B je izvajala treninge za dijake, ženske, ki so žrtve nasilja, pa tudi v podjetjih in organizacijah ter za strokovne delavce. Delala je tudi z osebami z motnjami v duševnem razvoju. Oseba C treninga izvaja za mlade: dijake, študente in zaposlene. Oseba D je izvajala treninge za mlade, strokovnjake, strokovne delavce v šolstvu, menedžerje, osebe z motnjami v duševnem razvoju ter za vse, ki jim primanjkuje asertivnosti. Za slednje je treninge izvajala tudi oseba E.

Tabela 4-1-2: Vpliv prostovoljnosti udeležbe uporabnikov na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Prostovoljna udeležba	Udeležba pod prisilo
A	X	
B	X	X
C	X	
D	X	
E	X	

Vse intervjuvanke so omenile, da se uporabniki prostovoljno odločijo za udeležbo na treningu asertivnosti. Intervjuvanki A in D sta celo povedali, da je to eden izmed pogojev za vključitev v trening. Ker pa sta obe delali z osebami z motnjami v duševnem razvoju, se mi pri tej skupini uporabnikov poraja vprašanje o prostovoljnosti udeležbe. Ti uporabniki so bili praviloma napoteni na trening prek Zveze Sožitje. Oseba A meni, da obstaja možnost, da je komu bilo na začetku vseeno, ali je na treningu ali ne. Prav tako oseba D meni, da osebe z motnjami v duševnem razvoju mogoče na začetku res niso natančno vedele, kam gredo, a obe intervjuvanki trdita, da so bili uporabniki na koncu treninga zadovoljni.

Vprašanje prostovoljnosti se pojavlja tudi v primeru, ko dijak izbere trening kot alternativno vzgojno kazen, a intervjuvanka C ugotavlja, da tudi, če si dijak trening izbere samo zato, da ne dobi ukora, ima ta pozitiven vpliv in je dijak na koncu zadovoljen. Kot drugi razlog, zakaj se dijaki odločijo za trening asertivnosti, oseba C navaja delo na sebi. Pri študentih in zaposlenih pa je razlog za udeležbo na treningu asertivnosti bodisi delo na sebi bodisi želja, da se tudi sami naučijo izvajati treninge.

Oseba B ima tudi izkušnjo dela z uporabniki, ki so na trening asertivnosti prisiljeni oziroma napoteni s strani podjetij oziroma organizacij. Vendar pa tudi ona pravi, da imajo uporabniki v podjetjih lahko na začetku odpor, a so na koncu po njenem mnenju zadovoljni.

Tabela 4-1-3: Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na starost

Intervjuvanka	Homogena skupina	Heterogena skupina
A		X
B	X	X
C	X	
D	X	X
E		X

Intervjuvanke imajo različne izkušnje glede na to, ali je skupina, s katero so delale, homogena ali heterogena glede na starost. Vse intervjuvanke, razen intervjuvanke C, so imele izkušnjo dela s heterogeno skupino – torej skupino, kjer so bili uporabniki različne starosti. Oseba A je povedala, da so bili uporabniki stari 20–45 let. Oseba B je imela mešane skupine, kjer so bili

uporabniki stari 19–50 let in več. Oseba D je delala z uporabniki, starimi 18–65 let, podobno tudi oseba E, in sicer z uporabniki, starimi 18–60 let.

Izkušnjo dela s homogeno skupino uporabnikov so imele intervjuvanke B, C in D. V vseh treh primerih je šlo za delo z mladimi: oseba B je izvajala treninge za srednješolce. Osebi C in D sta izvajali treninge za mlade na Centru za pomoč mladim, pri čemer je oseba C izpostavila, da so bili treningi ločeni na dijake in študente. Pri osebi D, ki je treninge izvajala v isti organizaciji, ni zaslediti, ali so bili treningi ločeni na dijake in študente, v vsakem primeru pa so treningi bili namenjeni mladim.

Oseba B in D sta torej edini, ki sta imeli izkušnjo dela tako s homogeno kot s heterogeno skupino uporabnikov glede na starost.

Tabela 4-1-4: Mnenja intervjuvank o vplivih različne starosti uporabnikov v skupini

Intervjuvanka	Odsotnost vpliva	Prisotnost pozitivnega vpliva	Prisotnost negativnega vpliva
A	X		
B		X	X – M
C			X – M
D		X	
E		X	

Legenda:

M – mladi

Na to, kako vpliva različna starost uporabnikov na trening asertivnosti, sem dobila zelo različne odgovore. Intervjuvanka A pravi, da starost nima vpliva. Intervjuvanke B, D in E vidijo pozitiven vpliv v skupini različne starosti. Intervjuvanka B, ki priznava pozitiven vpliv različnih starostnih skupin, pravi, da mešanje nikakor ni dobro v primeru, ko gre za specifično skupino – šolska mladina.

Kot pozitivne vplive starostno raznolike skupine so naštele naslednje razloge:

- socialno učenje, učenje drug od drugega,
- raznolikost uporabnikov,

- razumevanje (starejši z več izkušnjami lažje razumejo mlajše).

Intervjuvanka D je kot pozitivni vpliv starostno raznolike skupine navedla lažjo delitev izkušenj, a je poudarila, da je ta vpliv manjši. Večji pomen namreč pripisuje temu, da se vsak uporabnik na treningu maksimalno potruži zase, kar pomeni, da je uspeh predvsem odvisen od posameznika in ne od njegove starosti oziroma starosti celotne skupine.

Negativni vpliv mešanja sta izpostavili intervjuvanki B in C v primeru, ko gre za šolsko mladino. Razlog za homogenost skupine v primeru mladostnikov je v prisotnosti razlik med mladostniki in odraslimi.

Tabela 4-1-5: Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na spol

Intervjuvanka	Homogene skupine	Heterogene skupine
A		X
B	X	X
C		X
D	X	X
E		X

Vse intervjuvanke so delale s skupinami, kjer sta bila prisotna oba spola. Med njimi imata le intervjuvanki B in D poleg izkušnje dela s heterogeno skupino tudi izkušnjo dela s homogeno skupino glede na spol, in sicer je oseba B izvajala trening v ženski svetovalnici, kjer se mešanje obeh spolov odsvetuje, oseba D pa je izvajala treninge asertivnosti za dekleta z motnjami v prehranjevanju.

Tri intervjuvanke (B, C in E) so povedale, da je večina uporabnikov ženskega spola. Razlog za večje število deklet oseba B vidi v tem, da so dekleta v najstniških letih dovzetnejša za tovrstne treninge. Zdi se ji, da ženske bolj reflektirajo in razmišljajo o teh stvareh, zato se tudi v večjem številu udeležujejo treninga asertivnosti. Je pa oseba C povedala, da kljub temu, da je na treningih večina deklet, opaza, da se treninga udeležuje vedno več fantov, kar pripisuje temu, da fantom ni več tak problem poiskati pomoč ter da se vedno bolj zavedajo dela na sebi in osebnostne rasti.

Tabela 4-1-6: Mnenja intervjuvank o vplivih obeh spolov uporabnikov v skupini

Intervjuvanka	Ni podanega mnenja	Prisotnost pozitivnega vpliva	Prisotnost negativnega vpliva
A		X	
B		X – I	
C	X		
D	X		
E		X – I	

Legenda:

I – izjema

Intervjuvanke A, B in E so kot pozitivne vplive mešanih skupin glede na spol naštele naslednje razloge:

- vidik obeh spolov,
- obogatitev skupine,
- razbijanje spolnih stereotipov.

Intervjuvanki B in E sta izpostavili dve izjemi, kjer mešanje med spoloma ni zaželeno, in sicer ko gre za žensko svetovalnico in nasilje izključno nad ženskami. V obeh primerih gre torej za nasilje nad ženskami in so zato uporabnice samo ženske. Razlog homogene skupine v tem primeru je občutek varnosti, ki ga ženske na takem svetovanju potrebujejo. Intervjuvanki C in D nista podali mnenja.

Tabela 4-1-7: Izkušnje intervjuvank glede na stopnjo izobrazbe uporabnikov

Intervjuvanka	Osnovnošolska izobrazba	Srednješolska izobrazba	Univerzitetna izobrazba in več	Ni podatka
A	X			
B	X	X	X	
C	X	X	X	
D	X	X	X	
E				X

Opomba: stopnjo izobrazbe uporabnikov pri intervjuvankah C, D in E sem določila na podlagi odgovorov v tabeli 4-1-1.

Intervjuvanka A je delala s skupino, kjer so uporabniki imeli končano osnovno šolo. Ostale intervjuvanke so v skupinah imele različno izobražene uporabnike: od osnovne šole do univerzitetnih izobrazb ali več. Pri intervjuvanki E podatka o stopnji izobrazbe uporabnikov nimam.

Tabela 4-1-8: Mnenja intervjuvank o vplivih izobrazbe uporabnikov na trening asertivnosti

Intervjuvanka	Prisotnost vpliva	Odsotnost vpliva	Ni podatka
A	X – I		
B		X	
C			X
D		X	
E			X

Intervjuvanki B in D pravita, da izobrazba nima vpliva na trening asertivnosti, pri čemer je oseba B povedala, da trening prilagodi uporabnikom: kot primer je navedla uporabnike tehničnih poklicev, ki naj bi potrebovali strukturo, medtem ko se humanisti dobro znajdejo v igri vlog. Intervjuvanka A je povedala, da sama ni imela izkušenj dela z uporabniki z različno izobrazbo, saj so uporabniki, s katerimi je delala, imeli končano osnovno šolo, a misli, da mogoče obstajajo kake razlike. Prav tako je omenila, da trening prilagodi uporabnikom. Pri intervjuvankah C in E tega podatka nisem dobila.

Tabela 4-1-9: Različni vplivi poznavanja uporabnikov med seboj na trening asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	Pozitiven vpliv	Negativen vpliv	Odsotnost vpliva
A	X		
B		X – P	
C	X – D		X – Š, Z
D	X	X	
E		X	

Legenda:

P – pogojno

D – dijaki

Š, Z – študenti in zaposleni

Pozitivne vplive medsebojnega poznavanja uporabnikov na trening asertivnosti so omenile intervjuvanka A, C in D. Kot pozitivni vplivi so bili naštet podpora, možnost večje poglobitve v vsebino in večja sproščenost. Oseba C pozitiven vpliv medsebojnega poznavanja vidi pri dijakih, ki jim medsebojno poznavanje prinaša na začetku pogum in varnost, a kasneje postaja skozi trening ta vpliv vedno manjši. Pri študentih oziroma zaposlenih pa meni, da medsebojno poznavanje nima nikakršnega vpliva.

Negativne vplive poznavanja so omenile intervjuvanka B, D in E. Kot negativne vplive so navedle naslednje: vsak ve preveč o vsakem, prekinitve obiska uporabnika (uporabnik zaradi poznavanja nekoga v skupini preneha hoditi na trening asertivnosti) in vnašanje preteklih skupnih izkušenj.

Oseba B je povedala, da posamezniki dobijo od treninga veliko več, če se med seboj ne poznajo. Ker intervjuvanka dela tudi v podjetjih, se torej srečuje s skupinami uporabnikov, ki se med seboj poznajo. Pravi, da je s takimi skupinami težje delati, saj so med uporabniki že ustaljene norme in pravila. A kljub temu je trening izvedljiv s prilagoditvijo treninga – določene teme se preskoči, trening je zgoščen (8-urni).

4.2 PROGRAM

Tabela 4-2-1: Število uporabnikov na treningu asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Intervjuvanka	Do 12 oseb	Do 14 oseb	Ni podatka
A	X		
B			X
C	X		
D		X	
E	X		

Glede števila uporabnikov v skupini so intervjuvanke A, C in E povedale, da je optimalno število v skupini do dvanajst uporabnikov. Oseba D je navedla malo višjo mejo, in sicer do štirinajst uporabnikov. Intervjuvanka B tega podatka ni omenila.

Osebi D in C sta omenili tudi minimalno število uporabnikov, in sicer oseb D pravi, da naj bo v skupini minimalno število uporabnikov šest, oseba C pa osem.

Tabela 4-2-2: Trajanje treninga asertivnosti glede na izkušnje in mnenja intervjuvank

Intervjuvanka	Krajši treningi	Daljši treningi
A	Vikend tabori – Omdr	
B	8-urni trening – P	3 meseci (2 uri na 14 dni) – O
C	Vikend trening – Š, Z	6 tednov (2,5 ure na teden) – D 10 tednov (2 uri na teden) – Š, Z
D	3 dni ves dan – Omdr 2–3 dni – P	2–3 mesece (2 uri na teden) – O
E		8-krat po 1,5 ure – O

Legenda:

Omdr – osebe z motnjami v duševnem razvoju

P – podjetja, organizacije, strokovni delavci

D – dijaki

Š – študentje

Z – zaposleni

O – ostali

Oseba A je izvajala vikend tabore, ki so bili namenjeni osebam z motnjami v duševnem razvoju. Uporabniki so šli skozi en trening asertivnosti, kar je bila Asertivnost 1. Tisti uporabniki, ki so želeli trening nadaljevati, so lahko šli na naslednjo stopnjo – Asertivnost 2. Tako so uporabniki ostali isti iz prve stopnje in ni prišlo do mešanja.

Oseba B vodi krajše 8-urne treninge. Taka oblika treninga poteka v podjetjih in organizacijah. Vodi pa tudi daljše treninge, ki trajajo tri mesece, in sicer traja eno srečanje dve uri na štirinajst dni. Razlog za daljši trening je v tem, da posameznik lahko dela tudi vaje in se poglobi vase. Dva meseca po končanem treningu se ponovno dobijo, da se pregleda, kako napredujejo uporabniki. Če se zazna potreba po nadaljevanju treninga, se naredijo 1–4 srečanja.

Oseba C vodi za zaposlene in študente tako krajše vikend treninge kot daljše 10-tedenske treninge, ki trajajo dve uri na teden. Vikend treningi potekajo od petka popoldne ter vso soboto in nedeljo. Gre za intenziven trening, kjer so vključene vse vsebine. Za dijake pa se je po njenih izkušnjah dobro obnesel 6-tedenski trening, ki traja 2,5 ure na teden. Omenila je tudi, da imajo naslednjo stopnjo – torej Asertivnost 2, kjer so uporabniki isti kot iz Asertivnosti 1. Z dijaki sledi tudi ponovno srečanje, in sicer en mesec po končanem treningu. Oseba C je naštel pozitivne vidike vikend treninga: po njenem mnenju se skupina uporabnikov bolje poveže. Običajno je med uporabniki večje zaupanje, veliko bolj začnejo govoriti o sebi in svojih problemih ter izhajati iz sebe. Po drugi strani pa je prednost daljšega treninga v tem, da lahko vsako stvar preizkusiš doma in se nato ponovno vrneš na trening.

Oseba D pravi, da se za osebe z motnjami v duševnem razvoju treninge izvaja tri dni po ves dan. Uporabniki se nato čez eno leto prijavijo na drugo stopnjo treninga asertivnosti. Nato pa še čez eno leto na drugo stopnjo. Tudi v podjetjih in organizacijah traja trening od dva do tri dni dni. Za ostale pa trening traja od dva do tri mesece po dve uri na teden. Ta način se ji zdi tudi najboljši.

Treningi, ki jih je vodila oseba E, so vsebovali osem srečanj. Srečanje je trajalo 1,5 ure na teden. Poudarila je pomembnost konstantnosti, in sicer je vsako srečanje imelo točna začetek in konec. Prav tako je uporabnik lahko bil le enkrat odsoten.

Struktura programa treninga asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Oseba A je povedala, da je sam program potekal zelo intenzivno, in sicer od 9. do 12. ure, nato pa od 16. do 19. ure. Torej je bilo šest ur intenzivnega dela. Vmes so imeli čas za odmor, ki pa so ga prav tako preživeli skupaj. Struktura programa je bila podobna kot v priročniku, le da so izvajalke program prilagodile razumevanju uporabnikov. Tudi koncept je ostal isti –

opolnomočenje, znati reči ne brez občutka krivde itd. Izvajalke so glede na potrebe uporabnikov naredile poudarek na določenih temah. Delavnica je bila razdeljena na teoretični in praktični del. Na začetku je bil teoretični del, kjer se je uporabnikom razložila tema, nato pa je sledil praktični del, ki je potekal na različne načine: kot igra vlog, risanje na papir, pisanje na nalepke. Delo je potekalo v krogu. Zvečer je sledila zabava, kjer je bilo vzdušje zelo sproščeno.

Oseba B je povedala, da je prvo in zadnje srečanje zelo strukturirano, vnaprej določeno. Prvo srečanje je namenjeno spoznavanju, predstavitvi osnovnih pojmov, pregledu pričakovanj in strahov ter predstavitvi načina dela. Na prvem srečanju se tudi dotaknejo samopodobe, izvajalka pa dobi pregled nad tem, kaj uporabniki potrebujejo, na čem je treba delati. Povedala je tudi, da program popolnoma prilagodi skupini uporabnikov. Ko je izvajala trening za osebe z motnjami v duševnem razvoju, so veliko več delali na samopodobi in komunikaciji. Obdelali so tudi teme, ki se tičejo pravic in odgovornosti, dela na sebi. Dotaknili so se tudi čustev. Niso pa imeli delavnice na temo kritike, saj meni, da je ta tema za tovrstne uporabnike pretežka.

Na začetku in na koncu vsake delavnice da oseba B uporabnikom travnik počutja. Uporabniki na njem označijo svoje počutje, saj tako lahko primerjajo razliko v svojem počutju na začetku in koncu delavnice. Izvajalka, ki je po izobrazbi psihologinja, verjame v psihologijo barv, zato tudi pazi, na kakšnih barvah posreduje gradivo: travnik počutja je na zelenih listih (pomiritev), domače naloge na oranžnih, teorija pa na rumenih listih (kreativnost). Omenila je tudi javne nastope, ki jih včasih vključi v določene teme v delavnicah. Pri javnem nastopanju uporabniki predstavijo določeno temo. To se ji zdi pomembno, ker na tak način izgubljajo strah pred javnim nastopanjem, to pa je za samopodobo velika potrditev.

Intervjuvanka C pravi, da na začetku sledi spoznavanje. Pomembno je sklepanje skupnih dogovorov. Prav tako se raziščejo strahovi in pričakovanja udeležencev. Vsako srečanje se začne s teoretičnim uvodom, to je s predstavitvijo teme. V tem delu delo poteka v krogu. Nato sledi praktično delo – največkrat igre vlog. Delo poteka v parih ali manjših skupinah po tri ali štiri. Na koncu sledi evalvacija. Intervjuvanka uporabnikom daje tudi domače naloge, ki pa so neobvezne. Ob naslednjem srečanju sledi na začetku tudi povzetek domače naloge. Če se izkaže potreba, da uporabniki potrebujejo večji poudarek na določeni temi, se izvajalka s programom prilagodi uporabnikom.

Oseba D je povedala, da treninge izvaja po priročniku. Njeno mnenje je, da naj bo struktura treninga po priročniku, medtem ko delo, kako to izvede, voditelj prilagodi potrebam uporabnikov. Na začetku vsakega srečanja so podelili izkušnje iz prejšnjega tedna. Temu je bilo namenjenih petnajst minut. Če se je s strani uporabnikov pokazala potreba, da bi o tem dlje govorili, se je voditeljica prilagodila njim. Zato poudarja fleksibilnost in prilagoditev uporabnikovim željam. Pri delu z osebami z motnjami v duševnem razvoju, ki je potekalo v obliki vikend tabora, je bil program sestavljen tako, da so se aktivno lotili dveh tem na dan.

Oseba E je povedala, da so pred začetkom treninga najprej opravili uvodni intervju. Ta je bil namenjen preverjanju pričakovanj, vprašanj, strahov in osebne zgodovine uporabnikov. Intervjuji so potekali individualno. Vsaka delavnica je imel uvodni del. To je bil petminutni pozdrav, čas, da se fokusirajo na tukaj in zdaj. Nato je sledila refleksija prejšnje delavnice. Delo je potekalo v krogu, pri praktičnem delu pa so bile pogoste igre vlog. Imeli so tablo, na katero so si vse zapisovali. Včasih so si na kolaž napisali kak povzetek iz prejšnje delavnice. Na začetku prve delavnice so si postavili cilje in to, kar si vsak osebno želi. Cilje so zapisali, nato pa so na zadnji delavnici pregledali, koliko je vsak posameznik uresničil glede na zastavljeno. Teme treninga asertivnosti so bile različne, in sicer na začetku asertivnost – razlaga pojma, nato pa še ostale teme, kot so čustva, stili komuniciranja, reševanje konfliktov, stereotipi, nasilje.

4.3 VODENJE

Tabela 4-3-1: Število izvajalcev treninga asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	1	2	5
A			X – Omdr
B	X	X	
C	X	X	
D	X	X	X – Omdr
E		X	

Legenda:

Omdr – osebe z motnjami v duševnem razvoju

Intervjuvanka A, ki je delala z osebami z motnjami v duševnem razvoju, je imela izkušnjo, kjer je trening vodilo pet izvajalk. Od tega je bila ena izvajalka taborovodja, ostale štiri pa so bile vodje skupin. Taborovodja je imela predvsem organizacijsko vlogo, medtem ko so ostale intenzivno delale z uporabniki v skupinah. Tako je teoretični del vodila ena taborovodja na dvanajst uporabnikov, praktično delo pa je potekalo v skupinah po štiri in je vsaka izvajalka imela svojo skupino. Skozi celoten vikend je vsaka izvajalka prevzela odgovornost za tri uporabnike.

Intervjuvanka B je treninge izvajala tako sama kot v paru. Sama jih izvaja predvsem iz razloga, ker ne dobi sovoditelja. Poudarila je pozitivne vidike vodenja v paru: sovoditelj lahko opozori na drug vidik, ima drugačen stil predstavitve teme, ki je lahko nekaterim uporabnikom bliže. Poudarila je tudi, da bi bilo dobro, da bi voditelja bila tako moški kot ženska, saj bi tako imeli vidik obeh spolov.

Intervjuvanka C treninge izvaja večinoma sama, v paru jih izvaja, kadar dobi prostovoljko. Zaenkrat so interes za soizvajalko pokazale le ženske, a priznava, da bi bilo dobo, da bi trening vodila tako moški kot ženska zaradi vidika obeh spolov.

Intervjuvanka D je sedem let treninge izvajala sama in prišla do spoznanja, da tak način dela ni dober, saj se posameznik lahko hitro utruji in ne more tako aktivno participirati, kot bi to počel v paru. Sedaj treninge izvaja sama samo takrat, kadar gre za dvourne vsebine, v ostalih primerih jih izvaja v paru. Meni, da je v takem primeru skupinska dinamika učinkovitejša. Izvajalec tudi osebnostno raste v paru. Predlaga dva voditelja na štirinajst uporabnikov. V primeru, ko gre za osebe z motnjami v duševnem razvoju, pa predlaga pet izvajalcev, pri čemer en ali dva izvajalca vodita delavnico, ostali izvajalci pa participirajo.

Intervjuvanka E je povedala, da sta trening vedno vodila dva psihologa.

Tabela 4-3-2: Izobrazba izvajalk treninga asertivnosti

Intervjuvanka	Socialno delo	Psihologija	Dodatni tečaji
A	X – Š – O		
B		X	X – trening NLP
C	X – O		
D	X – O		
E		X	X – tečaj klica v duševni stiski; izkušnje dela s skupino

Legenda:

Š – študentka

O – opomba

Intervjuvanke A, C in D so po izobrazbi socialne delavke oziroma študentke Fakultete za socialo delo. Ta podatek ni naveden v intervjujih, saj sem ga pridobila že med iskanjem kandidatke za intervju in dogovarjanjem za intervju prek elektronske pošte. Intervjuvanki B in E sta psihologinji in imata poleg izobrazbe opravljene tudi dodatne tečaje: trening nevrolingvističnega programiranja (oseba B) ter tečaj klica v duševni stiski in izkušnje dela s skupino (oseba E).

Tabela 4-3-3: Prisotnost vpliva izobrazbe na trening asertivnosti glede na mnenja intervjuvank

Intervjuvanka	Pozitivni vpliv izobrazbe	Negativni vpliv izobrazbe	Odsotnost vpliva izobrazbe	Ni podatka
A			X	
B	X			
C				X
D	X			
E	X			

Iz intervjuja z osebo C ni razvidno, ali je izobrazba pomembna pri izvajanju treninga. Osebi A in D, ki sta socialni delavki, sta v tem primeru nasprotnega menja. Oseba A namreč pravi, da

sama izobrazba pri tem nima nikakršnega vpliva. Pomembnejša sta namreč srčnost človeka in sam občutek za tovrstne stvari. Kot primer navaja plesno učiteljico, ki je sodelovala pri izvajanju treningov in je odlično poskrbela za prosti čas.

Oseba D pa pravi nasprotno: izvajalec treninga mora biti izobražena oseba. Ravnanje, da nekdo izvaja treninge brez poznavanja zadev, je označila za neodgovorno. Ni dovolj, da se le prebere priročnik in dela po njem, treba je biti tudi ustrezno usposobljen.

Osebi B in E, ki sta po izobrazbi psihologinji, sta omenili predvsem pozitivne vidike izobrazbe in dodatnih izkušenj. Oseba E je izpostavila, da trening asertivnosti vključuje različne vidike, kot sta skupinska dinamika, osebnost, za kar je potrebno neko znanje. V pomoč ji je bila poleg izobrazbe tudi izkušnja dela s skupino. Pomembno je, da ima izvajalec terapevtske izkušnje.

Oseba B je poudarila, da je vodja iz socialnih poklicev prednost, saj naj bi ta imel določena znanja komunikacije, reševanja problemov itd. Poleg izobrazbe je izpostavila tudi pomen dodatnih znanj – sama ima opravljen tečaj nevrolingvističnega programiranja in na ta način lahko v trening integrira vsa svoja znanja.

Kakovosti uspešnega izvajalca treninga asertivnosti po mnenju intervjuvank

Intervjuvanka A je mnenja, da je bolj kot izobrazba pomembno to, da je oseba srčna in da ima občutek za stvari.

Intervjuvanka B pravi, da se mora izvajalec popolnoma posvetiti skupini.

Oseba C meni, da mora biti izvajalec v dobri psihofizični kondiciji. Poznati mora vsebino, ki se jo obravnava na treningu, hkrati pa tudi živeti v skladu s svojimi prepričanji. Je topel človek, ki nudi varnost v skupini. Ustvarja pogoje za delo. Vodi trening, ne pa skupine. Je topla, odprta in asertivna oseba.

Intervjuvanka D pravi, da mora biti izvajalec izobražena in asertivna oseba. Izvajalec naj ne bi bil ne demokratičen ne avtoritaren, saj je to oseba, ki gre le skozi snov. Izvajalec ne uči. Skrbi

za skupinsko dinamiko. Izvajalci se vedejo profesionalno in v primeru konfliktov med njimi te sproti rešujejo.

Intervjuvanka E je dobrega izvajalca opisala kot nenarcistično orientiranega, pomirjujočega in empatičnega. Je suportiven, a hkrati zna postaviti jasne meje. Pri svojem delu poskuša reflektirati pozitivne stvari.

Tabela 4-3-4: Udeležенost izvajalk in njihovo mnenje o pomembnosti lastne udeležbe na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Izvajalka je bila udeleženka na treningu asertivnosti	Izvajalka ni bila udeleženka na treningu asertivnosti	Izvajalka poudarja pomembnost lastne udeležbe na treningu asertivnosti
A	X		X
B	X		X
C	X		X
D	X		X
E		X	

Z izjemo osebe E so bile vse ostale izvajalke treningov tudi same udeleženke tovrstnega treninga. Izvajalke, ki so bile same udeleženke treninga, poudarjajo pomembnost lastne udeležbe na treningu. Ta naj bi bil pogoj, da lahko sploh kdo izvaja trening. Oseba E se treninga ni udeležila, prav tako pa tudi ni omenila, da bi to sploh bilo potrebno.

Osebi A in B sta celo povedali, da je dobro, da gre izvajalec skozi več treningov in ne le enega. Oseba B kot razlog navaja dejstvo, da ima tako izvajalec možnost videti, kako različno vodijo ljudje treninge.

Pomembnost priprav in supervizije v zvezi s treningom asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Oseba A je povedala, da je bilo v priprave na trening asertivnosti vloženega veliko napora. Veliko je bilo dogovarjanj in evalvacij. Trening je bil prilagojen uporabnikom – osebam z

motnjami v duševnem razvoju. Najpomembnejši cilj izvajalk je bil, da uporabniki nekaj odnesejo od njega.

Oseba B je povedala, da supervizijo izvaja prek supervizorke na transakcijski analizi. Komunicira pa tudi z osebami, ki so jo v zvezi s treningom asertivnosti izobraževale, in sicer prek elektronske pošte.

Oseba C se za vsak trening pripravi posebej. Povedala je, da vedno razmisli, kaj želi sporočiti, kakšni so cilji in namen. Čeprav se za vsak trening pripravi posebej, pa je po toliko izvedenih treningih sedaj priprav manj kot nekoč. Supervizijo ima enkrat mesečno in se nanaša na celotno delo v svetovalnici.

Oseba D je povedala, da sama ni imela možnosti supervizije, saj pred njima z izvajalko ni bilo nobenega, ki bi se ukvarjal s treningom asertivnosti in v ta namen nudil tudi supervizijo. To je označila kot minus. Sama pa izvaja supervizijo za druge voditelje treningov. Glede priprav je povedala, da sta z izvajalko za priročnik vzeli ogrodje iz angleškega priročnika, ki sta ga prilagodili slovenskim razmeram.

Tako kot oseba C je tudi oseba E imela supervizije v okviru svetovalnice. Supervizije so bile namenjene predvsem svetovanju, a je to bil tudi prostor za reševanje vprašanj v zvezi s treningom. Če so terapevti potrebovali pomoč, so lahko poklicali svojega supervizorja ali pa se z njim dogovorili za posvet. Poleg supervizije so si v primeru dilem, na primer glede posameznih uporabnikov v skupini, terapevti med seboj nudili tudi podporo po treningu asertivnosti ali pa pred začetkom naslednjega.

Priprave so potekale tako, da je vsebina treninga bila že vnaprej določena s strani večjega tima. Vsak izvajalec je bil zadolžen za pripravo določene vsebine, kar je pomenilo pregled literature in že obstoječih vaj na določeno temo. Predloge so nato med seboj uskladili.

4.4 FIZIČNI KONTEKST

Vpliv in ustreznost prostora za izvajanje treninga asertivnosti glede na mnenje intervjuvank

Oseba A je povedala, da so trening izvajali v velikem prostoru, ki so ga preuredili tako, da je bil primeren za trening. Odstranili so mize in postavili blazine. V prostoru so imeli tudi peč, zato je bil prostor topel. Po njenem mnenju je kar polovica dela odvisna od prostora, saj vpliva na to, kako bo potekalo delo.

Oseba B je povedala, da mora biti prostor majhen, a kljub temu tolikšen, da lahko uporabniki delajo v trojicah in da lahko sedijo v krogu, kar omogoča očesni stik. Prostor mora biti topel in prijeten. V prostoru morajo biti udobni stoli in tabla.

Oseba C treninge izvaja v majhnem prostoru, kar se je po njenih izkušnjah izkazalo za pozitivno, čeprav prizna, da bi nekateri potrebovali večji prostor. Poudarila je tudi, da je dobro, da si uporabniki v prostoru lahko skuhamo kavo in se na tak način kot skupina tudi povežejo. Prav tako je pomembno, da je prostor zračen in da ni preveč hrupno.

Oseba D pravi, da prostor ne sme biti ne premajhen ne prevelik. Omogočati mora, da gre vanj toliko stolov, kolikor je udeležencev, saj je pomembno, da ti sedijo v krogu (pomembnost očesnega stika). V prostoru naj bo tudi kaka miza s kozarci in vodo. Pomembno je, da imamo pisala in material tako za uporabnike kot za izvajalce treninga.

Oseba E je treninge izvajala v majhnem prostoru, kjer so odstranili mize. V prostoru je bilo toliko stolov, kolikor je bilo uporabnikov. Vsak udeleženec je dobil tudi material in pisala. Po njenem mnenju prostor ni toliko pomemben, pomembnejša je konstantnost prostora. Je pa kljub temu omenila, da mora biti prostor čist in miren ter da je v prostoru čim manj stvari, saj lahko predstavljajo motnjo.

Načini financiranja treningov asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Oseba A je glede finančnega oziroma materialnega vidika omenila, da je bilo za ustrezen prostor poskrbljeno prek Zveze Sožitje, za material pa prek Centra za pomoč mladim.

Oseba B je omenila, da so storitve treninga asertivnosti plačali uporabniki sami, z izjemo Ženske svetovalnice, kjer trening ni bil plačljiv.

Oseba C, ki sedaj dela na Centru za pomoč mladim, pravi, da treninge financirajo prek Mestne občine Ljubljana, Ministrstva za šolstvo, Urada za mladino in razpisov. Vendar pa uporabniki sedaj plačujejo tudi prispevek. Ta naj bi pri dijakih imel psihološki učinek, zato je tudi cena simbolična – 30 evrov za celotni trening. Izkazalo se je, da v primeru plačevanja prispevka trening jemljejo bolj resno.

Oseba D pravi, da zaposleni plačujejo treninge glede na svoje zmožnosti. V primeru, ko je treninge izvajala na Centru za pomoč mladim, so bili treningi za mlade brezplačni, saj so se financirali prek Mestne občine Ljubljana in drugih občin, prek Ministrstva za delo in Urada za mladino.

Tudi oseba E je omenila, da so uporabniki plačevali prispevek. Prav tako je prispevek imel motivacijsko noto in ni pokrnil vseh stroškov. Te so pokrili s financiranjem prek Mestne občine Ljubljana.

4.5 POMEMBOST POSAMEZNEGA SKLOPA DEJAVNIKOV

Pomembnost posameznega sklopa dejavnikov za trening asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Intervjuvanka A je kot najpomembnejši sklop navedla prostor. Velik del je pripisala tudi skupinski dinamiki in povezanosti vodilnih. Pravi, da če se z ostalimi izvajalkami ne bi tako razumele, kot so se, tudi treninga ne bi mogle izvesti tako kakovostno, saj bi vnašale slabo voljo v skupino.

Oseba B je povedala, da se ji vsi štirje sklopi zdijo pomembni, a kot najpomembnejšega je izpostavila uporabnike. Oni so tisti, ki jim je treba prilagoditi trening asertivnosti. Program se ji zdi prav tako pomemben, a v povezavi z uporabniki. Pomemben je tudi ustrezen prostor.

Oseba C je povedala, da se ji kot najpomembnejše zdi vodenje, zato bi ga tudi dala na prvo mesto. Poudarila je, da je pomembno, da izvajalec živi v skladu s tem, kar govori, da zna vzpostaviti dinamiko in poslušati skupino. Pomembna je tudi struktura uporabnikov, in sicer zagovarja, da ni dobro, če je prevelika razlika med njimi v smislu, da so eni zelo naprej, drugi pa manj. Po njenem mnenju naj bo glede tega skupina homogena, saj smo si ljudje že tako preveč različni. Pravi, da je tudi program pomemben. Fizičen kontekst je pomemben, a bi ga intervjuvanka dala na zadnje mesto.

Intervjuvanka D je povedala, da ji struktura uporabnikov ni pomembna. Ostali trije sklopi se ji zdijo zelo pomembni in enako pomembni. Ostali sklopi so odvisni tudi od strukture uporabnikov.

Intervjuvanka E je povedala, da so vsi sklopi pomembni, a se ji zdi fizičen kontekst najmanj pomemben. Čeprav je najmanj pomemben, ga ne zapostavlja kot nepomembnega. Ostali trije dejavniki, torej struktura uporabnikov, vodenje in program, se ji zdijo soodvisni. Pri strukturi uporabnikov je omenila, da se ji to zdi zelo pomemben dejavnik, ki lahko spodbudi ali pa vse poruši. V ta namen so imeli tudi začetne intervjuje.

5 RAZPRAVA

Intervjuvanke so imele izkušnjo izvajanja treninga asertivnosti z različnimi skupinami uporabnikov. Nekatere so treninge izvajale le za eno skupino uporabnikov, na primer samo za osebe z motnjami v duševnem razvoju ali pa samo za mlade, medtem ko so druge treninge izvajale za več različnih skupin uporabnikov, od oseb z motnjami v duševnem razvoju, mladih, žensk, ki so žrtve nasilja, pa vse do raznih organizacij, podjetij, menedžerjev in strokovnih delavcev. Skratka trening asertivnosti je primeren za vse osebe, ki jim primanjkuje asertivnosti in bi to želeli povečati.

Osebe se največkrat za trening asertivnosti odločijo zaradi želje po delu na sebi, ker si želijo na tak način pomagati. Dijaki imajo možnost, da se udeležijo treninga, za alternativno možnost – vzgojni ukrep. Razlog za udeležbo na treningu pa je lahko tudi ta, da ga osebe v prihodnje želijo same izvajati. V vseh teh primerih se torej uporabniki treninga udeležijo prostovoljno, na lastno željo. Izpostavila bi primer dijakov, ki se treninga udeležijo kot alternativnega vzgojnega ukrepa. Ali si v takem primeru dijak treninga želi ali ga izbere le kot nujno zlo, s katerim se izogne ukrepu? Po izkušnjah sodeč, naj bi tudi v takem primeru na koncu dijak vseeno bil s tem, kar mu trening nudi, zadovoljen, torej mu v vsakem primeru koristi. Prostovoljnost udeležbe se postavi pod vprašaj tudi, ko govorimo o osebah z motnjami v duševnem razvoju. Ti uporabniki so navadno na trening napoteni s strani organizacij. Intervjuvanke, ki so delale s to skupino uporabnikov, so priznale, da verjetno uporabniki na začetku niso ravno razumeli, kam gredo, in da jim je mogoče bilo na začetku vseeno, ali so na treningu, vendar pa so se uporabniki hitro vključili v trening in na koncu tudi bili zadovoljni. Pomembno je, da so se dobro počutili. Če se je izkazalo, da kdo ne želi biti na treningu, se ga k temu ni sililo in se ga je iz treninga izključilo. Prostovoljna udeležba je tako pogoj, da se ga uporabnik udeleži. Izjema so podjetja in organizacije, ki treninge asertivnosti organizirajo za svoje zaposlene. Zaposleni so se v takih primerih prisiljeni udeležiti tovrstnih treningov. Taki uporabniki imajo lahko na začetku odpor, saj se treninga ne udeležijo na lastno željo, a so načeloma na koncu zadovoljni.

Starost uporabnikov na treningu asertivnosti je bila različna, od petnajst do petinšestdeset let. Skupine uporabnikov so bile glede na starost mešane, kar pomeni, da so v skupini bile tako

mlade kot starejše osebe. Po mnenju intervjuvank ima lahko starostno raznolika skupina pozitiven vpliv, saj se uporabniki lahko učijo drug od drugega, starejši imajo več izkušenj, ki jih lahko prenesejo na mlajše in jih lažje razumejo. Tudi raznolikost uporabnikov vidijo kot pozitiven vpliv. Po drugi strani pa si uporabniki iste starosti lažje delijo izkušnje. Ena izmed intervjuvank bolj kot starosti večji pomen pripisuje temu, da je uspeh odvisen od posameznika, koliko je pripravljen vložiti v trening in delo na sebi, ne pa od starosti njega samega ali starosti celotne skupine.

Starostno homogene skupine se priporočajo, ko so uporabniki mladostniki oziroma šolska mladina. V takih primerih mešanje ni zaželeno, saj prihaja do prevelikih razlik med mladimi in odraslimi. Njihove življenjske situacije so namreč različne. Ena izmed intervjuvank je dala primer, kjer se vidi razlika že med študenti in dijaki: pri študentih se pojavljajo teme, kot sta zaposlitev, partnerstvo, medtem ko pri dijakih govorimo o zaljubljenosti, problemi z učitelji itd. Bistvo treninga je namreč, da uporabniki nekaj odnesejo od njega in vidijo v njem smisel, zaradi česar so tudi teme prilagojene njihovim situacijam. Od tod pa tudi priporočilo, da imajo mladi treninge, ki so namenjeni le njim.

Intervjuvanke so delale s skupinami uporabnikov, kjer so bile prisotne tako ženske kot moški. Kljub temu na treningih prevladujejo ženske. Ženske bolj reflektirajo in razmišljajo o teh stvareh in je mogoče tudi tu iskati razlog za višjo udeležbo na treningih. Kljub temu pa se opaža porast moških uporabnikov, kar se pripisuje predvsem temu, da v današnjih časih ni več tak tabu, če fant oziroma moški poišče pomoč. Vedno bolj se zavedajo tudi pomembnosti dela na sebi. Kot pozitivne vplive mešanih skupin glede na spol so intervjuvanke naštele vidik obeh spolov in razbijanje stereotipov. Moški naj bi tudi obogatil skupino.

Mešanje med spoloma se odsvetuje, ko govorimo o specifični skupini uporabnikov, kot so ženske, žrtve nasilja ali dekleta z motnjami v prehranjevanju. Zaradi občutka varnosti je mešanje tukaj nezaželeno.

Uporabniki na treningih so imeli različno stopnjo izobrazbe, od osnovnošolske do univerzitetne in več. Ena izmed intervjuvank, ki je delala z osebami z motnjami v duševnem razvoju, je povedala, da so uporabniki imeli končano osnovno šolo. Torej je delala s homogeno skupino uporabnikov glede na stopnjo izobrazbe, medtem ko so ostale, ki so sploh podale ta podatek, imele izkušnjo z uporabniki različnih stopenj izobrazbe. To, da izobrazba

uporabnikov ne vpliva na uspešnost treninga, povezujem z razlago, da se ta prilagodi stopnji razumevanja uporabnikov. Ena izmed intervjuvank pa treninga ne prilagodi samo stopnji razumevanja po vertikali, temveč tudi po horizontali, in sicer je kot primer navedla uporabnike tehničnih poklicev, pri katerih je poudarek na strukturi, medtem ko se humanisti dobro znajdejo v igri vlog. Torej ne glede na izobrazbo se treninge asertivnosti da prilagoditi uporabnikom in njihovi stopnji razumevanja.

Glede medsebojnega poznavanja uporabnikov treninga so intervjuvanke podale različna mnenja. Kot pozitivne vplive so naštele podporo, možnost večje poglobitve v vsebino in večjo sproščenost. To se je pokazalo predvsem pri osebah z motnjami v osebnem razvoju. Ena izmed intervjuvank pravi, da naj bi pri dijakih medsebojno poznavanje imelo vpliv predvsem na začetku, v smislu večjega poguma in varnosti, a kasneje ta vpliv izzveni. Kot negativne vplive pa so omenile dejstvo, da vsak ve preveč o vsakem in vnaša pretekle skupne izkušnje v skupino. Pride lahko tudi do tega, da zaradi medsebojnega poznavanja eden izmed uporabnikov preneha obiskovati trening. Trditev ene izmed intervjuvank, da je bolje, da se uporabniki med seboj ne poznajo, bi povezala tudi z dejstvom, da treninge vodi v podjetjih, kjer se ljudje med seboj poznajo. Sicer je trening treba prilagoditi tovrstni situaciji, a je po njenih izkušnjah delo težje. Uporabniki imajo namreč že ustaljene norme in pravila.

Glede števila uporabnikov v skupini, kjer se izvaja trening asertivnosti, so odgovori glede zgornje meje precej podobni. Tri intervjuvanke so mnenja, da je optimalno število oseb v skupini do dvanajst uporabnikov, le pri eni intervjuvanki je število oseb malo višje, natančneje štirinajst, medtem ko ena intervjuvanka tega podatka ni omenila. Dve intervjuvanki sta omenili tudi minimalno število uporabnikov v skupini, ki naj bi bilo šest in osem.

Trajanje treninga asertivnosti je različno. Tri intervjuvanke so imele izkušnjo vodenja tako krajših kot daljših treningov, medtem ko sta dve intervjuvanki vodili le krajše oziroma daljše treninge.

Krajših treningov so se izvajalke posluževale v primeru, ko so bili uporabniki osebe z motnjami v duševnem razvoju. Prav tako se krajših treningov poslužujejo v primeru, ko se ti izvajajo v podjetjih in organizacijah. Ena izmed intervjuvank jih izvaja tudi za študente in zaposlene.

Daljši treningi glede na izkušnje intervjuvank trajajo različno. Ena izmed intervjuvank jih za dijake izvaja šest tednov po 2,5 ure na teden, medtem ko jih za študente in zaposlene izvaja deset tednov po dve uri na teden. Druga intervjuvanka jih izvaja tri mesece po dve uri na dva tedna. Tretja jih izvaja od dva do tri mesece po dve uri na teden. Pri eni intervjuvanki pa je trening vseboval osem srečanj po 1,5 ure na teden.

Dve intervjuvanki sta omenili tudi pozitiven vidik daljših treningov, in sicer na daljših treningih uporabniki delajo vaje, domače naloge in se tako bolje poglobijo vase. Na treningu se dobi neko znanje, ki se ga lahko preizkusi v praksi v domačem okolju. V primeru kakršnekoli nejasnosti, neujemanja itd. ima uporabnik pri treningu, ki vsebuje več srečanj, možnost, da se vrne in reši zadevo. Pozitiven vidik krajšega, vikend treninga je opisala ena intervjuvanka, ki pravi, da se uporabniki na takem treningu bolj povežejo, so bolj odprti in izhajajo iz sebe. Veliko bolj govorijo o sebi in svojih problemih.

Pri štirih osebah je bilo govora o ponovnem srečanju po končanem celotnem treningu oziroma o nadaljevanju treninga: dve intervjuvanki sta omenili možnost nadaljevanja treninga na višji stopnji, in sicer je ena povedala, da so uporabniki, ki so želeli nadgraditi trening, imeli možnost, da se prijavijo na Asertivnost 2. Uporabniki iz prvega treninga – Asertivnost 1, ki so želeli nadaljevati trening, so bili nato na drugem treningu v isti skupini, tako da na Asertivnosti 2 ni bilo novih uporabnikov. Druga intervjuvanka pa je omenila, da imajo uporabniki po enem letu od končanega treninga asertivnosti možnost, da se prijavijo na drugo, še leto kasneje pa na tretjo stopnjo.

Ena intervjuvanka je omenila ponovno srečanje, in sicer se po dveh mesecih od treninga dobijo na »buster« seansi, kjer se preveri, kako napredujejo uporabniki in ali potrebujejo na določenih področjih motivacijo. Če se zazna potreba, da se obdela določena tema, se uporabniki lahko odločijo za še eno srečanje ali pa kar sklop štirih srečanj. Intervjuvanka, ki je vodila treninge za dijake in študente ter zaposlene, je povedala, da se z dijaki ponovno dobijo po enem mesecu. Pri osebi, ki je vodila trening, sestavljen iz osmih srečanj, pa ni bilo govora o ponovnem srečanju ali nadaljevanju treninga.

Intervjuvanke so, kar zadeva program, povedale veliko podobnih stvari, in sicer kar štiri izmed njih so omenile, da je trening treba prilagoditi uporabnikom. Glede na to se lahko določene teme izpusti oziroma se določenim temam bolj posvetijo, če se pokaže, da

uporabniki to potrebujejo. Dve sta omenili, da sicer delata po priročniku za trening asertivnosti, a je kljub temu treba program prilagoditi uporabnikom. Ena izmed intervjuvank, ki se s to trditvijo strinja, je tudi sama avtorica omenjenega priročnika. Sam program ima tudi neko strukturo, ki se je načeloma vse izvajalke držijo. Na začetku sledita spoznavanje in pregled pričakovanj in strahov. Sklenejo se skupni dogovori. Na koncu treninga navadno sledi evalvacija, torej kaj od zastavljenega se je doseglo, na kateri točki so uporabniki. Na začetku vsake delavnice sledi uvodni del – navadno gre za refleksijo prejšnje delavnice in osredotočanje na sedANJI trenutek. Same delavnice znotraj treninga so razdeljene na teoretični in praktični del. Teoretični del poteka v krogu, in sicer izvajalci predstavijo določeno temo, ki jo nameravajo obravnavati. Nato sledi praktično delo, kjer so bile največkrat omenjene igre vlog. Nekatere izvajalke v trening vnesejo tudi svoje vloške, v katere verjamejo, da delujejo. Tako ena izmed njih na začetku in koncu vsake delavnice uporabnikom da list – travnik počutja, kjer uporabniki označijo in na koncu delavnice primerjajo svoje počutje. Nekatere dajo uporabnikom tudi domače naloge z namenom razmišljanja in poglobljenega dela na sebi.

Tudi pri številu izvajalcev treningov prihaja med intervjuvankami do razlik. Štiri od petih izvajalk imajo izkušnjo vodenja treninga v paru. Tri med njimi imajo poleg izkušnje vodenja v paru tudi izkušnjo, da so trening vodile same. A vse tri menijo, da bi trening raje vodile v paru. Razlogi, da treninge izvajajo same, so v tem, da ne dobijo sovoditelja ali pa izvajajo le kratke enodnevne delavnice, kjer ni potrebe po dveh izvajalcih. Pozitivni vidiki vodenja v paru so predvsem različni vidiki, saj ljudje na iste stvari lahko gledamo različno. Prav tako so v skupini različni uporabniki, ki so jim blizu različni stili predstavitve določene teme in izvajanja samega treninga, ki je nekaterim uporabnikom bliže. Tudi izvajalca lažje aktivno participirata. Zaradi vodenja v paru je tudi skupinska dinamika učinkovitejša. Če sta izvajalca moški in ženska, se še dodatno zagotovi različen vidik, in sicer vidik obeh spolov. S tem spet pridemo do učinkovite skupinske dinamike, saj vidimo, kako moški in ženske gledajo na določeno stvar. Delu v paru pa ne prinaša koristi le uporabnikom, temveč tudi izvajalcema, saj na tak način tudi osebnostno rasteta in se ne utrudita tako hitro, kot bi se, če bi trening izvajala sama.

So se pa izvajalke, ki so delale z osebami z motnjami v duševnem razvoju, strinjale, da je tukaj potrebno večje število izvajalcev: pet izvajalcev na dvanajst uporabnikov. Običajno je v takih primerih en izvajalec tisti, ki skrbi za organizacijo in vodi teoretični del treninga, medtem ko ostali izvajalci vodijo praktični del treninga, kjer delo poteka v manjših skupinah.

Vse intervjuvanke so izobražene. Nekatere so socialne delavke, druge pa psihologinje. Ena je sicer socialna delavka, a je v času, ko je izvajala trening, bila še študentka. Psihologinji imata poleg fakultete opravljene tudi dodatne tečaje, kot sta tečaj nevrolingvističnega programiranja in tečaj klica v duševni stiski, ter izkušnje dela s skupino.

Mnenja intervjuvank glede izobraženosti izvajalcev treningov asertivnosti so različna: nekatere menijo, da sama izobrazba izvajalcev sploh ni pomembna. Pomembna sta srčnost in občutek za stvari. Druga meni nasprotno, da mora izvajalec biti ustrezno usposobljen, pri čemer ni dovolj, da si pomaga le s priročnikom. Dodatni tečaji, ki jih imajo poleg izobrazbe, so izvajalkam v pomoč pri izvajanju treningov.

Glede tega, katere kakovosti naj bi odlikovale dobrega vodjo oziroma kako uspešno voditi trening, so intervjuvanke dale kar nekaj opisov: glede na osebnostne značilnosti je uspešen izvajalec treninga asertiven in je v dobri psihofizični kondiciji. Je srčen, topel in pomirjujoč. Je empatičen in nudi podporo. Izvajalec mora biti odprta oseba. Je nenarcistično orientiran in živi v skladu s svojimi prepričanji. Kar zadeva trening, mora imeti občutek za stvari. Poznati mora vsebino, o kateri vodi trening. Je oseba, ki gre skozi snov, a ne uči. Ustvari ustrezne pogoje za potek treninga. Njegova naloga je, da vodi trening, ne skupine. V celoti se posveti skupini in ji nudi varnost. Skrbi za skupinsko dinamiko. Dober izvajalec postavi jasne meje. Pri udeležencih skuša reflektirati pozitivne stvari.

Štiri od petih izvajalk so bile tudi same udeležanke treninga asertivnosti, preden so se podale v izvajanje treningov. Vse, ki so se treninga udeležile tudi same, so poudarile pomembnost lastne udeležbe na treningu. Nekatere so celo povedale, da je dobro, da izvajalec gre skozi več treningov oziroma da se jih udeleži na vsake toliko časa, s čimer dela na sebi, hkrati pa se spozna z različnimi načini vodenja treninga. Le ena izmed intervjuvanih izvajalk sama ni šla skozi trening in tudi ni poudarila, da bi bilo to potrebno. Iz njihovih odgovorov prihajam do zaključka, da obstaja sorazmerna povezava med lastno udeležbo na treningu in prepričanjem, da mora izvajalec tudi sam biti udeleženec treninga. Torej je lastna udeležba na treningu pomembna za uspešno izvajanje treningov.

Za izvajanje treninga asertivnosti so potrebne tudi priprave. Glede tega so izvajalke podale podobne izkušnje, in sicer da so v priprave vložile veliko časa in energije. Ena izmed izvajalk je poudarila, da se za vsako delavnico pripravi posebej in razmisli, kaj želi uporabnikom

sporočiti. Izvajalke so pred izvajanjem treninga pregledale literaturo na določeno temo in se med seboj usklajevale. Cilj je usmerjen v uporabnika. Torej lahko trdimo, da imajo priprave velik pomen, saj se je na trening treba dobro pripraviti. Z dobro pripravo pa prispevamo, da je trening kakovosten in uspešen.

Tri intervjuvanke so omenile, da so imele tudi supervizijo. Pri vseh treh se je supervizija nanašala na njihovo celotno delo in ne izključno na trening asertivnosti. Dve intervjuvanki sta tako omenili, da se je supervizija nanašala na celotno delo v svetovalnici, ena pa je omenila, da je bila supervizije deležna prek supervizorke na transakcijski analizi¹. V primeru dilem se poleg supervizije nekatere obrnejo po nasvet na osebe, ki so jih izobraževale, kar po elektronski pošti, spet druge se s supervizorjem dogovorijo za posvet ali pa si podporo nudijo kar izvajalci med seboj. Ena izmed izvajalk je poudarila kot zelo slabo to, da sama ni imela supervizorja, saj se pred njo s tem ni nihče ukvarjal in v ta namen nudi supervizije. Zato pa sama nudi supervizijo drugim izvajalcem treninga asertivnosti. Supervizija je torej pomemben sestavni del treninga, ki izvajalcu pomaga, da konstruktivno preživi stresne situacije. To je prostor, kjer lahko predstavi svoje probleme in pričakuje pomoč pri reševanju problemov, s katerimi se sreča pri svojem delu. S tem pa prispeva k uspešnemu opravljanju svojega dela, v tem primeru izvedbe treninga asertivnosti.

Da prostor vpliva na izvedbo treninga, sta neposredno potrdili le dve intervjuvanki, a je iz njihovih izjav razvidno, da se vse strinjajo z njegovim vplivom. Pri opisu, kakšen naj bo ustrezen prostor za treninge, se je največ izjav navezovalo na majhen prostor in stole: kar tri intervjuvanke imajo izkušnjo dela v majhnem prostoru. Od tega dve intervjuvanki poudarjata pomembnost majhnosti prostora. A prostor vseeno ne sme biti premajhen. Vse intervjuvanke se strinjajo, da morajo biti v prostoru na voljo ustrezna sedišča – stoli. Ena izmed njih namesto stolov omenja blazine. Pomembno je, da sedijo v krogu in se vsi med sabo vidijo. Pri nadaljnjem opisu prostora so intervjuvanke omenjale, da mora biti topel. Uporabnikom omogoča, da si skuhamo kavo in se na tak način povežejo. Dobro je, da je v prostoru tudi miza s kozarci in vodo. Pomembno je še, da so med treningom na voljo tudi razni pripomočki, kot so tabla, materiali in pisala.

¹ *Transakcijska analiza je teorija osebnosti in sistematična psihoterapija za osebnostno rast in spremembo. Je tudi teorija komunikacije, teorija razvoja otroka in teorija psihopatologije.* (<http://psihoterapija.lektura.si/transakcijska-analiza.html>)

Pri dveh intervjuvankah je prišlo do nasprotnega mnenja, in sicer je ena povedala, da je kar polovica dela odvisna od prostora, medtem ko je druga povedala, da prostor sploh ni pomemben oziroma da je pomembna le konstantnost prostora. Čeprav je izjavila, da prostor ni pomemben, je v nadaljevanju opisala, kakšen naj bi bil ustrezen prostor. Poleg že zgoraj omenjenih stolov in pripomočkov je omenila, da naj bo prostor čist. Po njenem mnenju je to tudi osnovni pogoj ustreznega prostora. Poleg tega mora zagotavljati mir, iz njega pa mora biti odstranjenih čim več stvari, ki bi lahko predstavljale motnjo.

Treningi asertivnosti se v večini primerov financirajo prek občin, ministrstev, uradov in razpisov. Štiri intervjuvanke so povedale, da so bili treningi plačljivi tudi s strani uporabnikov, pri čemer je ena povedala, da so uporabniki treninge plačevali po svojih zmožnostih. Intervjuvanka, ki dela na Centru za pomoč mladim, pravi, da je prispevek simboličen in ima predvsem psihološki učinek, in sicer da mladi trening jemljejo resno in s tem poskrbijo, da se redno udeležujejo srečanj. Tudi intervjuvanka, ki je treninge izvajala v okviru Svetovalnice za psihološko svetovanje, je povedala, da je prispevek imel motivacijsko noto in da ni pokrila vseh stroškov. Intervjuvanka, ki je izvajala treninge za osebe z motnjami v duševnem razvoju, je treninge izvajala kot prostovoljka, kot študentka, ni omenjala finančnega vidika, temveč le to, da sta prostor in material bila zagotovljen s strani Zveze Sožitje in Centra za pomoč mladim. Treningi niso bili plačljivi za uporabnike v primeru, ko so se izvajali v Ženski svetovalnici, in v primeru, ko so uporabniki bili osebe z motnjami v duševnem razvoju. Prav tako niso plačljivi za mlade oziroma je prispevek simboličen. Kadar se treningi izvajajo v podjetjih, jih ta plačajo. Za izvedbo treningov je torej pomemben tudi finančni vidik, saj je treba zagotoviti prostor, kjer lahko potekajo. Poleg prostora se potrebuje tudi razne materiale. Iz odgovorov je razvidno, da financiranje poteka na eni strani prek ministrstev, uradov, občin in razpisov, po drugi strani pa ponekod tudi s strani uporabnikov. Vendar v večini primerov prispevki uporabnikov ne pokrijejo vseh stroškov in imajo predvsem motivacijski namen.

Glede tega, kateri dejavnik oziroma tematski sklop se zdi intervjuvankam najpomembnejši oziroma ali se jim zdijo vsi enako pomembni, so zelo različnega mnenja. Ena intervjuvanka uporabnikov ni omenila, druga je povedala, da struktura uporabnikov sploh ni pomembna, spet tretja je uporabnike omenila kot najpomembnejši dejavnik. Vsi trije primeri pa izhajajo iz prepričanja, da je treba trening prilagoditi uporabnikom. Zato prihajam do zaključka, da so si le različno interpretirale pomembnost: uporabniki so torej nepomembni, ker je trening treba

prilagoditi njim, tako da njihova struktura ne sme vplivati na trening. Če gledamo z vidika, da je struktura pomembna, pa je to prav tako mišljeno v smislu, da je treba trening prilagoditi uporabnikom. Ena izmed intervjuvank pravi, da je polovica dela odvisna od prostora, pomembni pa se ji zdita tudi povezanost izvajalcev in skupinska dinamika. Medtem pa druga meni, da so ostali trije dejavniki soodvisni in enako pomembni. Eni intervjuvanki se zdijo enako pomembni in soodvisni struktura dejavnikov, vodenje in program, medtem ko se ji zdi fizični kontekst najmanj pomemben. Ena izmed intervjuvank je kot najpomembnejše izpostavila vodenje, medtem ko je na zadnje mesto prav tako postavila fizični kontekst. Fizični kontekst je bil tako dvakrat označen kot najmanj pomemben, a vseeno ne kot nepomemben. Torej so vsi dejavniki pomembni in vplivajo na trening, zato ne gre nobenega izmed njih zanemariti pri izvajanju treninga asertivnosti. Glede na odgovore bi rekla, da se večini zdi najmanj pomemben fizični kontekst. Do vseh teh podobnosti in razlik v mnenjih izvajalk prihaja zaradi različnih izkušenj in prepričanj. V intervjujih so izvajalke izhajale iz svojih izkušenj, ki so jih imele oziroma jih imajo z izvajanjem treningov asertivnosti. Izvajalke so delale z različnimi skupinami uporabnikov. Tako so bile deležne tudi različnih situacij in na podlagi tega prišle do različnih izkušenj.

Naj sedaj odgovorim na zastavljena raziskovalna vprašanja:

- Ali na trening asertivnosti vplivajo različni dejavniki?

Na trening asertivnosti vplivajo različni dejavniki. Intervjuvanke so izpostavile kar nekaj dejavnikov, ki pozitivno ali negativno vplivajo na trening. Če se osredotočim na prvi tematski sklop, in sicer uporabnike, bi izpostavila naslednje: skupine uporabnikov, prostovoljnost udeležbe, starost in spol uporabnikov. Intervjuvanke so povedale, da je pomembno, da se udeleženci prostovoljno odločijo za udeležbo na treningu. Tudi če udeleženci (na primer osebe z motnjami v duševnem razvoju) na začetku ne vedo točno, kaj trening asertivnosti je, moramo biti pozorni, da ne pride do odpora. Če se pokaže, da nekdo ne želi biti na treningu, je treba to upoštevati. Različna starost uporabnikov lahko pozitivno vpliva na trening, ker se udeleženci učijo drug od drugega. Ravno tako ima lahko pozitiven vpliv skupina, kjer so udeleženci enako stari, saj si lažje delijo izkušnje. Pri mladih je zaželeno, da ne prihaja do mešanja, saj so njihove situacije, ki se obravnavajo na treningih, specifične. Ena izmed intervjuvank pa pravi, da starost ne vpliva na trening, saj naj bi bil uspeh odvisen od tega, koliko je posameznik pripravljen vložiti v to. Če so na treningu udeleženci obeh spolov, je omogočen vidik obeh spolov. Izjema so ženske svetovalnice, kjer so udeleženci le ženske. Izobrazba udeležencev ne vpliva na uspešnost treninga asertivnosti, saj je treba trening

prilagoditi uporabnikom in njihovem razumevanju. Torej različne skupine uporabnikov ne vplivajo na trening, saj se le-ta prilagodi njim. Kar se tiče poznavanja udeležencev med seboj, so nekatere intervjuvanke mnenja, da a nima vpliva na trening ali da ima pozitiven vpliv, saj se udeleženci lažje odprejo. Spet druge so izpostavile, da je to lahko vzrok, da nekateri udeleženci prenehajo obiskovati trening.

Kar se tiče tematskega sklopa, ki se nanaša na vodenje, bi izpostavila število in izobrazbo izvajalcev treningov, njihovo lastno udeležbo na treningu asertivnosti ter priprave. Glede števila se vse intervjuvanke strinjajo, da ima vodenje v paru pozitivne učinke na trening, saj tako vodenje omogoča različne vidike, različne stile vodenja, omogoča učinkovitejšo skupinsko dinamiko in pomaga, da voditelja lažje delata in si pomagata. Glede izobrazbe voditeljev so intervjuvanke različnih mnenj: nekatere menijo, da mora biti voditelj izobražen – imeti mora znanja iz tega področja, da lahko dobro dela. Spet druge menijo, da so pomembnejše njegove osebnostne lastnosti – da je topel človek, empatičen in da ima občutek za delo z ljudmi. Nekateri pravijo, da je pomembno oboje – izobrazba in njegove osebnostne lastnosti. Da lahko voditelj uspešno vodi trening, je pomembno, da se ga pred tem tudi sam udeleži. S tem se strinjajo skoraj vse intervjuvanke. Za uspešen trening je bistvenega pomena dobra priprava – pregled literature, priprava vaj itd. Dobro je, da ima voditelj možnost supervizije oziroma pomoči v primeru, ko se sooči s težavami pri izvajanju treninga.

Glede fizičnega konteksta bi izpostavila prostor in financiranje. Prostor je pomemben dejavnik treninga. Za uspešen trening mora biti prostor tak, da omogoča sedenje v krogu. Prostor mora biti ustrezno opremljen s stoli, mize naj bodo odstranjene. V prostoru naj bosta tabla in voda za udeležence. Prostor mora biti domač in miren. Za uspešno izvedbo treninga je potrebno tudi financiranje, ki poteka prek občin, ministrstev, razpisov in tudi prek prispevkov udeležencev. Prispevki slednjih so največkrat simbolični.

Kar se tiče programa, bi kot pomemben dejavnik izpostavila število udeležencev, program in trajanje treninga. Število udeležencev vpliva na uspešnost treninga, zato število ne sme biti preveliko. Priporoča se do 12 uporabnikov. Pri programu je pomembno, da se ta prilagodi uporabnikom. Tudi trajanje treninga se prilagodi uporabnikom. Lahko se izvajajo krajši treningi (na primer vikend tabori) ali daljši (na primer trening, ki traja dva do tri mesece po dve uri in pol na teden). Krajši se predvsem izvajajo v podjetjih in za osebe z motnjami v duševnem razvoju.

- Ali je struktura uporabnikov pomembna za uspešno izvedbo treninga asertivnosti?

Trening asertivnosti se lahko izvaja z različnimi uporabniki. Uporabniki se lahko razlikujejo tako na spol kot na starost, kar ne vpliva na sam uspeh treninga. Po drugi strani pa obstajajo specifične skupine uporabnikov, kjer moramo biti pri strukturi uporabnikov zelo previdni: če izvajamo treninge za ženske, ki so bile žrtve nasilja, je treba paziti, da so uporabnice le ženske. Če se izvajajo treningi za dijake, se v trening ne morejo vključiti odrasli. Osebe z motnjami v duševnem razvoju imajo ravno tako drugačno strukturo programa in drugačno strukturo časa treninga. Ravno tako je trening drugačen, če se ga izvaja v podjetjih. S pomočjo rezultatov sem ugotovila, da je treba trening prilagoditi uporabnikom.

- Ali je program pomemben za uspešno izvedbo treninga asertivnosti?

Program je pomemben za trening asertivnosti. Program je treba tako po vsebini kot tudi po dolžini prilagoditi uporabnikom. Po vsebini je sicer potrebno, da obdržimo rdečo nit, a pri določeni skupini udeležencev se lahko določene teme izpustijo. Tako se na primer pri osebah z motnjami v duševnem razvoju običajno naredi poudarek na pravicah in dolžnostih, izpusti pa se na primer kritike, če se izkaže, da je to za udeležence pretežka tema. Ravno tako se v podjetjih, kjer običajno trening traja le en dan, obdela le določene vsebine. Zato je izrednega pomena dobra priprava izvajalcev.

- Ali vodenje in usposobljenost voditelja vpliva na uspešen trening asertivnosti?

Intervjuvanke imajo glede tega vprašanja različna mnenja: nekatere menijo, da je izobrazba pomembna, spet druge pravijo, da so bolj pomembne voditeljeve osebnostne lastnosti oziroma občutek za stvari. Prihajam do zaključka, da je dober voditelj oseba, ki ima oboje. Za uspešno izveden trening je pomembno, da ima voditelj znanje. Treninga asertivnosti ne more voditi nekdo, ki nima znanja iz tega področja. Vedeti mora, kaj trening asertivnosti je in hkrati imeti izkušnjo udeleženca na treningu. Priporočeno je, da je voditelj iz socialnih poklicev. Pomembne pa so tudi njegove osebnostne značilnosti ter občutek za tovrstne zadeve. Dober voditelj je oseba, ki živi v skladu s svojimi prepričanji in je kot tak zgled udeležencem. Je empatičen in nudi udeležencem suport. Ker imajo ljudje različne stile vodenja in podajanja snovi, je dobro, če trening vodita dve osebi: tako je nekateri udeležencem bližje način enega, spet drugim pa način drugega voditelja.

- Ali je fizični kontekst pomemben za trening asertivnosti?

Da lahko izvedemo trening asertivnosti, sta pomembna tako prostor kot tudi finančni vidik. Financiranju intervjuvanke sicer niso pripisovale velikega pomena, a so povedale, da se treningi navadno financirajo prek razpisov, ministrstev, uradov in prispevkov udeležencev. Treba je zagotoviti tudi ustrezne materiale (table, pisala, papir itd.).

Trening mora potekati v ustreznem prostoru: ne sme biti ne prevelik ne premajhen. Biti mora tako velik, da gre vanj toliko stolov, kolikor je vseh udeležencev, tabla in ostali potrebni materiali. V njem se morajo udeleženci počutiti dobro in domače. Omogočati mora, da lahko udeleženci sedijo v krogu. Dobro je, da je v njem tudi miza, kamor se lahko postavi kozarce in vodo ali kavo za udeležence. Prostor naj bo miren s čim manj hrupa, da lahko delo poteka nemoteno.

- Ali so različni dejavniki enako pomembni za uspešen trening asertivnosti?

Glede tega, kateri dejavnik oziroma tematski sklop se zdi intervjuvankam najpomembnejši oziroma ali se jim zdijo vsi enako pomembni, so zelo različnega mnenja. Ena intervjuvanka uporabnikov ni omenila, druga je povedala, da struktura uporabnikov sploh ni pomembna, spet tretja je uporabnike omenila kot najpomembnejši dejavnik. Vsi trije primeri pa izhajajo iz prepričanja, da je treba trening prilagoditi uporabnikom. Ena izmed intervjuvank pravi, da je polovica dela odvisna od prostora. Spet druga intervjuvanka meni, da so uporabniki, vodenje in program soodvisni in enako pomembni. Tretja je kot najpomembnejši dejavnik omenila vodenje. Fizični kontekst je bil dvakrat označen kot najmanj pomemben, a vseeno ne kot nepomemben. Torej so vsi dejavniki pomembni in vplivajo na trening, zato ne gre nobenega izmed njih zanemariti pri izvajanju treninga asertivnosti. Izvajalke torej pripisujejo različnim sklopom dejavnikov različno pomembnost, pri čemer pa izhajajo na podlagi svojih izkušenj. Za uspešen trening moramo biti pozorni na vse štiri tematske sklope: uporabnike, program, vodenje in fizični kontekst.

6 SKLEPI IN PREDLOGI

Sklepi, pridobljeni na podlagi raziskave, so naslednji:

- trening asertivnosti je primeren za vse skupine uporabnikov;
- starost uporabnikov ni pomembna, prav tako so v isti skupini lahko uporabniki različnih starosti. Starostno ista skupina pa mora biti, ko so uporabniki šolska mladina, zaradi specifičnosti njihovih težav;
- dobro je, da je skupina mešana po spolu, saj se na tak način med delom pokažeta vidika obeh spolov. Mešanje pa ni zaželeno v izjemnih primerih, kot je trening, ki poteka za ženske, ki so žrtve nasilja;
- za učinkovit trening asertivnosti je tega treba prilagoditi potrebam uporabnikov: prilagoditi je treba tako sam program kot način in trajanje treninga;
- treningi asertivnosti so lahko različno dolgi: lahko potekajo kot kratki intenzivni vikend tabori ali kot daljši treningi, ki običajno potekajo od dva do tri mesece po enkrat na teden;
- dobro je, da trening asertivnosti vodita dva voditelja, da se na eni strani en sam preveč ne utruji, na drugi strani pa vodenje v paru prinaša učinkovitejšo skupinsko dinamiko, participiranje in osebno rast voditeljev. Pri uporabnikih z motnjami v osebni razvoju je število voditeljev večje;
- voditelj mora, preden začne samostojno izvajati treninge, tudi sam skozi trening asertivnosti. Poznati mora vsebine treninga. Poleg poznavanja tematike je dober voditelj topla in srčna oseba. Svoji skupini nudi varnost in ustvarja ustrezne pogoje za izvedbo treninga;
- za trening so potrebne priprave – preveriti je treba literaturo na določeno temo, razmisliti, kaj želimo uporabnikom sporočiti. Cilj so vedno uporabniki;
- pomembno je, da imajo voditelji možnost reševati probleme, na katere naletijo med izvajanjem treninga. K temu pripomore supervizija, ki voditelju pomaga konstruktivno preživeti stresne situacije, ki so sestavni del pri delu z ljudmi;
- za trening asertivnosti je treba imeti na razpolago ustrezen prostor. Prostor naj bo manjši. Imeti mora stole, da udeleženci lahko sedijo v krogu. Biti mora topel in miren;
- treninge asertivnosti se financira prek razpisov, ministrstev, uradov in občin ter ponekod tudi prek prispevkov udeležencev. Da se trening sploh lahko izvaja, so pomembna vsaj minimalna finančna sredstva. Če imamo prostor že na razpolago in če

jih izvajalci izvajajo prostovoljno, potrebujemo vsaj toliko finančnih sredstev, da zagotovimo ustrezne materiale, ki jih potrebujemo med treningom;

- na trening asertivnosti vplivajo vsi dejavniki: struktura uporabnikov, vodenje, program in fizični kontekst. Različno dožemanje pomembnosti vsakega dejavnika izhaja iz različnih izkušenj, ki jih imajo izvajalci treningov.

Predlogi na podlagi raziskave:

- več ozaveščanja o tem, kaj je trening asertivnosti in kako nam lahko pomaga;
- ker je raziskava narejena na podlagi izkušenj in mnenj izvajalk treningov, bi bilo smiselno raziskati tudi vidik uporabnikov.

7 UPORABLJENA LITERATURA

Bourne, E. J. (2014), *Anksioznost in fobije*. Ljubljana: Modrijan.

Brocher, T. (1972), *Skupinska dinamika in izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Čačinovič Vogrinčič, G. (2008), *Socialno delo z družino*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N., Možina, M. (2008), *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Čačinovič Vogrinčič, G., Musek, J., Pečjak, V., Zabukovec, V., Žlender B., Polič, M. (1994), *Psihološki vidik nesreč*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za zaščito in reševanje pri Ministrstvu za obrambo.

Dickson, A. (1998), *Postavite se zase: veščine odločnosti*. Ljubljana: Iskanja.

Dragoš, S., Leskošek, V., Petrovič Erlah, P., Škerjanc, J., Humljan Urh, Š., Žnidarec Demšar, S. (2008), *Krepitev moči*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Erlah, P., Žnidarec, S. (1997), *Trening asertivnosti*. Diplomsko delo. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Gržan, K. (2000), *Da, življenje: ob 10. obletnici prvega materinskega doma Zavoda Pelikan – Karitas in Tednu Karitas 2000*. Ljubljana: Družina 2000.

Harris, T. A. (2007), *Jaz sem v redu – ti si v redu*. Ljubljana: Karantanija.

Hojnik Zupanc, I. (1999), *Samostojnost starega človeka v družbeno – prostorskem kontekstu*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Kristanc, S. (1995), Ljudje s posebnimi potrebami in dvojna diskriminacija. Socialno delo, 1.34, št. 5, str. 303-308

Lamovec, T. (1998), Psihosocialna pomoč v duševni stiski. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Lüssi, P. (1990), Sistemski nauk o socialnem delu. Socialno delo 29, št. 1–3, str. 81–94. Visoka šola za socialno delo.

Mesec, B., Dragoš, S. (1993), Taksonomija oblik neformalne pomoči. Socialno delo 332, št. 5–6, str. 5–18.

Milošević Arnold, V., Vodeb Bonač, M., Erzar, D., Možina M. (1999), Supervizija – znanje za ravnanje: priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Milošević Arnold, V., Poštrak, M. (2003), Uvod v socialno delo. Ljubljana: Študentska založba.

Moreno, J.L., Moreno, Zerka T. (2000), Skupine, njihova dinamika in psihodrama. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.

Možina, S., Kavčič, B., Tavčar, M. I., Pučko, D., Ivanko, Š., Lipičnik, B., Gričar, J., Repovž, L., Vizjak, A., Vahčič, A., Rus, V., Bohinc, R. (1994), Management. Radovljica: Didakta.

Musek J., Pečjak V. (1992), Psihologija. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Ogrinc, P. (2012), Trening asertivnosti kot metoda preventivnega dela z mladostniki. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani: Filozofska fakulteta.

Petrovič Erlah, P., Žnidarec Demšar, S. (2004), Asertivnost: Zakaj jo potrebujemo in kako si jo pridobimo. Nazarje: Argos.

Ramovš, J. (1995), Slovenska sociala med včeraj in jutri. Druga predelana in dopolnjena izdaja. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.

Ramovš, J. (2003), Kakovostna starost: socialna gerontologija in gerontagogika. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka.

Randall, R., Southgate, J. (1988). Skupinska dinamika v skupnosti – ali ni treba, da so vaši sestanki tako neznosni. Ljubljana: Zveza kulturnih organizacij Slovenije: Višja šola za socialne delavce.

Satir, V. (1995), Družina za naš čas. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Stritih, B., Možina, M. (1998), Nova strategija pomoči v socialnem delu: študijsko gradivo za predmet teorije pomoči. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Sundel, S. S., Sundel, M. (1981), Be assertive. California: SAGE Publications, Inc.

Ule, M. (2009), Socialna psihologija: analitični pristop k življenju v družbi. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Založba FDV.

Zaviršek, D., Zorn, J., Videmšek, P. (2002), Inovativne metode v socialnem delu: opolnomočenje ljudi, ki potrebujejo podporo za samostojno življenje. Ljubljana: Študentska založba.

Psihoterapija, psihoterapevtske modalitete. Dostopno na:

<http://psihoterapija.lektura.si/transakcijska-analiza.html> (1.5.2016)

8 PRILOGE

8.1 RAZVRSTITEV KOD IN IZJAV INTERVJUJUVANK

8.1.1 Priloga 1: UPORABNIKI

Uporabniki, s katerimi so imele intervjuvanke izkušnjo

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Jaz sem delala z duševno prizadetimi.	Osebe z motnjami v duševnem razvoju
B	Da, v podjetjih ali pa v šolstvu, izobraževanju, zbornicah.	Podjetja Šolstvo Zbornice
B	Delala sem tudi z duševno bolnimi.	Osebe z motnjami v duševnem razvoju
B	V Ženski svetovalnici	Ženska svetovalnica
C	Ene imam za skupino dijakov.	Dijaki
C	Potem so študentje oziroma populacija, tudi zaposleni, med 20 in 30 let.	Študenti Zaposleni
C	No tu pa pridejo ponavadi ali tisti, ki bi se radi naučili izvajati treninge asertivnosti in so že kar dosti asertivni in pridejo iskat znanje ali pa tisti, ki imajo mogoče res težavo s samopodobo ali navezovanjem stikov, da težko rečejo ne brez občutka krivde, da težko povejo svoje mnenje, pa da so velikokrat rajši tiho za voljo dobrih odnosov.	Učenje Osebe, ki jim primanjkuje asertivnosti
D	Preprosto tisti, ki jim primanjkuje asertivnosti.	Osebe, ki jim primanjkuje asertivnosti
D	Je pa tako, da sem jaz deset let delala na Centru za pomoč mladim	Mladi

D	Tudi menedžerji, tudi strokovni delavci v šolstvu, defektologi itd.	Menedžerji Strokovni delavci v šolstvu
D	Da, na CPM-ju sem izvajala treninge, hkrati pa sem vmes imela še dva vikenda za Zvezo Sožitje in enega za strokovnjake.	Osebe z motnjami v duševnem razvoju Strokovnjaki
E	Pravzaprav je bilo odprto vsem, nismo imeli usmerjeno ali za ljudi s kakšno duševno motnjo, ampak predvsem za ljudi, ki so čutili, da bi povečali asertivnost, boljši stil komuniciranja.	Osebe, ki jim primanjkuje asertivnosti

Vpliv prostovoljnosti udeležbe uporabnikov na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Tudi me smo jasno povedale, da se bo vsak posameznik sam odločil, če se želi udeležiti treninga ali ne.	Prostovoljna udeležba	Prostovoljna udeležba
A	Sigurno pa je bil tudi kdo, ki mu je bilo na začetku vseeno, če je tam ali ne, vendar ga je potem potegnilo noter.	Pozitiven učinek	Pozitiven učinek
B	Običajno so tudi prisiljeni v te stvari.	Podjetja – udeležba pod prisilo	Udeležba pod prisilo
B	Torej v skupine (izven podjetij) udeleženci pridejo prostovoljno in želijo delati na sebi.	Prostovoljna udeležba	Prostovoljna udeležba
B	Na začetku imajo nekateri v podjetjih odpore do dela v delavnicah. Potem pa predelamo stvari in se običajno potem vsi boljše počutijo.	Zadovoljstvo uporabnika	Pozitiven učinek

C	Ponavadi pridejo dijaki, ki imajo res nizko samopodobo oziroma prepoznavajo, da so premalo samozavestni, da mogoče težko navezujejo stike.	Dijaki z nizko samopodobo – delo na sebi	Prostovoljna udeležba
C	Vedno več je tudi dijakov, ki jih šola pošlje z vzgojnim ukrepom oziroma za alternativno vzgojno kazen.	Dijaki – alternativni vzgojni ukrep	Prostovoljna udeležba
C	Tako, da sploh nisem zaznala, da bi kdorkoli... ok, na začetku je bil ukrep, na koncu pa so bili veseli.	Zadovoljstvo uporabnika	Pozitiven učinek
C	No tu pa pridejo ponavadi ali tisti, ki bi se radi naučili izvajati treninge asertivnosti in so že kar dosti asertivni in pridejo iskat znanje ali pa tisti, ki imajo mogoče res težavo s samopodobo ali navezovanjem stikov, da težko rečejo ne brez občutka krivde, da težko povejo svoje mnenje, pa da so velikokrat rajši tiho za voljo dobrih odnosov.	Študenti, zaposleni – učenje, delo na sebi	Prostovoljna udeležba
D	Pri meni je eden od pogojev ta, da se ljudje sami odločijo, tako, da je tukaj prisila odveč.	Prostovoljna udeležba	Prostovoljna udeležba
D	Se je pa mogoče zgodilo, da so ljudje, ki so bili vključeni prek Zveze Sožitje, niso točno vedeli kam gredo, vendar pa so bili na koncu zadovoljni.	Zadovoljstvo uporabnika	Pozitiven učinek
E	Da, vsi.	Prostovoljna udeležba	Prostovoljna udeležba

Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na starost

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Imeli smo od 20 pa do 40–45.	20–45 let	Heterogena skupina
B	Jaz sem delala samo s srednješolci in se mi zdi, da se stvari že dobro primejo.	Srednješolci	Homogena skupina
B	Vse bolj ko gremo proti 19., 20. letom, tisti pozni adolescenci, je trening asertivnosti zelo dobra stvar.	Pozna adolescence	Heterogena skupina
B	Pa tudi zgodnja odraslost, blizu 30. leta, običajno da tudi dobre smernice za naprej.	Zgodnja odraslost	Heterogena skupina
B	Potem sem pa imela tudi starejše, po 40., 50. letu.	Osebe po 40. letu	Heterogena skupina
C	Od 15 do 30. Ločeno na dijake in študente.	15–20 let; 20–30 let	Homogena skupina
D	Preko Sožitja smo delali s skupino, kjer je bila najmlajša udeleženka stara 18 let, najstarejši pa 65 let. Pa so bili na koncu zelo dobri rezultati.	18–65 let	Heterogena skupina
D	Da, na CPM-ju sem izvajala treninge...	Mladi	Homogena skupina
E	Stari so bili od 18 navzgor. Največ, če se prav spomnim, je bilo okrog 50 do 60 let.	18–60 let	Heterogena skupina

Mnenja intervjuvank o vplivih različne starosti uporabnikov v skupini

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Starost niti ne vpliva na uspeh.	Odsotnost vpliva	Odsotnost vpliva

B	Običajno je zelo heterogena skupina, kar pa štejem kot prednost, ker se veliko naučimo eden od drugega	Socialno učenje	Prisotnost pozitivnega vpliva
B	Razen recimo, če je bilo specifično na šoli, da so bili samo najstniki. Na tem mestu ne bi bilo dobro, če bi kaka 40–letnica razlagala o svojih stvareh	Razlika med mladostniki in odraslimi	Prisotnost negativnega vpliva
C	Drugače pa ne mešamo tega, zaradi tega, ker je še vseeno malo drugače	Razlika med mladostniki in odraslimi	Prisotnost negativnega vpliva
C	Srednješolske situacije so ponavadi drugačne kot potem, ko si že študent.	Razlika med mladostniki in odraslimi	Prisotnost negativnega vpliva
D	Tudi o temu je težko govoriti, zaradi tega, ker vsak se potrudi maksimalno zase	Manjši vpliv	Manjši vpliv
D	Če je skupina iste starosti, je uspeh samo v temu, da si mogoče lažje delijo izkušnje	Lažja delitev izkušenj, socialno učenje	Prisotnost pozitivnega vpliva
D	Jaz še nikoli nisem doživela, da bi nekdo rekel: »Slabo sem se počutil, ker je bila ena oseba starejša od mene.« Mogoče je še bolj dobrodošlo, ker je čutila, da jo ta oseba malo bolj razume, ker ima več življenjskih izkušenj.	Razumevanje	Prisotnost pozitivnega vpliva
E	Po mojih izkušnjah so mlajše bile večinoma bolj odprte do deljenja osebnih stvari, starejše so imele več izkušenj.	Raznolikost	Prisotnost pozitivnega vpliva

Izkušnje intervjuvank s homogenimi ali heterogenimi skupinami glede na spol

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Jaz sem imela mešane skupine, nikoli nisem imela skupine, kjer bi bili samo moški ali samo ženske.	Heterogene skupine
B	Večinoma pridejo ženske, a so tudi moški.	Heterogene skupine Prevladujejo uporabnice
B	V ženski svetovalnici so bile samo ženske in tu niti ni bilo zaželeno mešanje.	Homogene skupine
B	Pri najstnikih so tudi dekleta v najstniških letih bolj dovzetne za te stvari kot pa dečki.	Razlike med spoloma
B	Zdi se mi, da ženske bolj reflektiramo, razmišljamo in zato rajši pridemo na trening asertivnosti	Razlike med spoloma
C	Ja, so mešane.	Heterogene skupine
C	Je več punc ponavadi, še vedno.	Prevladujejo uporabnice
C	Sedaj se vedno bolj tudi fantje zavedajo, jim ni tak problem, se mi zdi, da je to malo bolj razširjeno.	Razlike med spoloma Porast uporabnikov
D	V teh primerih je šlo to za ljudi, ki imajo težave v duševnem zdravju, potem za dekleta z motnjami v prehranjevanju, zelo aktivno pa še zmeraj potekajo treningi preko Zveze Sožitje.	Heterogene skupine Homogene skupine
E	Da, večji del je bil žensk, je pa bil v vsaki skupini vsaj eden do dva moška.	Heterogene skupine Prevladujejo uporabnice

Mnenja intervjuvank o vplivih obeh spolov uporabnikov v skupini

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Mešana skupina je dobra, ker tako vidimo vidike obeh spolov.	Vidika obeh spolov	Prisotnost pozitivnega vpliva

B	V ženski svetovalnici so bile samo ženske in tu niti ni bilo zaželeno mešanje.	Nezaželeno mešanje	Prisotnost negativnega vpliva
B	...moški zelo obogati skupino.	Obogatitev skupine	Prisotnost pozitivnega vpliva
E	Struktura skupine zelo pogojuje dinamiko in je, kar se tiče spola, dobro, da sta oba vidika: in moški in ženski pogled na določene stvari	Vidika obeh polov	Prisotnost pozitivnega vpliva
E	Da se malo spolni stereotipi razbijejo	Razbijanje spolnih stereotipov	Prisotnost pozitivnega vpliva
E	Da bi bila skupina homogena po spolu, se mi zdi, če bi bila res tematika zelo taka, da bi bila vezana samo na ženske, da bi se izključno dogajale ženskam...kot je kakšno...no ja, saj nasilje se dogaja tudi moškim...ampak ...da bi bilo to dobro zaradi terapevtskih razlogov, da bi se počutile ženske bolj varne.	Nezaželeno mešanje, občutek varnosti	Prisotnost negativnega vpliva

Izkušnje intervjuvank glede na stopnjo izobrazbe uporabnikov

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Verjetno so kakšne razlike, vendar sama nimam dosti izkušenj z ljudmi z različno izobrazbo, saj so naši udeleženci večinoma imeli končano osnovno šolo.	Osnovnošolska izobrazba
B	Po horizontali pa ni bistvenih razlik – od 7. stopnje pa do šivilje.	Srednješolska izobrazba Univerzitetna izobrazba

Mnenja intervjuvank o vplivih izobrazbe uporabnikov na trening asertivnosti

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Verjetno so kakšne razlike, vendar sama nimam dosti izkušenj z ljudmi z različno izobrazbo, saj so naši udeleženci večinoma imeli končano osnovno šolo.	Prisotnost vpliva
A	Seveda je tudi celoten program bil prilagojen stopnji razumevanja uporabnikov.	Prilagoditev treninga asertivnosti uporabnikom
B	Izobrazba niti ni pomembna, ker se trudim prilagoditi izraze udeležencem.	Odsotnost vpliva
B	Tehnični poklici torej nujno rabijo strukturo, zato trening poteka malo drugače, potrebno je malo drugače razložiti stvari.	Prilagoditev treninga asertivnosti uporabnikom
B	Humanisti pa lahko že od začetka delajo veliko v dvojicah – igre vlog.	Prilagoditev treninga asertivnosti uporabnikom
D	Tako da, eni ljudje so zelo asertivni pa imajo narejeno samo osnovno šolo, enim pa asertivnost zelo peša oziroma so jo izgubili pa imajo doktorat znanosti.	Odsotnost vpliva

Različni vplivi poznavanja uporabnikov med seboj na trening asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Mislim, da je to, da so se med seboj poznali, pozitivno vplivalo nanje, v smislu, da so imeli več suporta, saj so tudi sami doživljali podobno.	Suport	Pozitiven vpliv
B	V podjetju so že ustaljene norme, pravila med njimi in je zato kar težko delat.	Oteženo delo	Negativen vpliv

B	Da, meni je precej lažje in zdi se mi, da posameznik več dobi.	Posamezniki več dobijo, če se ne poznajo	Pozitiven vpliv
C	Dijaki so mogoče na začetku malo bolj pogumni pa se malo bolj varne počutijo, če imajo nekoga tu, so malo bolj glasni.	Pogum, varnost	Pozitiven vpliv
C	Po dveh, treh srečanjih pa se ne pozna več toliko.	Zmanjšanje vpliva	Odsotnost vpliva
C	Pri študentih pa pridejo tudi pari, fant pa punca, vendar se ni izkazalo za nič slabega, v smislu, da bi kakorkoli neučinkovito vplivalo na skupino.	Odsotnost vpliva	Odsotnost vpliva
D	Za kakšno skupino je to lahko manko, če se bolj poznajo, zaradi tega ker mogoče že malo preveč vedo vsak o vsakem	Preveč vedo vsak o vsakem	Negativen vpliv
D	Za drugo skupino je pa to lahko zelo dobrodošlo, zaradi tega, ker gredo lahko res v globino in se lahko lažje odprejo	Poglobitev Sproščenost	Pozitiven vpliv
E	Enkrat je prišlo ven, da se dve poznata in smo potem seveda jasno odprli, kaj bi to za njiju pomenilo: verbalno je bilo rečeno, da ni problema, ampak drugič druge ni bilo več.	Prekinitev obiska	Negativen vpliv

E	Načeloma ni nikoli dobro, da se poznajo udeleženci v skupini, ker potem prinašaš druge stvari v skupino, kot samo to, kar se dogaja na skupini, ampak so pretekle skupne izkušnje, ki vplivajo.	Vnašanje preteklih skupnih izkušenj	Negativen vpliv
---	---	-------------------------------------	-----------------

8.1.2 Priloga 2: PROGRAM

Število uporabnikov na treningu asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Naš pogoje je bil, da sprejmemo do 12 ljudi.	Do 12 oseb
C	Od osem do dvanajst udeležencev.	Do 12 oseb
D	Velikost skupine tudi ne more biti dvajset. Zame je najbolj optimalno najmanj šest in največ štirinajst.	Do 14 oseb
E	Skupine so bile tam deset do enajst, dvanajst največ.	Do 12 oseb

Trajanje treninga asertivnosti glede na izkušnje in mnenja intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Vedno smo imeli vikend tabore.	Vikend tabori	Krajši treningi

A	Skupine so bile različne: tisti, ki so se prijavili, so tako šli vsaj enkrat skozi trening. To je bila Asertivnost 1. Potem smo skozi njihove zgodbe videle, kaj se jim dogaja in začele stvari nadgrajevati in jih močno usmerjati v prakso. Tako smo praktične stvari delali v delavnicah. Tisti, ki so že bili na Asertivnosti 1 in so želeli potem še na Asertivnost 2, so bili potem v isti skupini. Tako je skupina ostala ista.	Možnost nadaljevanja treninga asertivnosti na naslednjo stopnjo Isti uporabniki	Nadaljevanje treninga Isti uporabniki
B	Potem pa potekajo srečanja na štirinajst dni po dve uri. Tako da sam trening traja tri mesece. To pa ravno zaradi teh vaj, da se posamezniki lahko poglobijo vase in naredijo vaje.	3 meseci (2 uri na 14 dni) – daljši treningi Pozitivni vidik daljšega treninga	Daljši treningi Pozitivni vidik
B	Po končanem celotnem treningu se po dveh mesecih naredi še buster seansa, da vidimo, kako jim je šlo, ali potrebujejo še kaj motivacije.	Po 2 mesecih končnega treninga sledi ponovno srečanje	Ponovno srečanje
B	Včasih se zgodi, da skupina hoče iti naprej, na tej buster seansi se zazna potreba. Tako se lahko dobimo samo še enkrat in obdelamo neko temo ali pa naredimo kar štiri srečanja. Odvisno, kako se udeleženci odločijo.	Možnost štirih srečanj	Ponovno srečanje
B	V podjetjih gre običajno za zgoščen, 8–urni trening.	8–urni trening	Krajši treningi

C	Dobro se je izkazal šest tedenski, ki traja 2 uri in pol – je daljši trening po času pa krajši po tednih	6 tednov (2,5 ure na teden)	Daljši treningi
C	Za študente imamo pa ta dolge, deset tedenske po dve uri na teden ali pa vikend, kar pomeni petek popoldne, cela sobota in nedelja. To so pa vse vsebine noter vključene in je zelo intenzivno.	10 tednov (2 uri na teden) Intenzivni vikend treningi	Daljši treningi Krajši treningi
C	Tudi vikend ima svoje pluse, ker se dosti bolj skupina poveže. Ponavadi je še večje zaupanje, bolj začnejo o sebi govorit, iz sebe izhajati, o svojih lastnih problemih.	Pozitiven vidik krajšega treninga	Pozitiven vidik
C	Po drugi strani pa ima dolgi trening prednost, da lahko vsako stvar potreniraš doma. Tukaj pridobiš neko veščino, znanje, neko razumevanje, prepričanje, da sploh razumeš kako pa kaj, izkušnjo. Potem greš pa to probat domov in ko prideš nazaj vidiš ali deluje ali ne deluje, kaj zdaj nisem prav naredil. Tu imaš možnost priti nazaj.	Pozitiven vidik daljšega treninga	Pozitiven vidik
C	Sedaj bomo imeli Trening asertivnosti 2 /.../ To je druga stopnja, da se še poglobi, da vidimo kje smo.	Možnost nadaljevanja treninga na naslednjo stopnjo	Nadaljevanje treninga
C	Udeleženci so isti kot so bili v enki.	Isti uporabniki	Isti uporabniki

C	Še potem, ko imamo kakšno srečanje čez kakšen mesec in se dobimo v Tivoliju pa gremo na sladoled, pridejo z veseljem.	Po 1 mesecu ponovno srečanje	Ponovno srečanje
D	Za ljudi z motnjami v duševnem razvoju izvajamo tri dni po cel dan.	3 dni po ves dan	Krajši treningi
D	Potem pa imamo čez eno leto možnost, da se isti uporabniki prijavijo še na drugo stopnjo in potem naslednje leto še na tretjo stopnjo.	Možnost nadaljevanja treninga na naslednjo stopnjo	Nadaljevanje treninga
D	Najboljša varianta je taka, kot je v priročniku, to je enkrat na teden, dve uri, dva do tri meseca.	2–3 mesece (2 uri na teden)	Daljši treningi
E	Delavnice so trajale osemkrat po uro in pol brez odmora.	8–krat po 1, 5 ure	Daljši treningi
E	Točen začetek, točen konec. Pač ta konstantnost je pomembna.	Konstantnost časa	Konstantnost časa
E	Pa tudi smo povedali, da če bi več kot enkrat kdo manjkal...to smo že vzeli kot faktor, da mogoče ta čas ni primeren za to osebo, da si ne more uredit osem terminov, da bi prišla.	Dovoljena le 1 odsotnost	Konstantnost udeležbe

Struktura programa treninga asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Potem smo imeli delavnice od 9. do 12. ure. Te so se nadaljevale od 16. do 19. ure.	Od 9. do 12. ure Od 16. do 19. ure	Struktura časa
A	Torej je bilo šest ur intenzivnega dela.	Intenzivno delo	Struktura časa
A	Vmes smo imeli pavzo.	Odmor	Struktura časa

A	Tako, da smo dejansko bili neprestano skupaj.	Skupina je bila skupaj – povezanost	Struktura programa
A	Struktura je torej bila podobna kot v priročniku, le da smo vsebino prilagodile njihovem razumevanju.	Prilagojenost programa uporabnikom	Struktura programa
A	Sam koncept pa je ostal isti: opolnomočenje, postaviti se zase, znati reči »ne« brez občutka krivde itd.	Vsebina treninga po priročniku	Struktura programa
A	Mogoče smo bile na določene stvari bolj osredotočene.	Poudarek na določenih temah	Struktura programa
A	Delo je potekalo tako, da je bil na začetku teoretični del – torej, da smo jim razložile zadeve.	Teoretični del	Struktura programa
A	Potem smo skupaj z njimi vadili in šli tudi z njimi igro vlog.	Praktični del – igre vlog	Struktura programa
A	Poleg igre vlog je bilo veliko dela tudi s papirjem – da daš zadeve na papir (risanje, pisanje).	Praktični del – risanje	Struktura programa
A	Tudi nalepke smo imeli: nalepke v smislu, kaj ti drugi govorijo.	Praktični del – pisanje na nalepke	Struktura programa
A	Vedno smo delali v krogu.	Delo v krogu	Struktura programa
A	Zvečer smo naredili žur in je bilo zelo sproščeno in preprosto.	Zabava	Struktura programa
B	Na začetku vsake delavnice dam travnik počutja./.../ na koncu srečanja vajo ponovijo.../.../ Tako lahko primerjajo svoje počutje na začetku in koncu delavnice.	Travnik počutja – primerjava počutja uporabnika	Struktura programa

B	Na prvih srečanjih se vedno dotaknemo samopodobe. Razumeti poskušam, kaj jim manjka in se nato na podlagi tega odločam, o čem je potrebno govoriti, na čem je potrebno delati.	Prilagoditev programa uporabnikom	Struktura programa
B	Popolnoma se prilagajam skupini.	Prilagoditev programa uporabnikom	Struktura programa
B	Prvo in zadnje srečanje imam zelo določeno.	Prvo in zadnje srečanje sta strukturirana	Struktura srečanja
B	Prvo srečanje je namenjeno temu, da se spoznamo, osvojimo osnovne pojme (kaj je asertivnost), pričakovanja, strahovi, kaj lahko oni prinesejo, da se med seboj dobro počutijo, da vidijo, da so na pravem mestu. Razložim tudi način dela (domače naloge). Dotaknemo se tudi samopodobe. Potem pa na prvem srečanju vidim, kaj je najbolj urgentno.	Vsebina prvega srečanja: – spoznavanje – predstavitev osnovnih pojmov – pričakovanja, strahovi – predstavitev načina dela – pregled stanja	Struktura srečanja
B	Zadnje srečanje pa je absolutno namenjeno evalvaciji, komplimentom, kaj so naredili, ali so zadovoljni z doseženim.	Vsebina zadnjega srečanja: – evalvacija – pregled dosežkov in zadovoljstva uporabnikov	Struktura programa

B	Včasih se pripravi tudi kakšna tema. Vmes namreč vpletem tudi javne nastope. Tako si vzamemo 15 minut (ne glede na temo) in predstavijo določeno temo. Tako počasi izgubljajo ta strah pred javnim nastopanjem. To je za samopodobo velika potrditev in zato ta del velikokrat združim s komplimenti.	Javno nastopanje – potrditev za samopodobo	Struktura programa
B	Držimo se neke strukture, vmes imamo pavzo.	Odmor	Struktura časa
B	Delali smo več na samopodobi, komunikaciji.	Prilagojenost programa uporabnikom – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa
B	Delali smo vaje »igre vlog« – kako izraziti svoje želje, potrebe.	Prilagojenost programa uporabnikom – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa
B	Mislim, da kritike nismo delali, ker je to malo težja vaja.	Prilagojenost programa uporabnikom – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa

B	Dotaknili smo se tudi čustev.	Prilagojenost programa uporabnikom – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa
B	Absolutno tudi pravice in odgovornosti, komplimenti, načrti, delanje na sebi, osebno negovanje.	Prilagojenost programa uporabnikom – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa
B	Prvi list je zelen, domače naloge so oranžne, teorijo jim dajem na rumenih listih, ker vzpodbuja kreativnost.	Psihologija barv	Struktura programa
C	Na začetku je spoznavanje. Pomembno je sklepanje skupnih dogovorov. Raziščejo se pričakovanja, strahovi, kaj ljudje hočejo.	Začetek: – spoznavanje – sklepanje dogovorov – pričakovanja in strahovi	Struktura programa
C	Najprej je zmeraj uvod v temo, predstavitev teme, potem kje si sam – da ugotoviš kje sploh si ti na tem področju.	Teoretični del – predstavitev teme	Struktura programa
C	Vedno se zaključi z evalvacijo.	Evalvacija	Struktura programa
C	Jaz domačo nalogo dam v smislu, če želijo.	Domača naloga	Struktura programa

C	Potem pa, ko se naslednjič dobimo, naredimo malo povzetek.	Domača naloga – ob naslednjem srečanju sledi povzetek	Struktura programa
C	Če delamo v skupini, smo v krogu z namenom, da se vsi vidimo, da komunikacija lažje poteka, da ni med nami barikad.	Delo v krogu	Struktura programa
C	Drugače pa poteka delo tudi v manjših skupinicah, parih, pri igrah vlog pa so trije.	Praktično delo – igre vlog	Struktura programa
C	V naprej vem teme, je pa res, da če se v neki skupini izkaže, da nekaj potrebujejo bolj, se prilagodim skupini.	Prilagoditev programa potrebam uporabnikov	Struktura programa
D	Takšna, kot je v priročniku.	Delo po priročniku	Struktura programa
D	Struktura programa, to se pravi vedenja, pravice, govorica telesa, kritika, pohvala,... to naj bi bilo v vsakem treningu, ampak glede na to, kako ljudje dojemajo različne stvari, ima vsak voditelj možnost, da v okviru tega prilagaja stvari tako, kot začuti, da je za uporabnike pomembno.	Prilagoditev programa potrebam uporabnikov	Struktura programa
D	Priročnik ni namenjen temu, da bi po istem kopitu delali z vsako skupino ljudi, ampak da se vse komponente, ki so noter in vsebine, izvajajo v treningu.	Delo po priročniku	Struktura programa

D	Trening je prilagojen njim, tako da se zelo aktivno lotimo dveh tem na dan.	Prilagoditev programa potrebam uporabnikov – osebe z motnjami v duševnem razvoju	Struktura programa
D	Če se le da in če so ljudje pripravljeni na to in zmožni slediti taki strukturi, potem to prakticiramo na tak način.	Delo po priročniku	Struktura programa
D	Trening se vedno začne z govorom o izkušnjah iz preteklega tedna.	Začetek vsakega srečanja – izkušnje iz preteklega tedna	Struktura programa
D	Vendar, če dobim občutek, da bi ljudje radi o tem govorili, da se jim zdi to pomembno, da podelijo izkušnje in povejo na glas, smo potem o tem govorili uro in pol. Potem je še pol ure ostalo do konca in takrat sigurno nismo nadaljevali z naslednjo temo. To je fleksibilnost in to mi je všeč.	Fleksibilnost	Struktura programa Struktura časa
D	To je prilagajanje temu, kar udeleženci želijo.	Prilagoditev programa željam uporabnikov	Struktura programa

E	Pravzaprav smo imeli tudi uvodni intervju, ki je bil namenjen preverjanju pričakovanj: kaj oni pričakujejo, kakršna koli vprašanja, strahovi, bojazni bi imeli, da smo se lahko tam pogovorili. Hkrati pa smo mi tudi preverili njihovo zgodovino, osebno.	Uvodni intervju: – preverjanje pričakovanj – vprašanja, strahovi – preverjanje osebne zgodovine uporabnikov	Struktura programa
E	Intervjuji so bili individualni.	Intervju poteka individualno	Struktura programa
E	Vsaka delavnica je imela nek petminutni uvodni del, ki je bil kot pozdrav pa nekak fokusirat se tukaj in zdaj.	Začetek – petminutni uvodni del	Struktura programa
E	Kakšne misli in refleksija od prejšnje delavnice	Refleksija prejšnje delavnice	Struktura programa
E	Potem je bila delavnica namenjena posamezni tematiki, kot je bilo po planu: za začetek seveda čisto splošno asertivnost in kaj to je, potem smo šli pa tudi na druge teme, kake emocije, konflikti, reševanje konfliktov, stili komuniciranja. Kaj še...tudi nasilje je bilo...verbalno predvsem, stereotipi,...	Tematike: – asertivnost – čustva – konflikti – stili komuniciranja – stereotipi – nasilje	Struktura programa
E	Sedeli smo v krogu.	Delo v krogu	Struktura programa
E	Imeli smo tablo, na katero smo zapisovali. Včasih smo na kolaž pisali kakšen povzetek od prejšnjich.	Pisanje na tablo ali kolaž	Struktura programa

E	Ali pa na začetku prve delavnice smo zastavili cilje in kaj si vsak osebno želi smo zapisali. Na zadnji delavnici smo se vrnil k temu in pregledali, koliko je kdo uresničil to, kar je želel.	Zastavljanje ciljev in pregled doseženih ciljev	Struktura programa
E	Kar pogoste so bile igre vlog.	Praktično delo – igre vlog	Struktura programa

8.1.3 Priloga 3: VODENJE

Število izvajalcev treninga asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Nas (izvajalk treninga) je namreč bilo pet.	5 izvajalk	5 izvajalcev
A	Bilo je tako: eden je bil taborovodja, ki je imel predvsem organizacijsko vlogo. Ostale štiri smo pa potem intenzivno delale po skupinicah.	1 taborovodja 4 vodje skupin	5 izvajalcev
A	Vodja tematske delavnice je bil samo eden – in ena na dvanajst ljudi je čisto v redu.	Tematska delavnica: 1 vodja na 12 uporabnikov	1 izvajalec
A	Potem pa v manjših skupinah je dobro, da je eden vodja na tri do štiri ljudi.	Manjše skupine: 1 vodja na 4 uporabnike	5 izvajalcev
A	Vsak je imel v skrbi svoje tri udeležence.	1 vodja odgovoren za 3 uporabnike	1 izvajalec
B	Delala sem tudi v paru in se je dobro odneslo.	2 izvajalca Pozitivna izkušnja	2 izvajalca Pozitiven vpliv dveh izvajalcev

B	Zadnje čase pa ne dobim koliderja.	1 izvajalec	1 izvajalec
B	Glede na to, da so si teme tako različne, je dobro, da jih razlagajo različni ljudje, saj moj stil lahko nekomu zelo paše, spet drugemu pa malo manj.	Različni stili predstavitev	Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
B	Naloga kovodje je, da opozori še na kak drug vidik, zato je dobro, da je zraven.	Drugi vidik	Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
B	Dobro bi bilo predvsem, da bi bil to moški, sploh ko gre za mešano skupino. Tako bi lahko videli oba vidika.	Vidik obeh spolov	Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
C	Jaz jih vedno izvajam.	1 izvajalec	1 izvajalec
C	In potem, kdo pokaže interes. /.../ Zaenkrat sem vedno sovodila s puncami, ker fantje še niso pokazali interesa.	Izvajanje v paru s prostovoljko	2 izvajalca
C	Zagotovo. Se strinjam.	Vidik obeh spolov	Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
D	Zelo se mi zdi pomembno, da je par, ki vodi.	2 izvajalca	2 izvajalca
D	Zato, ker je, glede na to, skupinska dinamika veliko bolj učinkovita.	Učinkovitejša skupinska dinamika	Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
D	Tudi posameznik, en sam, se zelo hitro utruji in mogoče ne more tako aktivno participirati kot bi lahko	Utrujenost	Negativni vpliv enega izvajalca
D	Za štirinajst oseb sta dva dovolj	2 voditelja na 14 uporabnikov	2 izvajalca

D	Zaradi tega, ker sem skoraj sedem let delala sama in sem ugotovila, da to ni dober način. To pa ravno zato, ker se facilitator preveč izčrpa in enostavno tudi osebnostno raste v paru.	Utrujenost Osebnostna rast	Negativni vpliv enega izvajalca Pozitiven vpliv dveh izvajalcev
D	Ko delamo za ljudi z motnjami v duševnem razvoju, nas je zmeraj pet, ker je to tabor.	5 izvajalk	5 izvajalcev
D	Takrat vsi voditelji participiramo na vseh delavnicah, vodi pa eden ali dva.	1–2 voditelja	1–2 izvajalca
D	Ene treninge imam z eno, druge z drugo, medtem ko imam dvourne vsebine kar sama.	2 izvajalca 1 izvajalec	2 izvajalca 1 izvajalec
E	Pa tudi skupine so bile vodene s strani dveh vodij psihologov.	2 izvajalca	2 izvajalca

Izobrazba izvajalk treninga asertivnosti

Intervjuvanka	Izjava	Koda
B	Psihologinja.	Psihologija
B	Narejen imam tudi trening nevrolingvističnega programiranja.	Dodatni tečaj
E	Psihologijo.	Psihologija
E	Smo pa vsi imeli tečaj klica v duševni stiski, ki ga vodi psihiatrična klinika in tam se pravzaprav učiš veščin svetovanja.	Dodatni tečaj
E	Pa tudi izkušnja s skupino, meni je zelo pomagala.	Izkušnja dela s skupino

Prisotnost vpliva izobrazbe na trening asertivnosti glede na mnenja intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2 reda
A	Sama izobrazba, ali je to 5. ali 7. stopnja, je čisto nepomembna.	Odsotnost vpliva izobrazbe	Odsotnost vpliva izobrazbe
A	Tu gre bolj za to, ali si ali pa nisi za te stvari.	Občutek za trening asertivnosti	Druge kvalitete
A	Imeli smo tudi eno, ki je bila čisto iz drugega profila in je bila odlična. /.../ Ona je bila plesna učiteljica in kapo dol.	Odsotnost vpliva izobrazbe	Odsotnost vpliva izobrazbe
A	Tu mislim, da je bolj kot izobrazba, pomembna srčnost.	Srčnost	Druge kvalitete
B	Menim, da imam prednost, ker ne poznam samo te knjižice iz asertivnosti, ampak lahko integriram vsa svoja znanja	Pozitiven vpliv dodatnih znanj	Pozitiven vpliv dodatnih znanj
B	Prednost je predvsem, če je vodja iz socialnih poklicev, saj imamo določena znanja komunikacije, reševanja problemov itd.	Pozitiven vpliv izobrazbe	Pozitiven vpliv izobrazbe
D	Če dela trening nekdo, ki dobesedno nima pojma, ki malo priročnik prebere ali še to ne, se meni zdi, da ni odgovorno od tega človeka, da se loti tako občutljive stvari, kot je trening asertivnosti.	Negativni vpliv nepoznavanja	Negativni vpliv nepoznavanja
D	Potrebno je, da se izobrazi.	Usposobljenost	Pozitiven vpliv izobrazbe

E	Če gledamo čisto edukacijsko komponento, kaj ta trening da, je eno – to verjetno lahko marsikdo vodi. Kar se pa tiče vseh teh... v bistvu skupinske dinamike pa tudi osebnih stvari, ki imajo zelo različne nivoje problemov... to je že nekje psihologija pravzaprav – tu se mi pa zdi potrebno eno poznavanje.	Pomembnost izobrazbe	Pozitiven vpliv izobrazbe
E	Tako da to, da udeleženci dobijo tudi eno izkušnjo več, se mi pa zdi zelo zaželeno, da je to nekdo, ki ima terapevtske izkušnje.	Terapevtske izkušnje	Druga znanja

Kakovosti uspešnega izvajalca treninga asertivnosti po mnenju intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Tu gre bolj za to, ali si ali pa nisi za te stvari	Občutek
A	Tu mislim, da bolj kot izobrazba, pomembna srčnost	Srčnost
B	Ko vodiš delavnico si ne moreš privoščiti slabega dneva, temveč se je potrebno popolnoma posvetiti skupini in biti na voljo.	Se v celoti posveti skupini
C	Zdi se mi, da sigurno mora biti v malo boljši psihofizični kondiciji, kar se asertivnosti tiče, kot udeleženci.	Psihofizična kondicija
C	Mora vedeti več kot udeleženci na določeno temo. Vedeti v smislu... ne samo teoretično, ne samo razumsko, ampak, da tudi živi to.	Pozna vsebino Živi v skladu s prepričanji
C	Pomembno je, da je na nek način topel človek. Topel v tem smislu, da se udeleženci ob njem počutijo dovolj varne.	Nudi varnost
C	Vodja vodi trening, ne skupine.	Vodi trening, ne skupine

C	Pomembno je, da zmore ustvariti pogoje.	Ustvarja pogoje
C	... če je človek, vodja, asertiven, kar pomeni, da to kar govori, kaže tudi navzven, se mi zdi, da potem stvar steče.	Asertiven
C	Mora biti topel, odprt.	Topla, odprta oseba
D	Torej je pomembno, da je oseba izobražena in usposobljena. Tudi asertivna.	Izobražena, usposobljena, asertivna oseba
D	Ampak po definiciji facilitator naj ne bi bil ne demokratičen ne avtoritaren, ker je to oseba, ki gre samo skozi materijale,...	Oseba, ki gre skozi snov
D	pazi na skupinsko dinamiko – to pomeni, da vsak pride do besede, da opazi, če se kdo slabo počuti, da ga povabi k besedi.	Skrbi za skupinsko dinamiko
D	On ne uči.	Ne uči
D	Mislím, da problem nastane takrat, ko eden od voditeljev ni dovolj zrel za voditelja in potem hoče nadvladati drugega, biti od njega pomembnejši. /.../ To je stvar, katero si dva profesionalca ne moreta privoščiti. Če do tega pride, se morata pogovoriti	Profesionalno vedenje Reševanje konfliktov
E	V prvi vrsti bi rekla nenarcistično orientiran – pomeni, da ne moreš tja nosit svoj ego. Ne moreš bit terapevt zato, da si boš ego hranil.	Nenarcistično orientiran
E	Delovati mora pomirjujoč	Pomirjujoč
E	Pa hkrati zelo empatičen.	Empatičen
E	Suportiven ampak tudi z jasnimi mejami – da so jasna pričakovanja, da zna jasno dati sporočilo, ampak z empatično noto.	Suport Jasne meje
E	Skušamo pozitivne stvari pri udeležencih reflektirat.	Reflektiranje pozitivnih stvari

Udeležnost izvajalk in njihovo mnenje o pomembnosti lastne udeležbe na treningu asertivnosti

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Da, to je bil tudi pogoj.	Udeležba
A	Moraš iti skozi trening.	Pomembnost udeležbe
A	In to mogoče ne samo enkrat, ampak dvakrat oziroma na vsake toliko časa.	Predlog večkratne udeležbe
B	Predpogoj, da nekdo vodi trening asertivnosti pa je, da gre tudi sam skozi trening.	Pomembnost udeležbe
B	Jaz sem tudi šla.	Udeležba
B	Najbolje, da ne gre samo čez enega, temveč več, saj tako lahko vidi, kako različno vodijo ljudje treninge.	Predlog večkratne udeležbe
C	Vsak, ki vodi delavnico, je najprej udeleženec na delavnici ali pa na treningu socialnih veščin ali pa kamor koli pride.	Pomembnost udeležbe
C	Mogoče po osebni izkušnji vidi, da mu te stvari ne dogajajo toliko.	Razlogi za udeležbo
C	Če pa osebno doživiš, da imajo stvari učinek, da vplivajo, da si doživel, da si prišel do kakšnih uvidov v sebi pa začneš verjeti v to.	Razlogi za udeležbo
C	Pa da ne nehaš delat na sebi.	Razlogi za udeležbo
D	Prvi pogoj je, da greš sam skozi trening.	Pomembnost udeležbe
D	Jaz sem šla v Veliki Britaniji s kolegico.	Udeležba
E	Ne, ker je bila struktura čisto na novo postavljena.	Odsotnost udeležbe

Pomembnost priprav in supervizije v zvezi s treningom asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Bilo je vloženega veliko napora, veliko je bilo evalvacij, dogovarjanja.	Vlaganje napora, Evalvacije, Dogovarjanja	Priprave

A	Sreča je bila ta, da smo prišle skupaj tiste, ki smo mogle priti skupaj. Me smo se potem tudi drugače začutile. Ne več kot sošolke, ampak kot prijateljice.	Dober odnos med izvajalkami	Priprave
A	Trening asertivnosti je bil že narejen, vendar me smo ga morale prilagoditi za ljudi z oznako duševna prizadetost. Tu smo se zelo prilagajale in skupaj ustvarjale.	Prilagajanje programa uporabnikom Ustvarjanje	Priprave
A	Nam je bilo najpomembnejše, da oni nekaj odnesejo.	Cilj	Priprave
B	Delo na sebi in supervizijo izvajam drugje, prek moje supervizorke na transakcijski analizi.	Supervizija na področju transakcijske analize	Supervizija
B	Drugače je to kognitivno vedenjska tehnika in sem v ta namen naredila tudi določene treninge in tako tudi po mailu komuniciram z ljudmi, ki so nas s tem izobraževali.	Komuniciranje preko elektronske pošte	Dodatna pomoč
C	Sedaj, po toliko izvedenih treningih, je priprav manj. Čeprav je pa meni zelo v interesu, da se za vsak trening posebej pripravim. Ne grem nobenega kar tako izvajati. Da malo preštudiram, kaj sploh hočem, kakšen je namen, kaj želim sporočiti, kateri so tisti glavni cilji.	Priprave za vsak trening posebej	Priprave
C	Enkrat mesečno imamo za cel tim oziroma za vse zaposlene.	Supervizija – enkrat mesečno	Supervizija

C	Se pa nanaša na celotno delo, ker imamo tudi svetovalnico. Kjer je kakšen pereč problem. Če na treningu nič takega ne doživljam, potem povem, kaj sem doživela v svetovalnici.	Supervizija za celotno delo	Supervizija
D	Meni je najhujše to, da nikoli nisem imela možnost, da bi bil kdo moj supervizor, ker ni nihče tega počel.	Za supervizijo nista imeli možnost	Odsotnost supervizije
D	Da bi pa ena drugi nudile supervizijo pa je tudi bilo težko, saj sva bile obe na istem nivoju.	Za supervizijo nista imeli možnost	Odsotnost supervizije
D	Sama pa sem imela supervizijo za druge voditelje.	Izvajanje supervizije za voditelje	Supervizija
D	To je bil minus, da nisem imela možnosti, da bi mi nekdo dajal ogledalo.	Negativen vpliv odsotnosti supervizije	Negativen vpliv odsotnosti supervizije
D	Midve s kolegico sva sicer ogrodje za najin priročnik vzele iz angleškega priročnika, vendar je to bilo zgolj ogrodje, ki sva ga popolnoma prilagodile na naše razmere	Ogrodje je angleški priročnik Prilagoditev treninga slovenskim razmeram	Priprave
E	Supervizije so bile sicer v okviru svetovalnice, namenjene predvsem svetovanju. Je pa bil tam tudi prostor za kakršno koli svetovanje v zvezi s treningom asertivnosti.	Supervizija v okviru svetovalnice	Supervizija

E	Če so bile kakšne dileme glede kakšnih posameznikov v skupini, smo jih razreševali kar med sabo s terapevti, po skupini ali pred začetkom druge.	Nudjenje suporta med terapevti	Suport
E	Če smo pa čutili, da bi potrebovali pomoč supervizorja, se je pa komot dalo poklicat ali dogovoriti za kratek posvet – pravzaprav ni bilo tako strukturirano	Možnost posveta s supervizorjem	Dodatna pomoč
E	Mi smo se prej dogovorili o vsebini, ki je bila dogovorjena s strani večjega tima.	V naprej dogovorjena vsebina	Priprave
E	Vsak je imel določene vsebine za pripraviti in to je pomenilo pregled literature, pregled vaj, ki so že obstajale na določeno temo za take skupine.	Pregled literature in obstoječih vaj	Priprave
E	Na začetku nas je sodelovalo pet: vsaka je poslala ostalim predlog delavnice, ki jo je pripravila in druge so nato poslale feedback. Nato smo se dobile in med sabo uskladile	Predlogi in usklajevanje	Priprave

8.1.4 Priloga 4: FIZIČNI KONTEKST

Vpliv in ustreznost prostora za izvajanje treninga asertivnosti glede na mnenje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Mi smo imeli v tej hiši na Starem Vrhju ogromen prostor, ki smo si ga uredili, tako, da je bil primeren: odnesli smo mize, dali blazine, imeli smo peč, da je bilo toplo.	Odstranjene mize Blazine Toplota
A	Mislim, da je kar polovica dela odvisna od prostora, saj vpliva na to, kako bo nadaljnjo delo potekalo.	Vpliv prostora
B	Tehnično mora biti manjši prostor, da se lahko vsi vidimo, smo v krogu.	Manjši prostor Delo v krogu – očesni stik
B	Potrebno je imeti tudi tablo.	Pripomočki – tabla
B	Stoli morajo biti udobni.	Udobni stoli
B	Dobro je, da je prostor toliko velik, da se ljudje lahko umaknejo od skupine – namreč rada delam v trojkah.	Velikost prostora omogoča praktično delo
B	Prostor mora biti prijeten, topel.	Prijeten Topel
C	Prostor se tu pokaže kot fajn, ker je majhen.	Majhen prostor – pozitivno
C	Da si lahko pridejo narediti kavo in bolj se poveže skupina na nek način.	Možnost pitja kave Povezanost
C	Po drugi strani se pa zna pokazati, da nekateri bi mogoče potrebovali malo bolj široko.	Majhen prostor – lahko negativno
C	da je zračen prostor, da ni preveč hrupno.	Zračen Mir
D	V prostoru je pomembno to, da mora biti tako velik, da gre vanj toliko stolov, kolikor je udeležencev.	V prostor ge zadostna količina stolov
D	Hkrati je pomembno, da ljudje lahko sedijo v krogu, da se vidijo.	Sedenje v krogu – očesni stik

D	Da je tudi prostor za kako mizico, na katero se lahko da voda, kozarci.	Miza z vodo in kozarci
D	Pomembna so pisala, pripravljeni morajo biti materiali tako za udeležence kot za tistega, ki vodi.	Pripomočki – pisala, materiali
D	Če je premajhen prostor ni v redu. /.../ Seveda pa ne smejo biti prostori tudi preveliki.	Ustrezno velik prostor
E	Mize smo porinili stran.	Odstranjene mize
E	Prostor je bil relativno majhen.	Majhen prostor
E	Jaz mislim, da razen konstantnosti, prostor ni tako pomemben.	Pomembna konstantnost prostora Prostor ni toliko pomemben
E	Seveda, bolje je, da je manj stvari noter – da ni distrakcija to.	Čim manj stvari v prostoru
E	Čistoča – to je nek osnovni pogoj.	Čistoča
E	Pa mir – da ni kakšnih motenj vmes.	Mir
E	Vsak je dobil svoj stol pa potem mapico z materiali, kemične svinčnike.	Stoli Pripomočki – pisala, materiali

Načini financiranja treningov asertivnosti glede na izkušnje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda 1. reda	Koda 2. reda
A	Mi s tem nismo imeli problemov, saj je bilo to prek Zveze Sožitje. /.../ Na srečo je pri nas Zveza Sožitje za vse to poskrbela, da smo imeli ustrezen prostor, da smo imele vse kar smo potrebovale, da smo zadevo lahko izpeljale.	Zveza Sožitje je zagotovila prostor	Prostor zagotovljen
A	Tudi material, ki smo ga potrebovali na treningih, smo dobile na CPM-ju.	CPM je zagotovil material	Material zagotovljen

B	Da, običajno trening sami plačajo.	Plačilo treninga s strani uporabnikov	Plačljiv trening
B	V ženski svetovalnici so pa bile ženske brezplačno prisotne.	V Ženski svetovalnici trening ni plačljiv	Brezplačen trening
C	Financiramo se prek razpisov, prek ministrstva, prek mestne občine Ljubljana, prek uradov za mladino, ministrstvo za šolstvo. Tako, da tam dobimo določeno za materialne stroške.	Financiranje preko razpisov, MOL, ministrstvo za šolstvo in Urad za mladino.	Razpisi, uradi
C	Nekaj so pa prispevki udeležencev.	Prispevki udeležencev	Prispevki udeležencev
C	Pri dijakih je pa tudi zato, da z namenom... izkazalo se je, da stvari vzamejo malo bolj resno, če morajo nekaj prispevat za to. To je čisto psihološko.	Prispevek ima psihološki namen	Funkcija prispevka
C	Ne veliko, 30 evrov za celoten trening ni veliko.	Simbolična cena prispevka	Prispevki udeležencev
D	Ko sem imela jaz prijavljen trening preko Centra za pomoč mladim, so bili financerji Ministrstvo za delo, Mestna občina Ljubljana, druge občine, Urad za mladino itd. Mladi so tako imeli treninge zastonj.	Financiranje preko MOL in druge občine, ministrstvo za delo in Urad za mladino	Uradi
D	Pri zaposlenih je pa tako, da je odvisno do njihovih zmožnosti.	Zaposleni plačujejo glede na zmožnosti	Plačljiv trening

E	Pravzaprav so terapije bili plačani s strani mestne občine Ljubljana, tako, da to je bil samo en tak prispevek udeležencev, ki pa ni pokrival vsega. /.../ Tako da, tisto je bil nek izraz motivacije.	Financiranje preko MOL Prispevki udeležencev kot izraz motivacije	Uradi Prispevki udeležencev
---	--	--	------------------------------------

8.1.5 Priloga 5: POMEMBOST POSAMEZNEGA SKLOPA DEJAVNIKOV

Pomembnost posameznega sklopa dejavnikov za trening asertivnosti glede na izkušnje in mnenje intervjuvank

Intervjuvanka	Izjava	Koda
A	Zelo veliko pomeni prostor.	Prostor
A	Vendar pa velik del je tudi skupinska dinamika in povezanost vodilnih.	Skupinska dinamika Povezanost vodilnih
A	Če se me med seboj ne bi razumele, tako kot smo se, ne bi mogle kvalitetno opraviti tega. Delovni tim se mora razumeti in dobro funkcionirati, saj v nasprotnem primeru vneseš na primer slabo voljo v skupino.	Dobri odnosi med izvajalci
B	Vse je pomembno.	Pomembnost vseh sklopov
B	Če pa bi že mogla rangirati, menim, da je uporabnik vsekakor na prvem mestu.	Uporabnik
B	Resnično se je potrebno prilagoditi uporabniku, strukturi skupine.	Prilagoditev uporabnikom
B	Pomemben je tudi program, vendar v povezavi z uporabniki.	Program
B	Ne smemo pozabiti na ustrezen prostor.	Prostor
C	Meni se zdi mogoče, če bi bilo vse super pa če bi bil način vodenja čist mimo, v smislu, da bi človek kar neki govoril, ne vem če bi to šlo, zato mislim, da je način vodenja prvi.	Vodenje

C	Ker je res zelo odvisno, da si pripravljen, da živiš to, da veš kaj govoriš, da znaš vzpostaviti dinamiko, poslušati skupino, biti v stiku z udeleženci, da ni kot eno predavanje, da res lahko pridobijo pozitivne izkušnje.	Vodenje
C	Struktura udeležencev – na primer, da bi imela res zelo, zelo različne udeležence, težko slediš skupini, ker eni so zelo naprej, eni mogoče malo manj.	Struktura uporabnikov
C	Program... je pomemben.	Program
C	Fizični kontekst... meni se zdi, da če se vse drugo ujema, da se da tudi zunaj delat – na travniku. /.../ Po drugi strani pa bi dala to na četrto mesto.	Fizični kontekst – najmanj pomemben
D	Struktura uporabnikov oziroma homogenost mi res ni pomembna.	Struktura uporabnikov – ni pomembna
D	Torej struktura ni pomembna, medtem ko so ostale tri stvari zelo pomembne.	Pomembnost ostalih treh sklopov
D	Pri tem pa se ne bi opredeljevala, da je en dejavnik pomembnejši od drugega, saj so vsi trije zelo pomembni, hkrati pa je tudi odvisno od skupine.	Pomembnost ostalih treh sklopov v povezavi z uporabniki
E	Mislim, da je pomembnost različna.	Različna pomembnost
E	Fizični kontekst se mi zdi najmanj pomemben, vendar ga ne zapostavljam kot nepomemben.	Fizični kontekst – najmanj pomemben
E	Struktura uporabnikov pravzaprav določa tudi dinamiko. Hkrati določa tudi strukturo potem. Od tega je odvisna in vsebina in stil vodenja. Tako da te tri dejavnike vidim bolj kot soodvisne.	Soodvisnost dejavnikov
E	Stil vodenja se mi zdi zelo pomemben.	Stil vodenja je pomemben

E	Struktura uporabnikov pa je odvisna od namena. Je pa tudi zelo pomemben faktor – lahko popolnoma poruši vse, lahko pa zelo vzpodbudi.	Struktura uporabnikov je pomembna
---	---	-----------------------------------

8.2 TRANSKRIPT INTERVJUJEV

8.2.1 Priloga 6: INTERVJU A

Koliko časa ste izvajali treninge?

Začela sem aprila leta 2001 in sem delala do leta 2005. Torej štiri leta. Na leto smo imeli okoli štiri do pet taborov. Ponavadi so bili trije tabori spomladi pa dva jeseni in obratno. Tabori so potekali med vikendi: od petka popoldne pa do nedelje. Kasneje so tabori potekali samo v soboto in nedeljo, vendar smo me ponavadi prej prišle, saj se je bilo potrebno pripraviti.

Imeli smo zelo dobro lokacijo in sicer na enem kmečkem turizmu na Starem Vrhu, kjer smo bili že domači, saj smo bili petkrat na leto tam. Zvečer smo si naredili tudi žure, tako, da smo se imeli zares dobro.

Kako starost in spol vplivata na uspeh treninga asertivnosti?

Starost niti ne vpliva na uspeh. Ravno tako tudi spol ne vpliva na potek, uspeh delavnic.

Jaz sem imela mešane skupine, nikoli nisem imela skupine, kjer bi bili samo moški ali samo ženske. Mešana skupina je dobra, ker tako vidimo vidike obeh spolov.

Jaz sem delala z duševno prizadetimi. Tu je šlo za različne stopnje prizadetosti. Bilo je malo moteče, v smislu, da so bili nekateri hiperaktivni itd, vendar je bilo to na nas, da smo jih me znale preusmerit. Eni pa so sami po sebi takšni, da želijo biti v centru pozornosti. Tako potem z leti pridobiš te izkušnje, na kaj moraš računat, kaj moraš storiti. Drugače pa se je dobro dalo z njimi delati. Sodelovali smo tudi z zvezo Sožitje. **Seveda je tudi celoten program bil prilagojen stopnji razumevanja uporabnikov.** Tu smo bile zelo inovativne. Tako smo na podlagi naših izkušenj iz prejšnjih taborov delale evalvacijo in videle, kaj je potrebno izboljšati, spremeniti. Več smo se usmerile v to, kar moramo me narediti.

Ali so kakšne razlike pri delu z osebami z motnjami v duševnem razvoju?

Nikoli ne bi mogla reči, da je bilo kakšno odstopanje zaradi tega, ker je bila skupina z duševno bolnimi ljudmi. Se je pa poznalo mogoče to, da so prihajali predvsem iz ruralnega okolja – njihov pogled na svet oziroma »nič, kar se jim dogaja«. Velikokrat so bili izkoriščeni kot delovna sila. To je čisto postransko, ni toliko pomembno. Meni je bilo prav vseč, da so prihajali iz ruralnega okolja, ker je bila čisto druga energija. **Zvečer smo naredili žur in je bilo**

zelo sproščeno in preprosto. Ko pa so bili udeleženci iz Ljubljane in drugih mest (torej urbanega okolja) pa je bilo mogoče malo zadržka. Tako da menim, da je okolje vplivalo na sproščenost. Torej ne sami ljudje, ampak okolje, iz katerega so prihajali. To je edina taka stvar, kjer sem videla razlike.

Potem je odvisno tudi to, ali si odprt za komunikacijo ali ne. To je seveda odvisno od vsakega posameznika. Tej ljudje zelo hitro navežejo stike.

Kaj pa spol?

Dobro je, da je skupina mešana – ženske in moški.

Ali izobrazba uporabnikov vpliva na trening asertivnosti?

Verjetno so kakšne razlike, vendar sama nimam dosti izkušenj z ljudmi z različno izobrazbo, saj so naši udeleženci večinoma imeli končano osnovno šolo.

Kaj pa poznavanje udeležencev med seboj?

To pa tudi vpliva. Dostikrat smo dobili skupino, ki je bila samo iz ene zveze Sožitja in so se med seboj poznali in so bili že skupinica. Potem pa je prišel kdo iz drugega društva, iz druge zveze Sožitje in se je poznala razlika. Pojavijo se zadržki. Tako, da to malenkost vpliva. Zato je tudi dobro, da jih med samim taborom tudi malo razbiješ. Mi smo jih dajali v manjše skupine in jih tudi vzpodbujali, da bi spoznali nove udeležence, nove ljudi. To se pozna predvsem prvi dan, drugi dan pa sploh ni več problema, vsi se med seboj družijo. Tako je tudi v vsakdanjem življenju: tistega, ki poznaš, k tistemu boš najprej šel, potem boš pa navezal stike tudi z ostalimi. In tu na taborih je bilo enako.

V teh skupinah so bili ljudje zelo odprti. Mogoče malo drugače funkcionirajo kot ostali. Njim ni problem govoriti o čustvih. Dostikrat so tako prišle na dan grozljive stvari. To, da so se poznali, jim ni bila omejitev. Dostikrat tudi ostali niso čustveno reagirali na te stvari. Včasih so jih objeli, ko so videli, da nekdo joče, ni pa bilo tistega: »Aha, sedaj pa hitro domov pa vse povedati.« Vsakemu se je toliko krivic dogajalo, da je imel vsak toliko za povedati, toliko stvari pri sebi, da se ni toliko ukvarjal z udeležencem. Kljub temu smo me veliko poudarka dajale na medsebojno zaupanje in da vse ostane v skupini. Zdi se mi, da so to vsi sprejeli in ni bilo nobenega problema. **Mislim, da je to, da so se med seboj poznali, pozitivno vplivalo nanje, v smislu, da so imeli več suporta, saj so tudi sami doživljali podobno.**

Koliko so bili stari udeleženci vaših treningov?

Starost udeležencev je bila zelo različna. Imeli smo od 20 pa do 40–45. Tako da tudi kar se tiče starosti so bile to mešane skupine: mladi in stari. Enkrat se spomnim, da smo imele skupino, kjer so bili večinoma mladi. Tu se je videla puberteta. Videl si te naveze, ljubezni. Bilo je ljubko.

Kako je potekal trening asertivnosti?

Tabori so bili tako zastavljeni, da tisto, kar smo jim me predstavile teoretično, smo nato tudi praktično skozi delavnice. Dostikrat so lahko potem to vadili kar v resnični situaciji, na primer, je kdo komu želel kaj vzeti, pa se je drugi moral postaviti zase. To je čisto drugače, kot pa če poslušáš teorijo, imaš tri ure delavnice in potem greš. Tu pa resnično dva dni živiš skupaj – imaš skupen zajtrk, pravila, da smo lahko funkcionirali kot ena skupnost.

Center za pomoč mladim je sodeloval s Sožitjem. Vedno smo imeli vikend tabore. Enkrat smo imeli vikend tudi za starše. Med tednom nismo nikoli izvajal treningov. Šlo je samo za tabore.

To je bilo vedno zelo strnjeno, veliko dela. Naš pogoje je bil, da sprejmemo do 12 ljudi. Nas

(izvajalk treninga) je namreč bilo pet. Bilo je tako: eden je bil taborovodja, ki je imel predvsem organizacijsko vlogo. Ostale štiri smo pa potem intenzivno delale po skupinica.

Skupine so bile različne: tisti, ki so se prijavili, so tako šli vsaj enkrat skozi trening. To je bila

Asertivnost 1. Potem smo skozi njihove zgodbe videle, kaj se jim dogaja in začele stvari

nadgrajevati in jih močno usmerjati v prakso. Tako smo praktične stvari delali v delavnicah.

Tisti, ki so že bili na Asertivnosti 1 in so želeli potem še na Asertivnost 2, so bili potem v isti skupini. Tako je skupina ostala ista.

Ali je vikend trening dovolj?

Ti jim ponudiš neke smernice, potem pa bi ljudje morali imeti nekoga v svojem okolju, ki bi jih spodbujal – vsaj enega zagovornika. Na začetku deluje, da ne odnesejo dosti, vendar potem vidiš, da ni tako, da se veliko naučijo. Nekateri so resnično veliko odnesli. Sploh tisti, ki so bolj odprti. Mogoče bi potrebovali še en trening, en vikend. Vendar tisti, ki zagrabi, zagrabi. Ostali, ki pa ne, pa tako in tako potrebujejo kontinuirano zagovorništvo in opolnomočenje. Enkrat so izrazili željo, da bi imeli mobilne telefone. Potem smo prek donatorjev dobili te mobitele. Potem smo jim za Božič dali ta darila. Tako so lahko drug drugega poklicali. Tu je šlo za ta občutek, da sem tudi jaz vreden imeti mobilnel.

Kakšna je bila struktura časa?

Zjutraj smo imeli zajtrk. Potem smo imeli delavnice od 9. do 12. ure. Te so se nadaljevale od 16. do 19. ure. Torej je bilo šest ur intenzivnega dela. Vmes smo imeli pavzo. Pavza ne pomeni, da smo se razšli. Tudi med 12. in 16. uro smo bili skupaj. Dostikrat smo šli na sprehode, malo počivat itd. Ponavadi je bilo tako, da je tista, ki je vodila delavnice popoldne, v tem času šla počivat ali pa se je pripravljala na delavnico, ostale smo pa bile z udeleženci. Tako, da smo dejansko bili neprestano skupaj.

Kaj pa struktura delavnic?

Nekatere smernice so bile po priročniku. Vendar pa smo večino stvari prilagodile njim, njihovem razumevanju in sprejemanju: postaviti se za sebe, kaj so to pravice, kaj pomeni samozavest itd. Struktura je torej bila podobna kot v priročniku, le da smo vsebino prilagodile njihovem razumevanju. Sam koncept pa je ostal isti: opolnomočenje, postaviti se zase, znati reči »ne« brez občutka krivde itd. Mogoče smo bile na določene stvari bolj osredotočene. Predvsem na samozavest, kako se postaviti zase, kako reči ne. Pa tudi pravice in dolžnosti. Oni so dostikrat slišali samo pravice, potem so prišli domov in je bil ves »kažin«. Potem, ko smo dobile nazaj feedback, smo še toliko bolj poudarile tudi dolžnosti. Bolj smo bile usmerjene na opolnomočenje, na to, da znajo izraziti svoje želje, potrebe. Zato jim tudi ta vikend veliko prinese. Ker res delamo na temu, da naredijo nekaj zase, da se postavijo za sebe, za svoje pravice, potrebe in želje, ki jih imajo.

Delo je potekalo tako, da je bil na začetku teoretični del – torej, da smo jim razložile zadeve. Zelo veliko je bilo iger vlog. Dostikrat smo tudi me naredile zgodbico, jo prebrale. Zgodbe pa so izhajale iz njihovega življenja. Čez čas smo ugotovile, da je bolje, če zgodbo zaigramo. Te igre vlog smo imeli dostikrat pri vaji, kako se postaviti zase. Potem smo skupaj z njimi vadili in šli tudi z njimi igro vlog. Poleg igre vlog je bilo veliko dela tudi s papirjem – da daš zadeve na papir (risanje, pisanje). Tudi nalepke smo imeli: nalepke v smislu, kaj ti drugi govorijo. Tega je bilo zelo veliko in zelo boleče. Dostikrat so ljudje jokali in dokler se niso zjokali si bil zraven in ob njih. Pustil si jih, da se zjočejo, da so se pomirili, da so potem sploh lahko kaj povedali. Zaradi tega je tudi bilo veliko konkretnega dela. Zato je tudi to zelo naporno. Treba je dati maksimalno od sebe. In ob službi je to zelo naporno. Če ne daješ vsega od sebe, bodo oni to začutili, hkrati pa to tudi ni pošteno do njih. Me smo bile vse zelo odgovorne.

Ali se osebe z motnjami v duševnem razvoju resnično sami prostovoljno odločijo za trening asertivnosti?

Enkrat so nam dali v skupino nekoga, ki pa ni želel biti na treningu. Vendar smo to hitro opazili in je bilo potem konec. Ljudje niso prisiljeni v to. **Tudi me smo jasno povedale, da se bo vsak posameznik sam odločil, če se želi udeležiti treninga ali ne.** Večinoma so ljudje radi prihajali na treninge. Ene par je bilo takih, ki niso bili primerni, v smislu, da, ne glede na to, kako je bila tema predstavljena, se jih ni dotaknila. V glavnini, cca 95% pa je bilo takih, ki so bili zainteresirani in so odnesli veliko od treninga. **Sigurno pa je bil tudi kdo, ki mu je bilo na začetku vseeno, če je tam ali ne, vendar ga je potem potegnilo noter.**

Kje so potekali treningi asertivnosti?

Tabori so bili na Starem Vrhu nad Škofjo Loko. Tam je bila turistična kmetija. In tisti vikend, ko smo imeli tabor, smo dejansko zasedli vso hišo. Tudi v sobah smo bili z njimi. Sploh na začetku, ker smo se bale, da bi bile kaj narobe. Vendar smo potem prišle do zaključka, da se morajo tudi tukaj naučiti samostojnosti. Potem so bili že sami po skupinicah. Torej smo bili ločeni in smo jih na ta način tudi učile samostojnosti.

Kako je potekalo vodenje treninga asertivnosti?

Vedno smo delali v krogu. Tista, ki je vodila, je bila v krogu tako, da je lahko imela očesni stik z vsemi. Tista, ki je vodila delavnico, je predstavila določeno temo, ostale smo jih pa vključevale. Torej ni bilo tako, da je govorila samo tista, ki je bila tisti čas vodja, ampak smo zmeraj vse sodelovale. Zmeraj je bilo vodenje z vključevanjem. Ni bilo predavanje, ampak udeležba. Tako smo skušale doseči, da je vsakdo nekaj povedal, da so se vsi vključevali. Tudi me smo se. Me nismo sedele nekje drugje, ampak ravno tako z njimi v krogu in jih vzpodbujale k razmišljanju. Potem smo se razdelili po skupinah in vsaka je imela svojo skupino. Tu smo jih še naprej vzpodbujale, dajale podvprašanja, da so razumeli stvari in da smo jim dajale suport. V manjših skupinah je bilo nekaterim lažje se odpreti. Na ta način so dobili občutek večje intimnosti, tako da tisti, ki se niso oglasili v veliki skupini, so se zagotovo v majhni. V veliki skupini smo sicer govorili tudi o svojih izkušnjah, ampak pravo konkretno delo je bilo potem v teh manjših skupinah.

Vodenje je bilo pri nas zelo dobro zastavljeno. **Vodja tematske delavnice je bil samo eden – in ena na dvanajst ljudi je čisto v redu.** Potem pa v manjših skupinah je dobro, da je eden vodja na tri do štiri ljudi. Že štiri je problem. Ponavadi smo imele eno vodjo na tri ljudi. Enkrat je nanoslo, da sem imela v skupinici štiri ljudi in sem rekla: »Jaz ne morem.« Časovno ne

zmoreš. In takrat je vodja pomagal. Namreč vodja, ki je vodil tematsko delavnico, ni imel nobene skupine in je v takem primeru pomagal. Dejansko sam ne zmoreš ne psihično, ne fizično, ker te posrkajo. Če želiš res nekaj narediti, moraš to narediti 100%. Torej, če želiš resnično nekaj narediti, gre en vodja na dvanajst do petnajst ljudi. Samo tako jim lahko nekaj daš in seveda oni tebi, saj gre za vzajemnost.

Torej, uvod smo naredili vsi skupaj, kot ena skupina. Potem smo se razdelili v skupine, bili smo tudi v različnih prostorih, da se ne bi med seboj slišali. Potem smo se dali spet skupaj in kdor je želel, je povedal, kaj je naredil, kakšna so nova spoznanja itd. Ta del je imel vodja, on je zaključil tematiko.

Pri nas v bistvu ni bilo vodje, ampak je bil taborovodja. To je bil krovni vodja, ki je skrbel za vse stvari: dogovarjanje s kuharico, lastnico itd. On je bil zadolžen za te zadeve, a drugače smo vsi skrbeli za vse. Vendar to ne pomeni, da on ni vodil delavnice. Med seboj smo se menjavale. Vsakič je ena predstavila določeno tematiko. Pa tudi ni bilo tako, da smo zmeraj iste predstavljale isto tematiko. Tudi tu smo se menjavale. Vsak je imel v skrbi svoje tri udeležence. Seveda si skrbel za vse, vendar si bil bolj pozoren na svoje. Ne predstavljam si, da bi me, torej pet nas, imele dvajset udeležencev. Delo bi bilo narejeno, ampak bi bilo popolnoma površno in ne bi bilo nobenega efekta.

Ali mora biti voditelj treningov asertivnosti izobražen?

Sama izobrazba, ali je to 5. ali 7. stopnja, je čisto nepomembna. Me smo bile študentke. Tu gre bolj za to, ali si ali pa nisi za te stvari. Torej, ali ti je to blizu ali ne. Imeli smo tudi eno, ki je bila čisto iz drugega profila in je bila odlična. Sicer ni toliko izvajala treninge, ker ji časovno ni zneslo hoditi na priprave, je pa dobro poskrbela za prosti čas. Namreč tudi prosti čas je na taborih zelo pomemben. Ona je bila plesna učiteljica in kapo dol. Tu mislim, da je bolj kot izobrazba, pomembna srčnost. V končni fazi, tudi če si šivilja, ni noben problem. Pomembno je, da razumeš koncept, stvari, zakaj kam pelje, ni noben problem. Nekateri so rojeni za določen poklic in ni važno ali imajo tisti papir ali ne.

Kako so pri vas potekale priprave?

Me smo zelo veliko vlagale v to. Me smo orale ledino. Bilo je vloženega veliko napora, veliko je bilo evalvacij, dogovarjanja. Sreča je bila ta, da smo prišle skupaj tiste, ki smo mogle priti skupaj. Me smo se potem tudi drugače začutile. Ne več kot sošolke, ampak kot prijateljice. Bile smo kot ena mala družinica. Tudi po taboru smo imele rituale.

V to je bilo vloženega veliko truda in energije. **Trening asertivnosti je bil že narejen, vendar me smo ga morale prilagoditi za ljudi z oznako duševna prizadetost. Tu smo se zelo prilagajale in skupaj ustvarjale.** Veliko ur smo tako preživele skupaj. Bile smo zelo zahtevne do sebe. Stvari smo res želele izpiliti, da bodo ljudje res kaj odnesli od tega. **Nam je bilo najpomembnejše, da oni nekaj odnesejo.** Mi smo tam zaradi njih in ne oni zaradi nas.

Ali ste tudi sami šli skozi trening asertivnosti?

Da, to je bil tudi pogoj. Brez tega ni šlo. Imele smo treninge oziroma izobraževanja. Vse to, celoten koncept treninga asertivnosti, smo me dale čez na sebi. Brez tega ne moreš delat. **Moraš iti skozi trening. In to mogoče ne samo enkrat, ampak dvakrat oziroma na vsake toliko časa.** Priročnik je sicer zelo dober, vendar je popolnoma drugače, če se udeležiš treninga asertivnosti.

Kako na trening asertivnosti vplivata prostor in finance?

Mi smo imeli v tej hiši na Starem Vrhju ogromen prostor, ki smo si ga uredili, tako, da je bil primeren: odnesli smo mize, dali blazine, imeli smo peč, da je bilo toplo. Fizičen prostor je res pomemben. Mora biti tak, da se ga da prilagajati, da lahko premakneš stvari, da narediš na primer krog, da ima vsak svoj prostor. **Mislim, da je kar polovica dela odvisna od prostora, saj vpliva na to, kako bo nadaljnjo delo potekalo.**

Potem finance. **Mi s tem nismo imeli problemov, saj je bilo to prek Zveze Sožitje. Tudi material, ki smo ga potrebovali na treningih, smo dobile na CPM-ju.** Me smo to delale prostovoljno. Sicer smo dobile kako manjšo nagrado, vendar pri nas je bilo tako, da bi to počele, tudi če je ne bi dobile. Verjamem pa, da bi bil problem, če ne bi bilo ustreznega prostora itd. **Na srečo je pri nas Zveza Sožitje za vse to poskrbela, da smo imeli ustrezen prostor, da smo imele vse kar smo potrebovale, da smo zadevo lahko izpeljale.** Verjamem pa, da bi bilo težje, če bi nas začeli omejevat (npr. ni prostora, ni denarja za flomastre itd). Mislim, da smo imeli takrat srečo, saj so se vse zadeve ujemale: me med sabo, ljudje, s katerimi smo sodelovali na Sožitju. Lahko rečem, da smo se našle na pravem mestu ob pravem času, da smo vsaj nekaterim omogočili za kanček boljše življenje.

Kateri od štirih sklopov se vam zdi najpomembnejši?

Zelo veliko pomeni prostor. Vendar pa velik del je tudi skupinska dinamika in povezanost vodilnih. Če se me med seboj ne bi razumele, tako kot smo se, ne bi mogle kvalitetno opraviti tega. Delovni tim se mora razumeti in dobro funkcionirati, saj v nasprotnem primeru vneseš

na primer slabo voljo v skupino. Človek ima lahko veliko znanja, vendar če ni med timom ustreznega odnosa, potem zadeva težko gre v pravo smer. Takrat ti tudi idealen prostor ne pomaga.

8.2.2 Priloga 7: INTERVJU B

Zanimalo me bo, kako različni dejavniki vplivajo na trening asertivnosti?

Uporabnice, na primer v ženski svetovalnici, preberejo knjigo, pa jim ni čisto jasno, ni nekih sprememb. Potem pa na treningu, na drugem, tretjem srečanju povedo: »Aha, zdaj pa vem, to sem v knjigi brala. Pojavijo se tisti »aha« efekti, ker skupina da svoj okvir. Ko se enkrat varne počutimo, lahko v skupini poskusimo stvari, dobimo feedback, vidimo, da nismo sami na tej ladji in ima skupina res tisti učinek. Tako da, če samo preberemo knjigo običajno niti ne delamo vaj. V skupini pa imamo domače naloge, ki se dobro odnesejo, saj dobimo feedback nanje. Predvsem je prednost skupinske dinamike, osnovnega skupinskega matriksa kot varnosti in to, da imajo neko spodbudo, da vidijo, kako gre ostalim. Pa mogoče tudi malo prikrite tekmovalnosti, vendar tiste zdrave. In da jim damo kot vodje tudi možnost, da se izrazijo, da imajo svoj prostor, saj običajno na trening asertivnosti pridejo ljudje, ki vedno znajo poskrbeti za druge, zase pa ne. Tu imajo priložnost, da si vzamejo čas zase, vsakih štirinajst dni po dve uri. To se jim zdi fenomenalno, da so oni enkrat na prvem mestu. In tu se res posvetimo vsakemu posamezniku, zato je dobro, da jih je v skupini od osem do dvanajst. Vsak posameznik zahteva čas, če ne se stvari preveč razvlečejo. Lahko pa tudi samo s šestimi člani čisto dobro uspe. Verjetno je, posebej za najstnike, ker se še izgrajuje samopodoba in identiteta, boljše, če je manjša skupina. Pri odraslih pa se da normalno delat tudi z osem do deset.

Kako vpliva struktura uporabnikov (spol, starost, poznavanje udeležencev med seboj) na trening asertivnosti?

Nič ni pogojeno s spolom. Mogoče samo glede vzgoje se pokažejo določeni vzorci. Jaz delam po osnovah transakcijske analize, mogoče zato, ker so mi ta znanja najbližja. Tudi v skupini razložim čez transakcijske skripte in tu se malo poznajo razlike, kako so ženske bile vzgojene. One imajo ta razvita bazična prepričanja o svetu v primerjavi z moškimi. Drugače pa ni nekih bistvenih razlik v učinku.

Jaz sem delala samo s srednješolci in se mi zdi, da se stvari že dobro primejo. Da že razmišljajo o teh stvareh in da se, predvsem tistim, ki želijo delati na sebi, zdi to dobra stvar. Vse bolj ko gremo proti 19., 20. letom, tisti pozni adolescenci, je trening asertivnosti zelo dobra stvar. To so leta, ko se iščemo kam gremo, kje smo, takrat te zadeve najbolj primejo. Pa tudi zgodnja odraslost, blizu 30. leta, običajno da tudi dobre smernice za naprej. Z ljudmi od 30–40 let niti nisem imela toliko izkušenj. Zdi se mi, da so takrat druge stvari pomembnejše. Potem sem pa imela tudi starejše, po 40., 50. letu. Tu so težave, ko otroci odidejo, ko je prazno gnezdo v družini, kako se sedaj postaviti zase, izraziti želje. Nekaj takih gospa je prišlo s takimi težavami in se mi zdi, da so po treh mesecih že zelo zadovoljne menedžirale svoje življenje. Tako, da je trening asertivnosti primeren za vse starosti – od najstnikov pa do upokojencev. Bi pa bilo lepo imeti eno skupino starejših, kar pa še nisem imela. Običajno je zelo heterogena skupina, kar pa štejem kot prednost, ker se veliko naučimo eden od drugega. Jaz poudarjam socialno učenje: tako je na primer, če govorimo o zakonskih odnosih, enkrat bila starejša ženska prepričana, da mora biti večerja pripravljena že ko mož pozvoni na vratih. Mlajše kolegice so se pa temu čudile, ji rekle, da tudi ona lahko gleda televizijo, da je tudi ona utrujena in tako so se zelo dobro zrcalile. Pri partnerskih odnosih se najbolj bogatijo. Pa tudi v službi. Povsod. Tako da je dobro, če je mešana skupina. Torej delam z mešanimi skupinami. Razen recimo, če je bilo specifično na šoli, da so bili samo najstniki. Na tem mestu ne bi bilo dobro, če bi kaka 40 – letnica razlagala o svojih stvareh. To zdaj govorim na pamet. Torej skupine so mešane. Spomnim se, da je bil največji razkorak v skupini od 22 do 58 let in ni čisto nobenega nič motilo. Če pa delam v podjetju, tu starost sploh ne vpliva, ker so tu običajno druge dinamike.

Torej izvajate treninge tudi po podjetjih?

Da, v podjetjih ali pa v šolstvu, izobraževanju, zbornicah. Tukaj je potrebno malo drugače pripraviti trening. Ampak starost ne igra nobene vloge. Delala sem tudi z duševno bolnimi. Bistvena razlika je v tem, da če je na novo oblikovana skupina, imajo vsi posamezniki podoben cilj, med seboj pa so si zelo različni. S tako skupino je potrebo veliko delati v prvih fazah zaupanja, preizkušanja mej, hierarhije. Zdi se mi, da kdor preživi do četrtega srečanja, preživi ves trening. V podjetjih pa ponavadi dajo manj časa. Sama zagovarjam, da je potrebno imeti za treninge asertivnosti čas. Prva dva do tri srečanja vsak teden, da se osvoji teorija, se spoznamo, delamo na sebi, potem pa to preizkusimo na primer, ko gremo v trgovino, na kavo, doma, v službi. Zato pa potrebujemo čas, da lahko sploh naredimo domačo nalogo. Ravno zato imam treninge vsakih štirinajst dni, da lahko potem tudi poročajo. Vsak ima tudi zvezek,

kjer zapisujejo občutke in druge stvari, da ne pozabijo stvari v štirinajstih dneh. To se je izkazalo kot zelo dobro. Dobro je, da je vmes malo pavze, da mine nekaj časa, da lahko premislimo stvari, potem pa spet dalje. Na takih treningih je uspeh večji, kot pa v podjetjih, kjer sem na primer osem ur. Prvič, ljudje se med seboj že poznajo in je že drugačna skupinska dinamika in določene skupinske vloge. Ravno te skupinske vloge je običajno zelo težko prebit, ker je običajno trening asertivnosti del razvoja tima. V podjetju so že ustaljene norme, pravila med njimi in je zato kar težko delat.

Torej je bolje, če se člani med seboj ne poznajo?

Da, meni je precej lažje in zdi se mi, da posameznik več dobi. Trening asertivnosti je primeren tudi za razvoj timov, vendar je potrebno drugače z njimi delati. Določene faze se preskoči, gre samo za elemente asertivnosti, ni to čisto pravi trening asertivnosti. V podjetjih gre običajno za zgoščen, 8-urni trening. Običajno so tudi prisiljeni v te stvari. Pokažejo se različne dinamike, zato je potrebno biti posebej pripravljen in previden, kaj bi izpostavili, kaj ne. Torej v skupine (izven podjetij) udeleženci pridejo prostovoljno in želijo delati na sebi. In s tako skupino je lepo delati. Na začetku imajo nekateri v podjetjih odpore do dela v delavnicah. Potem pa predelamo stvari in se običajno potem vsi boljše počutijo.

Na začetku vsake delavnice dam travnik počutja. Dam ga na zeleno barvo, ker verjamem v psihologijo barv. Zelena barva nas pomirja. Na začetku se umirijo, pogledajo vase in obkrožijo ali dopišejo, kako se počutijo. Zraven napišejo datum in A, na koncu srečanja vajo ponovijo in ob obkroženi besedi napišejo spet datum in B. Tako lahko primerjajo svoje počutje na začetku in koncu delavnice. Običajno se vsi boljše počutijo, tudi tisti, ki na začetku pravijo: »Oh, a zdaj sem pa prišel v šolo, še delavni zvezek moram imeti.« Posebej moški imajo te odpore.

Kakšna je struktura udeležencev glede na spol?

Večinoma pridejo ženske, a so tudi moški. V ženski svetovalnici so bile samo ženske in tu niti ni bilo zaželeno mešanje. Pri najstnikih so tudi dekleta v najstniških letih bolj dovzetne za te stvari kot pa dečki. Zdi se mi, da ženske bolj reflektiramo, razmišljamo in zato rajši pridemo na trening asertivnosti, čeprav moški zelo obogati skupino.

Na prvih srečanjih se vedno dotaknemo samopodobe. Razumeti poskušam, kaj jim manjka in se nato na podlagi tega odločam, o čem je potrebno govoriti, na čem je potrebno delati. Pri telesni samopodobi ali družinskih stereotipih mislim, da moški zelo dobro razbije kakšen

stereotip, mit. Tako da je zelo različno, niti en trening ni enak. Popolnoma se prilagajam skupini. Skupina je tista, ki vodi.

Ali izobrazba udeležencev vpliva na uspeh treningov?

Izobrazba niti ni pomembna, ker se trudim prilagoditi izraze udeležencem. Tudi pojem asertivnost hitro osvojijo, vendar ne na prvem srečanju. Težko je razložiti ta strokovni termin, niti ga nismo tako prevedli in so še zmeraj polemike okoli izraza asertivnost. Potem se pa skozi vedenje lažje razloži in razume kaj je asertivnost. Drugače se pa trudim uporabljati izraze glede na skupino.

Na treninge prihajajo ljudje z različno izobrazbo: od šivilj, do tehničnih poklicev. Najbolj so zanimivi kakšni geodeti, biologinje, kemičarke. Oni namreč zelo potrebujejo strukturo, zato je potrebno tudi na tem delati. Namreč struktura je dobra, nam daje varnost, vendar se je potrebno naučiti tudi prepustiti. Tehnični poklici torej nujno rabijo strukturo, zato trening poteka malo drugače, potrebno je malo drugače razložiti stvari. Humanisti pa lahko že od začetka delajo veliko v dvojicah – igre vlog. Pri njih spoznavanje vedno naredim v dvojicah in tako niso takoj izpostavljeni, saj ne predstavijo sebe, temveč drugega. Tistega, s katerim so delali v dvojici. To gre humanistom zelo dobro od rok. Tisti s tehničnimi poklici pa si vse napišejo, strukturirajo in mislijo, da je dobro, če si vse to zapomnijo. Vendar ponavljam, da ni pomembno, kaj si bodo zapomnili. Po horizontali pa ni bistvenih razlik – od 7. stopnje pa do šivilje.

Omenili ste, da ste delali tudi z osebami z motnjami v duševnem razvoju. Kako je trening potekal?

Ko govorimo o duševno bolnih se stvari ne odnesejo najbolje. Predvsem mentalno morajo biti nekako pri stvari. Da sam sebe spoznavam, zahteva tudi nekaj zavestnega napora. Imela sem to izkušnjo. Potrebno je veliko individualnega dela. Pri vseh skupinah sem predvsem pozorna na prvem srečanju. Med odmorom se vedno skušam z vsakim tudi individualno pomeniti. Tako, da je težko reševati v skupini, kjer so duševno bolni, kakšne večje težave.

Enkrat se mi je zgodilo, da sem spregledala samomorilno vedenje, kar totalno negativno vpliva na skupino. Potrebno je znati prepoznati te stvari. Ta nagnjenost k samomorilnosti je tako negativno vplivala na skupino. Če bi bila na primer vsa skupina malo nagnjena k depresiji in bi imeli te misli, bi se človek drugače pripravil in drugače delal. Verjetno bi z njimi tudi šlo, vendar te izkušnje celotne skupine nimam. Sem pa imela izkušnje s psihotičnimi in tudi ne gre. Še posebej, če samo sedijo in so tiho, ne vedo, kaj se okrog njih

dogaja. Enako je z miselnimi solatami, kjer ljudje kar mimo odgovarjajo. Na Altri smo tudi poskusili in je resnično potrebno zelo prilagoditi teme. Zelo. Lahko rečemo, da je to trening asertivnosti, vendar je mogoče to bolj trening socialnih veščin. A tudi taki udeleženci odnesejo nekaj od treninga, predvsem potrditev v skupini. Tako, da se boljše počutijo. Imela sem gospo, ki na prvih treh srečanjih ni povedala ničesar, potem se je pa kar razcvetela. Začela je govorit, sama je iskala članke na internetu. Takrat se je ravno ločila, ni imela dobrih socialnih spretnosti in se je sama odločila, da pride na trening. Na začetku torej ni dajala nobenega feedbacka, a nato je bil še večji kot pri ostalih. To je potrebno zelo individualno presodit in se zato ne da posploševati. Ali narediti tako skupino in se ji prilagoditi ali pa biti s posameznikom bolj pozoren. To ti prinesejo izkušnje.

Kakšna je struktura treninga?

Prvo in zadnje srečanje imam zelo določeno. Prvo srečanje je namenjeno temu, da se spoznamo, osvojimo osnovne pojme (kaj je asertivnost), pričakovanja, strahovi, kaj lahko oni prinesejo, da se med seboj dobro počutijo, da vidijo, da so na pravem mestu. Razložim tudi način dela (domače naloge). Dotaknemo se tudi samopodobe. Potem pa na prvem srečanju vidim, kaj je najbolj urgentno. Ali je potrebno dražverje razložiti po transakcijski analizi ali stereotipe, konflikte itd. Najraje pa dam sprejemanje kritike in prošnjo proti koncu treninga. Pomembno je, da imajo dovolj časa, da te stvari vadijo. Torej presodiš, kaj bi bilo za skupino že varno in kaj ne. Zadnje srečanje pa je absolutno namenjeno evalvaciji, komplimentom, kaj so naredili, ali so zadovoljni z doseženim. Včasih se pripravi tudi kakšna tema. Vmes namreč vpletem tudi javne nastope. Tako si vzamemo 15 minut (ne glede na temo) in predstavijo določeno temo. Tako počasi izgubljajo ta strah pred javnim nastopanjem. To je za samopodobo velika potrditev in zato ta del velikokrat združim s komplimenti. Na tem mestu lahko tudi že kritiziramo, saj že znajo sprejeti kritiko: »Kje imaš roko?«, »Kako sedaj stojiš?« itd. Nato se čez dva meseca skušamo spet videti. Ravno tako gre za strukturiran pregled o tem, kaj smo naredili, kako jim je šlo, torej evalvacija njihovega dela.

Kako je trening časovno razporejen?

Prvo in drugo srečanje je v roku štirinajst dni, recimo prvo in potem še naslednjo sredo. Potem pa potekajo srečanja na štirinajst dni po dve uri. Tako da sam trening traja tri mesece. To pa ravno zaradi teh vaj, da se posamezniki lahko poglobijo vase in naredijo vaje. Po končanem celotnem treningu se po dveh mesecih naredi še buster seansa, da vidimo, kako jim je šlo, ali potrebujejo še kaj motivacije. Ali je vmes poletje (ker gre za spomladansko in

jesensko skupino) in jim je šlo zelo dobro ter se pohvalijo in dobijo spet energijo, saj skupinska dinamika naredi svoje. Ali pa je to jesenska skupina, ki se zaključi tam neke decembra. Nato sledijo prazniki in že po teoriji malo kočljivi meseci (januar, februar), zato je dobro, da se na pomlad spet dobimo in da dobijo zalet za naprej.

Včasih se zgodi, da skupina hoče iti naprej, na tej buster seansi se zazna potreba. Tako se lahko dobimo samo še enkrat in obdelamo neko temo ali pa naredimo kar štiri srečanja. Odvisno, kako se udeleženci odločijo. Na teh srečanjih včasih ponovimo določene teme, včasih pa delamo nove stvari. Veliko se odpre na temo reševanja konfliktov, čustva. Temu absolutno namenimo vsaj dve srečanja. Osamljenost – strah biti sam, kar se posebej vidi v Ženski svetovalnici. Strah pred izpitom, diplomskim zagovorom. Tako z vsemi delamo lestvico anksioznosti. Torej potrebno se je prilagoditi trenutnim potrebam skupine.

Koliko časa traja ena delavnica?

Najraje vidim, da dve polni uri. Držimo se neke strukture, vmes imamo pavzo. Treba je znati ceniti čas in tako treniramo tudi strukturo časa. Namreč tema, ki se pogostokrat ponovi, je ravno menedžiranje časa, postavljanje prioritet, postavljanje ciljev. V sami asertivnosti se tega ne dotaknemo toliko, vendar se pokaže potreba po tem.

Kako pa je potekalo delo z osebami z motnjami v duševnem razvoju?

Delali smo več na samopodobi, komunikaciji. Delali smo vaje »igre vlog« - kako izraziti svoje želje, potrebe. Mislim, da kritike nismo delali, ker je to malo težja vaja. Dotaknili smo se tudi čustev. Absolutno tudi pravice in odgovornosti, komplimenti, načrti, delanje na sebi, osebno negovanje.

Kakšen način vodenja imate?

Interaktivne delavnice. Ali pa interaktivno predavanje. Ugotovila sem, da posebej podjetjem, delavnice sploh ne ugajajo, zdijo se jim otročje. Predavanje je predvsem na prvem srečanju, da razložim način dela, da bodo potem tudi udeleženci zelo aktivni. Drugače pa vedno sedimo v krogu. Jaz sem tudi del njih in to jim tudi vedno povem. Da se tudi jaz od njih učim. Sem del skupine. Zraven imam vedno tablo, kjer lahko stvari napišem, narišem. V sobi, kjer smo, sta vedno dva plakata. Nanj narišem reko, kamenčke, čolničke. Zapišemo pravila in pričakovanja, kaj oni lahko prinesejo. Tako na primer nekomu zazvoni mobilni telefon in vsi ostali samo na plakat pogledajo. Meni sploh ni treba. Tako se lahko pravila vzdržujejo in krati se

spomnijo, zakaj so tukaj. Tako se tudi zmanjšujejo strahovi ter prinašajo njihovi potenciali v skupino. V skupini vedno dobijo mapo, kamor si udeleženci vstavljajo kopije, ki jih dobijo na vsakem srečanju. Prvi list je zelen, domače naloge so oranžne, teorijo jim dajem na rumenih listih, ker vzpodbuja kreativnost. To je psihologija barv. Še posebej se mi zdi, da se moram za »vizualce« potruditi. Za »slušne« je dovolj že to, da se pogovarjamo. Za kinestete, kar sem tudi sama, se veliko gibam, govorim, nehote vstanemo in naredimo kakšno vajo in jih na ta način vzdržujem. Oni imajo radi igro vlog, so prvi prostovoljci, prvi morajo kaj poizkusiti.

Kaj ste po izobrazbi?

Psihologinja. To so kognitivni stili, ki jih hočem vplesti v delavnicah. **Narejen imam tudi trening nevrolingvističnega programiranja.** Tu so tej stili zelo poudarjeni: kako predavati, kako podati feedback. To jim tudi razložim. **Menim, da imam prednost, ker ne poznam samo te knjižice iz asertivnosti, ampak lahko integriram vsa svoja znanja.** Delam tudi z brezposelnimi in sedaj, v času recesije, sem lahko veliko teh svojih znanj uporabila, na primer teorija stresa. Tako, da ni neke unikatne metode.

Se vam zdi pomembno, da je voditelj treninga izobražen?

V tem primeru daš lahko več skupini. **Predpogoj, da nekdo vodi trening asertivnosti pa je, da gre tudi sam skozi trening. Jaz sem tudi šla. Najbolje, da ne gre samo čez enega, temveč več, saj tako lahko vidi, kako različno vodijo ljudje treninge.** Tako dajo nekateri večji poudarek konfliktom. Jaz ga dam takrat, ko vidim, da je to v skupini potrebno. Spet drugi pa drugim stvarem. Ker obstaja priročnik, je lažje delati, saj imaš neko orodje. Če pa pridobiš še dodatna znanja, na primer kognitivno vedenjska terapija, je škoda, da jim tega ne damo, če vidimo, da skupina to potrebuje. Če smo asertivni, smo radovedni in imamo kopico dodatnih adutov v žepu. **Prednost je predvsem, če je vodja iz socialnih poklicev, saj imamo določena znanja komunikacije, reševanja problemov itd.** Trening asertivnosti je delo na sebi in zato lahko pride tudi do solz, močnih čustev. Čustva so tudi ena od tem na treningu. Meni še ni uspelo samo v enem srečanju obravnavati čustva. Tako da čustvom namenim dve srečanja.

Ali vodite delavnice sami ali v paru?

Delala sem tudi v paru in se je dobro odneslo. Določene teme eni bolje pokrijemo kot drugi. **Zadnje čase pa ne dobim koliderja.** Dve, s katerima sem delala, sta se sedaj osredotočile na druge stvari in ne izvajata več treningov. **Glede na to, da so si teme tako različne, je dobro, da jih razlagajo različni ljudje, saj moj stil lahko nekomu zelo paše, spet drugemu pa malo manj.**

Z delom v paru nikoli nisem imela težav, saj v paru vodim tudi druge stvari – mladinske delavnice. **Naloga kovodje je, da opozori še na kak drug vidik, zato je dobro, da je zraven.** Vendar ga jaz trenutno nimam. Dobro bi bilo predvsem, da bi bil to moški, sploh ko gre za mešano skupino. Tako bi lahko videli oba vidika, še posebej če bi razdelovale ženske mite. Kot sem prej rekla primer, ko je bila ženska prepričana, da mora pripraviti večerjo možu, še preden zazvoni telefon.

Ali imate supervizijo?

Delo na sebi in supervizijo izvajam drugje, prek moje supervizorke na transakcijski analizi. Tu gre za delo s skupinami in lahko potem tudi tu kakšno stvar razrešim, če pride do zastoja. **Drugače je to kognitivno vedenjska tehnika in sem v ta namen naredila tudi določene treninge in tako tudi po mailu komuniciram z ljudmi, ki so nas s tem izobraževali.**

Ali je za trening pomemben fizični kontekst?

Da, zelo. **Tehnično mora biti manjši prostor, da se lahko vsi vidimo, smo v krogu. Potrebno je imeti tudi tablo. Stoli morajo biti udobni.** Ne preveč, da kdo ne zaspi. **Dobro je, da je prostor toliko velik, da se ljudje lahko umaknejo od skupine – namreč rada delam v trojkah.** Včasih so težave s prostorom, včasih so težave pri udobnih stoli. Na Platei je lušno, ker imajo svoj prostor. Je v viola barvi, barva upanja. **Prostor mora biti prijeten, topel.** To je zelo pomembno, da se vsi dobro počutijo.

Ko izvajate treninge za podjetja, ali jim takrat vi poveste, da morajo zagotoviti ustrezen prostor?

Da, nujno. Da nismo v telovadnici. Enkrat sem imela predavanja v telovadnici. Groza! Zdi se mi, da psihologija prostora tako učinkuje, kar seveda tudi vedno povem. Enkrat smo bili tudi v gasilnem domu. Tam so bile mize in sem jim kar razložila psihologijo prostora. Zakaj je pomembno, da smo v krogu. Absolutno ne delam brez kroga. Pomembno je, da se vidimo. Tudi sama rabim včasih prostor, zato imam tablo nekoliko stran, da se malo gibam, hodim, ker sem kinestet po naravi.

Ali uporabniki sami plačujejo storitve?

Da, običajno trening sami plačajo. V ženski svetovalnici so pa bile ženske brezplačno prisotne. Do sedaj sem treninge izvajala prostovoljno, sedaj pa se trudim kar tržiti te stvari. Tudi ko greš k zobarju, je potrebno plačati. In pri treningih je vloženo veliko znanja, energije.

Ko vodiš delavnico si ne moreš privoščiti slabega dneva, temveč se je potrebno popolnoma posvetiti skupini in biti na voljo. Za material za delavnice pa poskrbijo organizacije. Na Ženski svetovalnici so se delale kopije, dobila sem tablo in ostale stvari, ki sem jih potrebovala.

Kateri od štirih sklopov se vam zdi najpomembnejši?

Vse je pomembno. Če pa bi že mogla rangirati, menim, da je uporabnik vsekakor na prvem mestu. Resnično se je potrebno prilagoditi uporabniku, strukturi skupine. Zaslužijo si, da dobijo, po kar so prišli. Pomemben je tudi program, vendar v povezavi z uporabniki. Ne smemo pozabiti na ustrezen prostor. Enkrat sem imela problem, saj je bil prostor neustrezen. V njem so bile namreč mize, ki so me zelo ovirale, saj sem bila dobesedno zaprta s temi mizami.

Koliko časa se že ukvarjate s treningi asertivnosti?

Delavnice vodim pet ali šest let. Začela sem na Ženski svetovalnici. Zelo rada imam skupinsko delo, sploh pa asertivnost. To je zelo dobra stvar.

Razložim jim tudi drajverje: eden izmed njih je »work hard«, to so deloholiki. Takih je kar nekaj na treningih asertivnosti. Gre za ljudi, ki se ne znajo postaviti zase. Veliko jih je tudi »please you«, kar pomeni, da v vsem ustrezajo drugim, ne znajo reči ne. Tako sem imela tudi uporabnico, ki je bila »please you« in je čez čas to znala tudi pri sebi prepoznati in začela je tudi uporabljati to terminologijo. Tako tudi vidim, da so osvojili določene stvari. Ta uporabnica je potem tudi napisala pismo, sporočilo in sicer, ko je pustila svojega fanta. V njem piše, kako lahko ona sama odloča, s kom bo obdana in da bo obvladala »please you«. Eden izmed udeležencev je napisal pesem. Ko si prebral začetnice navzdol, je pisalo asertivnost.

Naslednji drajver je »hurry up«. Nekdo, ki se mu vedno mudi. V tej želji, ker se mu toliko mudi, zamuja ali celo pozabi. Tu je pomemben »time menedžment«.

Četrty je »please me«. Teh na treningu asertivnosti ni. Naj razložim zakaj ne. Ker morajo vsi njim ustreči. To so običajno šefi. Zanje imamo posebej treninge.

Zadnji drajver je »be perfect«. To so perfekcionisti. Vsi drajverji se med seboj prepletajo. Potem tudi razložim, kaj je slabša in kaj boljša kombinacija. Če si »work hard« in »be perfect«, potem verjetno zelo malo spimo. V taki skupini sigurno delamo »time menedžment«, povemo, kako je pomembno spanje, počitek, govorimo tudi o stresu. Tudi rišemo egograme, da lahko vsak zase vidi, kje je.

Včasih pridejo na trening v paru dva, ki se poznata. Prišle sta tudi že tašča in snaha. Nekateri pridejo še enkrat. Spomnim se ženske, ki je prišla po nekaj letih ponovno na trening. Tudi če se učimo španskega jezika, gremo na obnovitveni tečaj. In pri asertivnosti je podobno.

Prinesla sem pokazati travnik počutja. Všeč mi je, da se na začetku zares umirimo. Običajno pridejo ljudje ravno po službi. In so pod stresom. S travnikom počutja pogledajo vase in vidijo, kako se počutijo. Hkrati se tudi umirijo. Na koncu vajo ponovimo in primerjamo počutje. Liste s travniki počutja si shranjujejo v mapo. Na koncu je dobro primerjati počutje na prvem in zadnjem srečanju. To potem kar sami med seboj primerjajo. Vedno začnemo s travnikom počutja. Vsak pove, kaj je ugotovil v tistem tednu in pa domača naloga. Domača naloga običajno že napelje na novo temo. Tako, da oni o tem že prej razmišljajo. Tako gremo čez domačo nalogo že v temo. Potem je odmor. Potem je ena ura strukturirana – kaj so čustva, kaj zdaj to pomeni. Na koncu je spet travnik, povedo, kaj so se naučili, kaj so si zadali, dobijo domačo nalogo. Delam po »smart« metodi, torej, da imaš cilj. Pomembno je, da si postavijo za vsak teden cilj do naslednjega srečanja.

Prinesla sem tudi rožico. Tu se napišejo komplimenti. To je zelo luščna vaja. Sploh ni potrebno, da gre za trening asertivnosti, lahko jo izvedemo na primer na rojstnem dnevu.

Pomembna je tudi lista človekovih pravic. V priročniku je tudi vaja o pravicah in dolžnostih. Šele takrat vsi razumejo, kaj je to asertivnost.

Včasih jim prinesem kakšen članek (na primer o partnerskih odnosih) iz revije Ona, Gea. To jim dam za domov, gre bolj za biblioterapijo. To je čisto neobvezno, prebere kdor želi. Če pa ima na naslednjem srečanju kdo kakšno vprašanje v zvezi s člankom, se pa dotaknemo tudi tega.

8.2.3 Priloga 8: INTERVJU C

Koliko časa že izvajate treninge asertivnosti in ali jih še izvajate?

Treninge izvajam štiri leta. Najprej moraš biti na treningu asertivnosti, da ga lahko izvajaš. Moraš ga dati sam čez, kot udeleženec. Pomembno je, da začutiš ta program v smislu, da veš da dogaja, da je na tebi naredilo spremembo. Da si sam s pomočjo tega programa doživel

neko pozitivno izkušnjo in spremembo zase in za svoje življenje. Na CPM-ju greš nato zraven kot sovodja. Če je skupina študentov ali dijakov greš kot sovodja. Eden je tisti, ki je glavni vodja, eden je pa zraven, ki podaja naloge, se še uči. Ko sem se tukaj zaposlila, sem začela potem kar sama voditi, ker ni bilo nobenega, ki bi bil zaposlen ali bi že večkrat vodil, ki bi imel veliko več izkušenj, ker tista, ki jih je prej izvajala, se je odselila v Kranjsko goro. Tako sem jaz potem začela sama. Vodim jih okoli tri minimalno letno. Ene imam za skupino dijakov. Septembra, ko pride novo šolsko leto, damo ven promocijo na srednje šole. Nabere se skupina dijakov. Ponavadi pridejo dijaki, ki imajo res nizko samopodobo oziroma prepoznavajo, da so premalo samozavestni, da mogoče težko navezujejo stike. Vedno več je tudi dijakov, ki jih šola pošlje z vzgojnim ukrepom oziroma za alternativno vzgojno kazen. Dijaki imajo že dve leti, tri, po pravilniku možnost izbire: ali dobijo ukor ali pa si izberejo alternativni vzgojni ukrep. Tisti, ki se na primer malo bolj agresivno navzven izražajo, jim šola da na izbiro: ali ukor ali vzgojni ukrep, da gredo na trening asertivnosti. In je fajn, dobro se je izkazalo. So eni, ki se malo bolj agresivno vedejo, eni malo bolj pasivno in tu se skupaj učijo asertivnosti.

Kako je potem v primeru, da si dijak izbere trening asertivnosti samo zato, da ne dobi ukora, v resnici pa si treninga ne želi?

V bistvu je majhna skupina in na začetku je pomembno dobro spoznavanje, dober osebni stik. Pa da vidi, da smo mi v redu, da smo odprti, da ne bomo težili, da je vse skupaj prek izkustva. Da je dobro, da pridobi kakšno pozitivno izkušnjo in da ni po šolsko, ampak da se pogovarjamo in da ni napačnih odgovorov. Da karkoli bo povedal, ne bo ovrednoteno z nečim da ni ok, ampak da se učimo, da če mu to kar dela prinaša to, kar si želi. Ali je zadovoljen potem s tem na dolgi rok ali je nezadovoljen. Da ugotovi ali mu vedenje, kot ga izbira v šoli, koristi ali škodi. Da tako začne malo razmišljati. Ko začnejo malo razmišljati tako o sebi, ponavadi na drugem, tretjem srečanju padejo noter. Tako, da sploh nisem zaznala, da bi kdorkoli... ok, na začetku je bil ukrep, na koncu pa so bili veseli. Še potem, ko imamo kakšno srečanje čez kakšen mesec in se dobimo v Tivoliju pa gremo na sladoled, pridejo z veseljem.

Kakšna je struktura udeležencev glede na starost?

Od 15 do 30. Ločeno na dijake in študente. Potem so študentje oziroma populacija, tudi zaposleni, med 20 in 30 let. No tu pa pridejo ponavadi ali tisti, ki bi se radi naučili izvajati treninge asertivnosti in so že kar dosti asertivni in pridejo iskat znanje ali pa tisti, ki imajo mogoče res težavo s samopodobo ali navezovanjem stikov, da težko rečejo ne brez občutka krivde, da težko povejo svoje mnenje, pa da so velikokrat rajši tiho za voljo dobrih odnosov.

Tu je več tega in je treba mogoče malo bolj delat na odločnosti, na razumevanju sebe. Ne toliko na spoznavanju, poznamo že sami sebe, samo včasih težko sami sebe razumemo. Tu poskusiš pridobit izkušnjo kako je bit asertiven.

Torej izvajam treninge z dijaki pa študenti. Prej je bilo tudi za uporabnike Sožitja oziroma za ljudi, ki imajo težave v duševnem zdravju. Vendar zdaj odkar jaz izvajam tega ni, tako da ti bom samo govorila to, kar imam jaz izkušnje.

Populacija so tu torej študenti oziroma nekateri so že zaposleni. Med dvajset in trideset. Dijaki pa med 15. in 20. letom. Pri dijakih gre za dolg trening, kar pomeni, da traja osem tednov oziroma šest. Pri dijakih naj bi trening potekal deset srečanj, tako kot po priročniku, enkrat na teden po dve uri. Pri dijakih sem imela rajši malo krajše, ker sem delala na šoli in vem, da motivacija dijakov do enega tako dolgotrajnega procesa ni tako visoka. Včasih zna biti potem še osip. Ne pride ali pa dvakrat manjka, potem je malo težje nazaj prenest. Čeprav se vsaka tema zaključi. Vsaka tema na treningu se obdela in potem preizkušajo to v praksi, doma itd. Dobro se je izkazal šest tedenski, ki traja dve uri in pol – je daljši trening po času pa krajši po tednih. Se je čisto dobro izkazal in ni bilo osipa. Ta je bil prvič.

Za študente imamo pa ta dolge, deset tedenske po dve uri na teden ali pa vikend, kar pomeni petek popoldne, cela sobota in nedelja. To so pa vse vsebine noter vključene in je zelo intenzivno. Poteka v vseh teh naših prostorih, tako da delamo igre vlog malo v tem prostoru pa drugih. Ker za vikend je prazno. Pa pisarno lahko odpremo. Tako, da prostor je. Malo je problem zaradi zračnosti, ko pride deset ljudi oziroma deset pa še dve vodji. Ponavadi sem to jaz pa kdor se uvaja – eden od študentov, naših prostovoljcev, ki si želi tudi sam vodit treninge asertivnosti. Torej najprej so bili udeleženci. Tako kot jaz. Najprej sem bila udeleženka, potem sovođenje. Najprej sovođiš pri dijakih, ker je malo manj težavno oziroma ni ti potrebo imeti toliko teoretičnega znanja. Čeprav zna biti pa bolj težavno dijake vodit. Vse ima pluse in minuse. Tudi vikend ima svoje pluse, ker se dosti bolj skupina poveže. Ponavadi je še večje zaupanje, bolj začnejo o sebi govorit, iz sebe izhajaj, o svojih lastnih problemih. Kje se sami nemočne počutijo. Po drugi strani pa ima dolgi trening prednost, da lahko vsako stvar potreniraš doma. Tukaj pridobiš neko veščino, znanje, neko razumevanje, prepričanje, da sploh razumeš kako pa kaj, izkušnjo. Potem greš pa to probat domov in ko prideš nazaj vidiš ali deluje ali ne deluje, kaj zdaj nisem prav naredil. Tu imaš možnost priti nazaj. Čeprav zdaj, ko vodim oboje, ta dolge in ta kratke treninge, vem, kakšne imajo težave eni in jih spomnim, kaj se lahko zgodi. Da gremo nadaljevati debate, da ni samo na hitro: tehnika, probaš in pol imaš enega na drugi strani, ki je tak, kot bi ti pričakoval. Tako da je pomembno,

da se naučiš delat za sebe stvari, da se ti boljše počutiš, ne glede na to, kakšna bo situacija na drugi strani.

Ali treninge izvajate za dijake in študente vedno ločeno?

No, zgodilo se je že, da je prišel dijak, ki je bil 20 let star med študente. Dijak, ki je bil program tri plus dva, ampak se je dobro izkazalo. Drugače pa ne mešamo tega, zaradi tega, ker je še vseeno malo drugače. Tudi situacije, trening asertivnosti, prilagodim. Primeri, situacije, kaj narediš. Srednješolske situacije so ponavadi drugačne kot potem, ko si že študent. Na primer partnerstvo, zaposlitev. Pri dijakih pa je drugače. Tu so situacije z učitelji, starši, zaljubljenost. Pomembno je, vsaj pri nas, ki delamo izkustveno, da vidiš smisel v tem, kar se učiš. Da se lahko spomniš tiste situacije: »Aha, tam sem bil pa tak pa tak.« Tako, da jim dam čim več takih situacij, da lahko razmišljajo o njih. Pa da čim več tudi iz njih pride.

Kakšno je število udeležencev treningov?

Število je maksimalno dvanajst. Zaradi prostora pa tudi zaradi... Od osem do dvanajst udeležencev. Pri študentih je najboljša deset, zato ker imamo tak prostor. Drugače je tako za skupinsko dinamiko, igro vlog, da so lahko po trije. Eden je tisti, ki igra asertivnega, eden igra enega človeka, ne glede na to kakšen je, eden pa je opazovalec, ki da potem feedback oziroma povratno informacijo temu. Vedno igraš sebe, v svoji resnični življenjski situaciji. Recimo, da je bila situacija, ko si zablokirali ali si se drli ali kakorkoli. V tem trenutku tukaj pa poskušaš biti asertiven in uporabljati asertivno govorico telesa, biti odločen, vztrajen. Pomembno je, da se v vseh treh vlogah zarotiraš, zato je dobro, da so trije na skupino. Čeprav, ko dve vodiva, greva tudi midve zraven, tako da ni panike, če slučajno kje ni točno število.

Imate mešane skupine glede na spol udeležencev?

Jaj, so mešane. Je več punc ponavadi, še vedno. Čeprav se mi zdi, tako kot sem poslušala od prej, v preteklosti je bilo še več punc. Sedaj se vedno bolj tudi fantje zavedajo, jim ni tak problem, se mi zdi, da je to malo bolj razširjeno. Ne vidijo več take težave poiskati pomoč. Pač iti na trening. No, saj ne bi rekla temu kot pomoč, se mi zdi, da je to bolj delo na sebi pa osebna rast kot pa pomoč. Tako da ja, se mi zdi, da vedno več fantov obiskuje treninge. Celotno enkrat je bilo več fantov.

Ali na trening vpliva predhodno poznavanje udeležencev med seboj? Na primer, če se dijaki, ki pridejo k vam, med seboj poznajo?

Mogoče na začetku se to malo bolj pozna. Odvisno od odnosa. Včasih so prišle po dve prijateljice ali tri. Mogoče ima kdo malo težavo res globoko osebnostno zaupat. Ker na prvi pogled zgleda ni problem govorit o sebi, potem pa se mogoče izkaže ravno obratno. Vendar ne morem trditi, ker tako globoko nisem šla, veš, ker je le skupinska dinamika. Mogoče je to samo moj prvi...čist tak vtis. Ker je le skupinsko in ni pol nobenih osebnih pogovorov z njimi, z vsakim posebej, kako je z zaupanjem in tako naprej. Tako da težko rečem. Kar se tiče skupinske: **Dijaki so mogoče na začetku malo bolj pogumni pa se malo bolj varne počutijo, če imajo nekoga tu, so malo bolj glasni. Po dveh, treh srečanjih pa se ne pozna več toliko. Pri študentih pa pridejo tudi pari, fant pa punca, vendar se ni izkazalo za nič slabega, v smislu, da bi kakorkoli neučinkovito vplivalo na skupino.** Če so prijateljice, so ponavadi socialne delavke ali socialne pedagoginje...veliko vaj imamo itak že na faksu, tako da ni panike.

Kako pri vas poteka program?

Na začetku je spoznavanje. Pomembno je sklepanje skupnih dogovorov. Raziščejo se pričakovanja, strahovi, kaj ljudje hočejo. Nato je odvisno od teme: **najprej je zmeraj uvod v temo, predstavitev teme, potem kje si sam – da ugotoviš kje sploh si ti na tem področju.** Itak je skozi razmišljanje o sebi in delo na sebi. Vsak za sebe dela v skupini. Ugotavljanje kje si, razumevanje sebe, razumevanje in ugotavljanje, kaj si sploh želiš, kakšen si želiš bit v določenih situacijah. Potem pa delati razlike med tem oziroma trenirat: to kar je želeno stanje. Če si asertiven, si spoštljiv do sebe in drugih in to pomeni, da boš na dolgi rok zadovoljen oziroma si že takrat zadovoljen. Čeprav so spremembe lahko težke, tudi če so na boljše. **Vedno se zaključi z evalvacijo.** Domače naloge... **Jaz domačo nalogo dam v smislu, če želijo.** Ponavadi so ljudje itak motivirani, če pridejo sem. Velikokrat je opazovanje, samoopazovanje sebe ali pa opazovanje okolice, drugih, narediti kakšno vajo, opazovati svoje občutke, dobijo kakšen delovni list. **Potem pa, ko se naslednjič dobimo, naredimo malo povzetek.** Najprej je negovanje pa povzetek tega kar je bilo. So se počutili močne, se niso, kaj jim je manjkalo, kaj pa pri drugih,... Je na nek način skupina, da se drug od drugega učijo. Nisem jaz zdaj največji strokovnjak tu. To je proces, asertivnost, ker lahko na določenih področjih nisi toliko asertiven pa lahko tako drug od drugega kaj dobimo. Pomembno je, da se drug od drugega učijo, ker nisem sedaj jaz ta glavna, ki bom dajala napotke, ker ni receptov. Vsak je drugačen. Jaz delam po svoje, sem asertivna na svoj način. In če bi en šel za mano ponavljati, bo lahko zelo neučinkovit. Vsak najde svoj način, da se boljše počuti v odnosih.

Kako potekaj priprave na trening?

Sedaj, po toliko izvedenih treningih, je priprav manj. Čeprav je pa meni zelo v interesu, da se za vsak trening posebej pripravim. Ne grem nobenega kar tako izvajati. Da malo preštudiram, kaj sploh hočem, kakšen je namen, kaj želim sporočiti, kateri so tisti glavni cilji. Potem pa itak znotraj skupine... Nočem, da je čisto preveč strukturirano, zato da se da priložnost in možnost udeležencem, da sami lahko pridejo sploh na dan s svojo besedo, da lahko svoje izkušnje podelijo. Ne pa zdaj čisto preveč... da bi kot skupina za samopomoč... kako smo se pa tam počutili... Usmerjeno je v glavnem v rešitve v smislu kje si, kako bi se boljše počutil in da se gre naprej. Da se zdaj v tem trenutku boljše počutiš in naprej. Pa to, da razumeš... mogoče svoje vzorce, preteklost. Ampak ni zelo v analizo preteklosti, vzorcev, ampak vodljivo razumevanje, da ti je jasno, da se mogoče v enem odnosu, npr. s partnerjem – zakaj si tako kritičen ali ne vem kaj in da mogoče razumeš: »Aha, sej je bilo, ker sem bil čustveno navezan na očeta. Mi je oče rekel kritiko pa sem se podobno odzval. Ok. In zdaj tudi tukaj enako. In potem mogoče, ko spet ponovno to doživiš, da znaš povezati in ...zadihati. Da ne kar čustveno reagiraš brez razmišljanja. Tako, da res znaš priti malo bolj v stik s sabo, da pomisliš, kako se počutiš, da poslušáš svoje telo... v tem smislu. In da ne reagiraš čisto burno. In večkrat ko to narediš, bolj ponotranjaš stvari in ti potem samo od sebe pride to asertivno vedenje.

Ali tudi vi delate v krogu?

Ja, smo v krogu. Če delamo v skupini, smo v krogu z namenom, da se vsi vidimo, da komunikacija lažje poteka, da ni med nami barikad. Drugače pa poteka delo tudi v manjših skupincah, parih, pri igrah vlog pa so trije. Mogoče včasih po štirje.

Glede na prostor se razpršimo, ker v takem majhnem prostoru bit je malo...

Ali imate sovoditelja? Mislite, da je dobro, da sta voditelja različnega spola?

Ja, bi imeli, če bi imeli dovolj prostovoljcev. V bistvu imamo manj moških prostovoljcev. Zaenkrat so punce izkazale interes. Ker pri nas je tako, da če jaz vodim treninge asertivnosti, od zaposlenih, sem jaz na CPM-ju odkar sem zaposlena, odgovorna za to področje. Jaz jih vedno izvajam. In potem, kdo pokaže interes. Jaz ne rečem: »Ej, fant, daj ti vodi z mano.« Ali pa: »A bi ti vodila?«, ampak tisti, ki pokaže interes, ga zanima, ki bi rad pridobil izkušnjo na tem področju. Ker tudi na ta način, ko vodiš ali sovodiš, zelo delaš na sebi, pridobivaš na sebi. Tudi, če se teoretično najprej učiš, vedno je delo na sebi. Zaenkrat sem vedno sovodila s puncami, ker fantje še niso pokazali interesa. Mogoče pa bodo.

Nekateri menijo, da je dobro, da sta voditelja moški in ženska, zaradi izkušnje nasprotnega spola, drugačnega pogleda itd. Kaj pravite vi?

Zagotovo. Se strinjam.

Kakšne kvalitete mora imeti dober voditelj treninga?

Zdi se mi, da sigurno mora biti v malo boljši psihofizični kondiciji, kar se asertivnosti tiče, kot udeleženci. Zagotovo. Mora vedeti več kot udeleženci na določeno temo. Vedet v smislu... ne samo teoretično, ne samo razumsko, ampak, da tudi živi to. Pomembno je, da je na nek način topel človek. Topel v tem smislu, da se udeleženci ob njem počutijo dovolj varne. Vodja vodi trening, ne skupine. Pomembno je, da zmore ustvariti pogoje. Je res, da je tudi odvisno od udeležencev, vendar vseeno je veliko odvisno tudi od trenerja. Se mi zdi, da udeleženci, če je človek, vodja, asertiven, kar pomeni, da to kar govori, kaže tudi navzven, se mi zdi, da potem stvar steče. Zdi se mi, da prva stvar, če vodiš stvari, jih moraš živeti in moraš verjeti v njih. Ker če ne verjameš, če kar neki govoriš... ne vem... To se mi zdi najbolj pomembno. Mora biti topel, odprt.

Ali mora voditelj treninga asertivnosti tudi sam čez trening?

Vsak, ki vodi delavnico, je najprej udeleženec na delavnici ali pa na treningu socialnih veščin ali pa kamor koli pride. In na CPM-ju je vedno tako. Kdorkoli je prostovoljec gre najprej sam čez to, brez obveznosti, brez kakršnih koli priprav, česar koli, da ima sam to osebno izkušnjo. Mogoče po osebni izkušnji vidi, da mu te stvari ne dogajajo toliko. Če pa osebno doživiš, da imajo stvari učinek, da vplivajo, da si doživel, da si prišel do kakšnih uvidov v sebi pa začneš verjeti v to. In če verjameš v to, potem začneš delati na tem. In če delaš na tem, potem se teorija in praksa šele lahko poklapata. In potem lahko suvereno delaš v tem kar delaš. To je moje mnenje. Ne bom trdila, da je to splošno, ampak moje mnenje je tako. Pa da ne nehaš delat na sebi. Se mi zdi, da ljudje, ki delamo z ljudmi, da se moramo s sabo ukvarjati. Da moramo znati razumeti sebe in razumeti, da je to proces. Da ni nikoli... ne vem, zdaj bi imela pet uspešno izvedenih treningov asertivnosti pa bi rekla, da na tem področju zdaj obvladam. To ni tako. Vedno se še da kaj izboljšati. Vedno pride kakšen odnos, kakšno področje, kjer pa nisi toliko asertiven in še moraš delati na sebi in je proces, kjer je treba skozi vztrajati, skozi treba to ohranjati, ker ni to tako, da bi pa kar bilo za zmeraj.

Ali imate supervizije?

Enkrat mesečno imamo za cel tim oziroma za vse zaposlene. Trije smo zaposleni v Ljubljani, dva v Mariboru, imamo supervizijo. Se pa nanaša na celotno delo, ker imamo tudi svetovalnico. Kjer je kakšen pereč problem. Če na treningu nič takega ne doživljam, potem povem, kaj sem doživela v svetovalnici.

Kjer ne vem, kako bi naprej ali pa potrebujem nasvet. Da malo začnem razmišljati izven svojih okvirov. V tem smislu.

Kako na trening vpliva fizični kontekst (prostor, finance)?

Prostor se tu pokaže kot fajn, ker je majhen in udeleženci pravijo... Sej na nek način je super. Da si lahko pridejo narediti kavo in bolj se poveže skupina na nek način. Bolj skupi smo. Po drugi strani se pa zna pokazati, da nekateri bi mogoče potrebovali malo bolj široko. Samo na koncu... Zmeraj, ko je konec treninga, se pol že vsem dopade majhen prostor. Sedaj bomo imeli Trening asertivnosti 2. Zelo si želim, da bi še poglobili teme pa da bi prišli. To je druga stopnja, da se še poglobi, da vidimo kje smo. Zdaj smo naredili en vikend trening, zdaj pa čez tri mesece bomo pa imeli dvojko. Udeleženci so isti kot so bili v enki. No, na koncu, ko sem vprašala, kje bi želeli imeti... Ker imamo možnost, mi sodelujemo z Mladinskim centrom v Medvodah, če bi imeli gor. Pa so rekli: »Ne, ne, ne, saj tukaj je pa fajn!« In potem na koncu so se že kar navadili na ta prostor, je nekam... tak domač je.

Kako se financirate?

Financiramo se prek razpisov, prek ministrstva, prek mestne občine Ljubljana, prek uradov za mladino, ministrstvo za šolstvo. Tako, da tam dobimo določeno za materialne stroške. Nekaj so pa prispevki udeležencev. Tako, da treningi so delno sofinancirani, delno morajo pa prispevati udeleženci. Pri dijakih je pa tudi zato, da z namenom... izkazalo se je, da stvari vzamejo malo bolj resno, če morajo nekaj prispevat za to. To je čisto psihološko. Če so nekaj plačali, bolj resno vzamejo oziroma bolj cenijo. Ne veliko, 30 evrov za celoten trening ni veliko. Po drugi strani tudi zato, da si zagotovijo prostor. Ker ko enkrat plačajo trening, vemo, da bodo prišli. Če pa se jih petnajst prijavi ali pa deset se jih prijavi pa nobeden ne plača, potem pa kar je pa ni. To se je že pred leti izkazalo. Tako da zdaj, odkar jaz delam, je že skozi tako, da je neka kotizacija. Je minimalno, ampak ok. Material, ki ga potrebujemo, je papir, flomastri... take stvari. Treninge asertivnosti imamo kar v teh prostorih.

Prej ste omenili Trening asertivnosti 2. Ali imate vedno drugo stopnjo?

Ne, odkar jaz delam, je prišla zdaj prvič želja. Saj je kdaj želja udeležencev, samo ni bila tako močna želja s strani vseh udeležencev. Zdaj, če ne bo za celo skupino, bomo dve skupini povabili. Dve skupini, ker sta imele ta zadnje dve ta vikend izobraževanje pa bomo videli, koliko se jih bo odločilo. Jaz pričakujem, da iz dveh bo za eno skupino. Ampak bomo videli. Drugače pa še nismo imeli, jaz osebno še nisem imela. Smo imeli že Treninge socialnih veščin 1 in 2, ampak osebno pa še ne. To zna bit zelo zanimiva izkušnja.

Ali sami vidite kaj skupina najbolj potrebuje?

V naprej vem teme, je pa res, da če se v neki skupini izkaže, da nekaj potrebujejo bolj, se prilagodim skupini. Drugače pa poskušam ohranjati rdečo nit, tega kar je namen treninga. Drugače pa sigurno je treba slediti skupini. To je tudi ena od kvalitet vodje, da zna poslušat skupino, se povezati z njo, da ugotovi potrebe skupine. So pa vse teme treninga asertivnosti samega uporabne za katerokoli stvar. Ker le je odnos do sebe, odnos do drugih, spoštovanje, razumevanje, prepričanje... Ker lahko na eno temo, ki je tisti dan predvidena, tudi če pride kakršna koli situacija, tisto temo noter vključiš, vkomponiraš. In je zelo dobrodošlo, da pridejo situacije in da udeleženci govorijo ali o nasilju ali o čemerkoli govorijo. Vse to se da skupaj kombinirati. To še nisem zaznala, da bi bil problem, da bi šla nekam čisto drugam. Ker tudi če gre čisto drugam... v bistvu tudi če bi šlo, ne more iti na nek način. Je okvir. Lahko se pogovarjamo o marsičem, ampak z namenom reševanja te težave oziroma razmišljanja o tem, kako bi bilo boljše v tej situaciji, kaj bi bilo bolj učinkovito, ob čem bi se bolj počutili močne, povezane, sproščene na dolgi rok. Kaj bi bilo boljše za vse udeležene. Ne glede na temo katera je, vse se da to noter vkomponirati.

Kaj pa, če si nekdo izbere trening samo zato, da ne dobi ukora v resnici si pa ne želi biti na treningu?

Ja, ampak meni se to ne zdi... Ne da bi čisto vsi prišli na nek način na izbiro, kazen. Samo tudi če pridejo na ta način, je namen, da so prišli. In jaz ponavadi na tak način delam: »Ok, odločili ste se, da ste prišli, to ste izbrali. Če si ne želite, vam ni treba biti tukaj. Če pa smo že skupaj, dajmo probat najti nekaj, da se bomo imeli te dve uri, ki jih skupaj preživimo, dobro.« Da vsak nekaj dobi za sebe. Ker brez veze da tukaj se imamo zdaj slabo, če se lahko imamo dobro. In ponavadi, ko pride enkrat sem v ta prostor, ker ni to šolski prostor (če o dijaku govorim), se izkaže za zelo učinkovito in pozitivno in ni takih težav.

Ali se vam kateri od štirih sklopov zdi najpomembnejši?

Meni se zdi mogoče, če bi bilo vse super pa če bi bil način vodenja čist mimo, v smislu, da bi človek kar neki govoril, ne vem če bi to šlo, zato mislim, da je način vodenja prvi. Ker je res zelo odvisno, da si pripravljen, da živiš to, da veš kaj govoriš, da znaš vzpostaviti dinamiko, poslušati skupino, biti v stiku z udeleženci, da ni kot eno predavanje, da res lahko pridobijo pozitivne izkušnje. Tako, da se mi zdi, da vodenje je pomembno.

Udeleženci so zagotovo tudi pomembni. Struktura udeležencev – na primer, da bi imela res zelo, zelo različne udeležence, težko slediš skupini, ker eni so zelo naprej, eni mogoče malo manj. Da ne zmoreš. Da res težje vzpostaviš nekaj skupnega.

Torej je bolje, da so skupine bolj homogene?

Da, da so homogene skupine, vsaj približno. Itak že ljudje smo si nasploh tako različni. V enih istih situacijah tako različno gledamo na stvari, da je dobro, da so homogene skupine. Tako, da je tudi skupina pomembna, če na tak način gledamo.

Program... je pomemben.

Fizični kontekst... meni se zdi, da če se vse drugo ujema, da se da tudi zunaj delat – na travniku. Ne glede na karkoli. Mi smo enkrat imeli v Tivoliju. Vem, da je bilo zelo vroče. Smo šli v Tivoli in je čisto super izpadlo. To je bil en trening z dijaki. Ta fizični kontekst je tudi pomemben – da je zračen prostor, da ni preveč hrupno. Po drugi strani pa bi dala to na četrto mesto.

8.2.4 Priloga 9: INTERVJU D

Ali vpliva struktura uporabnikov na uspeh treninga asertivnosti?

Tukaj pri uporabnikih moram reči, da se v mojih.... Treninge izvajam od leta 1995, to pomeni, da v štirinajstih letih delovanja so se zvrstili na treningih zelo različni uporabniki. Preprosto tisti, ki jim primanjkuje asertivnosti. To se pravi, v bistvu vsi ljudje, ki jim primanjkuje asertivnosti. Tukaj ne morem zdaj govoriti o specifični skupini ljudi. Je pa tako, da sem jaz deset let delala na Centru za pomoč mladim oziroma na Društvu center za pomoč mladim, kjer sem imela odprt tudi projekt Trening asertivnosti in potem sem sama večkrat zaznala, da bi določena skupina uporabnikov mogoče to le bolj potrebovala in sem jim jaz dala ponudbo. V teh primerih je šlo to za ljudi, ki imajo težave v duševnem zdravju, potem za dekleta z motnjami v prehranjevanju, zelo aktivno pa še zmeraj potekajo treningi preko Zveze Sožitje. To so pa treningi, ki potekajo za osebe z motnjami v duševnem razvoju. Ampak to

sem jaz dajala ponudbe. Drugače so se pa obračali vsi, ki jim primanjkuje asertivnosti in ki v bistvu nimajo veze s socialo kot tako. **Tudi menedžerji, tudi strokovni delavci v šolstvu, defektologi itd.** Skratka, ne morem zdaj reči, kdo potrebuje največ, ne morem ljudi strukturirati, jaz sem samo povedala, za koga sem največ izvajala treninge.

Ali menite, da vpliva na uspešnost treningov tudi to, da so v skupini na primer uporabniki iste starosti, istega spola?

Tudi o temu je težko govoriti, zaradi tega, ker vsak se potrudi maksimalno zase. Vloga voditelja... to se pravi, jaz sem bila voditeljica oziroma facilitatorka... je samo v tem, da gre skozi materiale, da skrbi za skupinsko dinamiko in da v temu smislu vodi skupino. Kako pa vpliva na ljudi, je pa odvisno od vsakega posameznika – koliko vložim noter, toliko dobi. **Če je skupina iste starosti, je uspeh samo v temu, da si mogoče lažje delijo izkušnje.** Vsak dela za sebe in vsak dobi toliko kolikor je sam pripravljen vložiti v to.

Ali so razlike v tem, če se udeleženci poznajo že od prej ali ne?

Odvisno. **Za kakšno skupino je to lahko manko, če se bolj poznajo, zaradi tega ker mogoče že malo preveč vedo vsak o vsakem.** **Za drugo skupino je pa to lahko zelo dobrodošlo, zaradi tega, ker gredo lahko res v globino in se lahko lažje odprejo.** Tako, da tudi to je lahko popolnoma odvisno, zato tega ne morem posploševati. Najbolj pomembno je to: uspeh je zagotovljen, če so vsi ljudje pripravljeni delati na sebi in iti skozi celoten trening. To je največji uspeh. **Preko Sožitja smo delali s skupino, kjer je bila najmlajša udeleženka stara 18 let, najstarejši pa 65 let. Pa so bili na koncu zelo dobri rezultati.** Tudi evalvacije potekajo na različne načine. Pri dolgotrajnih treningih, ki potekajo dva meseca enkrat na teden so evalvacije s pomočjo evalvacijskega vprašalnika, pri treningih, ki potekajo tri ali pet dni so to ustne evalvacije in potem lažje vidimo, kako so se ljudje počutili. **Jaz še nikoli nisem doživela, da bi nekdo rekel: »Slabo sem se počutil, ker je bila ena oseba starejša od mene.«** **Mogoče je še bolj dobrodošlo, ker je čutila, da jo ta oseba malo bolj razume, ker ima več življenjskih izkušenj.**

Ali izobrazba udeležencev vpliva na trening asertivnosti?

Asertivnost ni nekaj, kar pridobiš z izobrazbo, ampak jo pridobiš tekom svojega življenja, tekom vzgoje, tekom dela na sebi. **Tako da, eni ljudje so zelo asertivni pa imajo narejeno samo osnovno šolo, enim pa asertivnost zelo peša oziroma so jo izgubili pa imajo doktorat znanosti.** To je popolnoma odvisno: enim primanjkuje asertivnosti, eni pa jo imajo v zadostni

meri. Vendar pa se zgodi, da velikokrat ljudje mešajo asertivnost z agresivnostjo. To je mogoče pri duševnih bolnikih izpostavljeno. Če pogledamo v priročnik, kaj pomeni asertivnost in potem oseba enostavno težko sprejme to, da se postavi za sebe, ampak hkrati da upoštevaš druge osebe, kar je za ljudi s težavami v duševnem zdravju večkrat zelo očitno, zaradi tega, ker so sami še tako ranjeni, da se morajo za sebe postaviti ampak hkrati bi se obvarovali tako, da ne bi upoštevali drugih. Potem se včasih zgodi, da si predstavljajo asertivnost kot agresivno vedenje. Ampak tekom delavnic je na koncu vsem jasno, da sta to popolnoma drugačni stvari. Vendar je spet odvisno od človeka. Asertivnost je vedenje, ki je res odvisno od vsakega posameznika, tako, da je težko posploševati.

Kakšna naj bi bila sama struktura programa treninga asertivnosti?

Takšna, kot je v priročniku. Struktura programa, to se pravi vedenja, pravice, govorica telesa, kritika, pohvala,... to naj bi bilo v vsakem treningu, ampak glede na to, kako ljudje dojemajo različne stvari, ima vsak voditelj možnost, da v okviru tega prilagaja stvari tako, kot začuti, da je za uporabnike pomembno. Pri ljudeh z motnjami v duševnem razvoju enostavno ne moremo iti skozi celoten trening, ki je v priročniku, ampak ga prilagajamo. So pa znotraj treninga vse komponente. Ne delamo istih vaj, ker jih je potrebno prilagoditi, glede na to, kako ljudje dojemajo različne stvari, na kakšni stopnji razvoja so. Priročnik ni namenjen temu, da bi po istem kopitu delali z vsako skupino ljudi, ampak da se vse komponente, ki so noter in vsebine, izvajajo v treningu.

Ali mi lahko opišete svojo izkušnjo, ko ste trening prilagodili določeni skupini uporabnikov?

Za ljudi z motnjami v duševnem razvoju izvajamo tri dni po cel dan. Trening je prilagojen njim, tako da se zelo aktivno lotimo dveh tem na dan. Potem pa imamo čez eno leto možnost, da se isti uporabniki prijavijo še na drugo stopnjo in potem naslednje leto še na tretjo stopnjo. Mi se javimo na razpis njihove zveze, ki drugače treninge ne omogoča. Ker če bi z njimi delali enkrat na teden, je to skoraj nemogoče. Oni so del te zveze in se potem tudi na njihove razpise javljajo. To so ljudje iz cele Slovenije in ne moremo si privoščiti, da bojo ljudje iz Gornje Radgone vsak teden tri mesece hodili v Ljubljano ali pa na Jesenice zato, da bodo hodili na trening. To je nemogoče. To so ljudje, ki imajo posebne potrebe in potrebujejo nekoga, ki jih bo tja pripeljal, ki jih bo počakal in tri ure vožnje v eno smer je zelo naporno. Za osebe z motnjami prehranjevanja je trening potekal, tako, kot poteka glede na priročnik. Priročnik je napisan zato, da bi ga ljudje uporabljali. Če se le da in če so ljudje pripravljeni na to in zmožni slediti taki strukturi, potem to prakticiramo na tak način.

Kakšna je struktura časa treninga?

Enkrat tedensko, dva do tri mesece. Recimo strokovni delavci v socialnem varstvu se nikoli niso odločali za to strukturo, ker praktično niso imeli časa. In potem se mi prilagajamo njihovim potrebam. Čeprav zame je še vedno najbolj učinkovito enkrat na teden, dva do tri mesece, kot pa tri do pet dni skupaj. Ene organizacije se odločajo samo za dve do tri ure, pa samo eno vsebino v dveh urah obdelamo. Potem pa nas zopet čez eno leto povabijo in tako naprej. To je totalno odvisno.

Pa je v redu, če trening poteka le tri ure?

Če smatrajo, da bi v 12 letih celoten trening lahko isti udeleženci dali skozi, se mi zdi, da je to v redu. Če pa smatrajo, da nas čez par let ne bodo več povabili, potem pa sigurno ni v redu.

Najboljša varianta je taka, kot je v priročniku, to je enkrat na teden, dve uri, dva do tri meseca.

Kakšno je ustrezno vodenje treninga?

Zelo se mi zdi pomembno, da je par, ki vodi. Zato, ker je, glede na to, skupinska dinamika veliko bolj učinkovita. Tudi posameznik, en sam, se zelo hitro utruji in mogoče ne more tako aktivno participirati kot bi lahko. Tako, da to mi je zelo pomembno, da vodita dva, ampak da vsak od njiju točno ve, kaj počne oziroma kdaj vodi, da si ne skačeta v besedo. Da imata strukturirano kaj »tukaj in zdaj« kdo počne in dela v skupini.

Velikost skupine tudi ne more biti dvajset. Zame je najbolj optimalno najmanj šest in največ štirinajst. Za štirinajst oseb sta dva dovolj.

Jaz vedno iščem način, da bi delala v paru. Zaradi tega, ker sem skoraj sedem let delala sama in sem ugotovila, da to ni dober način. To pa ravno zato, ker se facilitator preveč izčrpa in enostavno tudi osebnostno raste v paru.

Ali stil vodenja vpliva na trening?

Sigurno vpliva, ampak je odvisno od tega, kakšne so osebe. Če so uporabniki taki, da jim je zelo pomembno, da je facilitator avtoritaren, potem ne vidim nobenega razloga, da to ne bi bilo. Ampak po definiciji facilitator naj ne bi bil ne demokratičen ne avtoritaren, ker je to oseba, ki gre samo skozi materiale, ki pazi na skupinsko dinamiko – to pomeni, da vsak pride do besede, da opazi, če se kdo slabo počuti, da ga povabi k besedi. On ne uči.

Ali je pomembna izobrazba oziroma usposobljenost voditeljev?

Ja, to se meni zdi zelo pomembno. Če dela trening nekdo, ki dobesedno nima pojma, ki malo priročnik prebere ali še to ne, se meni zdi, da ni odgovorno od tega človeka, da se loti tako občutljive stvari, kot je trening asertivnosti. Potrebno je, da se izobraži. Te moje kolegice, ki sedaj delajo z menoj so se štiri leta aktivno izobraževale na tem področju. Jaz sem jih, potem so se pa tudi samoiniciativno odločale za kakšna izobraževanja. Sicer ne iz treningov ampak iz drugih vsebin. Če vem za nekoga, ki dela treninge brez da bi sam dobil to izkušnjo, brez da bi sam dal cel trening skozi, se meni ne zdi odgovorno. Ampak osebe se odločajo po svoje, priročnik je napisan, tako da ga vsak lahko na tak ali drugačen način uporabi.

Torej je pomembno, da je oseba izobražena in usposobljena. Tudi asertivna. Asertivnost si pridobivaš celo življenje. Pomembno je, da si bil na treningu in veš, kako to poteka, da si sam šel skozi trening. To se meni zdi bistveno. Prvi pogoj je, da greš sam skozi trening. Jaz sem šla v Veliki Britaniji s kolegico.

Kakšen naj bo ustrezen prostor za trening?

V prostoru je pomembno to, da mora biti tako velik, da gre vanj toliko stolov, kolikor je udeležencev. Hkrati je pomembno, da ljudje lahko sedijo v krogu, da se vidijo. Da je tudi prostor za kako mizico, na katero se lahko da voda, kozarci.

Pomembna so pisala, pripravljeni morajo biti materiali tako za udeležence kot za tistega, ki vodi. Tudi v priročniku vse piše, kaj je pomembno za ustrezno izvedbo.

Kako se financira treninge asertivnosti?

To je zelo odvisno. Ko sem imela jaz prijavljen trening preko Centra za pomoč mladim, so bili financerji Ministrstvo za delo, Mestna občina Ljubljana, druge občine, Urad za mladino itd. Mladi so tako imeli treninge zastoj. Pri zaposlenih je pa tako, da je odvisno do njihovih zmožnosti. Sama nikoli nisem imela striktnih cen, saj se mi to zdi zelo nepošteno: 18 – letnik brez sredstev sigurno ne more toliko participirati za trening kot nekdo, ki je zaposlen in ima dobro službo.

Ko sem jaz prijavljala trening sem izrabila maksimalno kar se je dalo. To je zelo odvisno kako se lotiš stvari. Nikoli nismo imeli minusa, ker ne bi dobili dovolj sredstev za izvajanje treninga asertivnosti. Zmeraj smo dobili dovolj denarja.

Kje trenutno izvajate treninge?

Na tem centru za socialno delo delam od septembra. Tukaj jih ne izvajam. Trenutno jih izvajam za organizacije, ki me povabijo in tudi one potem zagotovijo vse potrebno: prostor, materiale.

Ali ste imeli kakšno slabo izkušnjo, da je kdo na trening prišel pod prisilo?

Pri meni je eden od pogojev ta, da se ljudje sami odločijo, tako, da je tukaj prisila odveč. Tako, da te izkušnje nimam. Se je pa mogoče zgodilo, da so ljudje, ki so bili vključeni prek Zveze Sožitje, niso točno vedeli kam gredo, vendar pa so bili na koncu zadovoljni. Tu je bil edini problem ta, da na začetku niso točno vedeli, kaj je to trening asertivnosti, kaj naj pričakujejo.

Ali pride kdaj do konfliktov, kadar trening vodita dva voditelja?

Vsak ima svoj način vodenja. Tako, da to ne bi smel biti problem, ker nihče ne dela enako. Mislim, da problem nastane takrat, ko eden od voditeljev ni dovolj zrel za voditelja in potem hoče nadvladati drugega, biti od njega pomembnejši. Potem pride do tega, da mu skače v besedo, ga popravlja, to pa je zelo naporno. Drugi v skupini to začitijo, da med voditeljema stvar ni taka, kot bi morala biti. In to ni v redu. Sama sem že imela to izkušnjo in je bila zelo neprijetna. Ljudje sicer tega niso omenili, vendar pa sem to čutila. To je stvar, katero si dva profesionalca ne moreta privoščiti. Če do tega pride, se morata pogovoriti. Tisti, ki se je počutil nemočnega, naj to pove in zahteva, da se to več ne pojavlja. Ali pa naj ne delata skupaj.

Ali vodite treninge z istim voditeljem?

Za en trening, ki ga izvajaš, morajo biti absolutno isti ljudje. To bi bilo najhujše, da bi se skozi isti trening menjali. V primeru, da oseba odpove, potem raje sama izpeljem zadevo do konca, kot pa da bi vmes povabila koga drugega. Trenutno sem v največji navezi z dvema kolegicama in me odlično sodelujemo. Ene treninge imam z eno, druge z drugo, medtem ko imam dvourne vsebine kar sama.

Ali ste imeli kako slabo izkušnjo glede fizičnega konteksta?

Če je premajhen prostor ni v redu. Na CPM-ju so bili majhni prostori, vendar smo se znašli, saj smo lahko šli tudi na hodnik, ko smo imeli igre vlog. Tako da smo lahko izkoristili prostor in to je bilo super. Seveda pa ne smejo biti prostori tudi preveliki.

Se vam kdaj zgodi, da imate plan za določeno srečanje, nato pa zadeva ne poteka po načrtih?

Trening se vedno začne z govorom o izkušnjah iz preteklega tedna. Temu je namenjenih 15 minut. Vendar, če dobim občutek, da bi ljudje radi o tem govorili, da se jim zdi to pomembno, da podelijo izkušnje in povejo na glas, smo potem o tem govorili uro in pol. Potem je še pol ure ostalo do konca in takrat sigurno nismo nadaljevali z naslednjo temo. To je fleksibilnost in to mi je všeč. To je prilagajanje temu, kar udeleženci želijo. Mi smo zaradi njih tam, ne oni zaradi nas. Udeleženci vedno vedo, da trening traja dva do tri mesece, glede na to, kako se napreduje, kaj si želijo. Vedno imajo možnost, da povedo, kaj bi si želeli in temu se mora facilitator prilagoditi. To ni terapija, kjer imaš orodje in se tega držiš. Tu je zelo široko, veliko je možnosti in fleksibilnosti in ravno v temu je čar, da ni zmeraj isto.

Vsak ima pravico, da pove, kaj misli in se nato presodi kaj in kako. Ljudje imajo pravico iti v globino in se mi še ni zgodilo, da bi kdo temu nasprotoval. Enostavno moramo poslušati eden drugega in se prilagoditi tem potrebam. S tem, ko gre nekdo v določeni temi v globino, ni nihče nič prikrajšan. Zato smo tudi tu.

Ali se vam kateri od štirih sklopov zdi najpomembnejši?

Struktura uporabnikov oziroma homogenost mi res ni pomembna. Že na fakulteti smo imele v skupini ljudi s težavami v duševnem zdravju in osebe, ki niso imele težav. Poanta je bila, da se učimo drug od drugega.

Torej struktura ni pomembna, medtem ko so ostale tri stvari zelo pomembne. Pri tem pa se ne bi opredeljevala, da je en dejavnik pomembnejši od drugega, saj so vsi trije zelo pomembni, hkrati pa je tudi odvisno od skupine.

Ko delamo za ljudi z motnjami v duševnem razvoju, nas je zmeraj pet, ker je to tabor. Takrat vsi voditelji participiramo na vseh delavnicah, vodi pa eden ali dva. Vsi pa sedimo v krogu.

Vendar ljudje vedo, da smo vsi voditelji. To je pomembno, da vedo, da se lahko obrnejo na vsakega od nas.

Katera oblika treninga vam je najbližja?

Meni je najbolje, da trening poteka enkrat na teden, dve uri, od dva do tri mesece. To mi je najbližje.

Komu so namenjeni tabori?

Gre za ljudi z motnjami v duševnem razvoju od 15 do 80 let. Pogoj je, da so vključeni v Zvezo Sožitje, saj jih drugače ne dobimo. Pri njih je skupina zmeraj različna: polovica moških, polovica žensk, ljudje so različnih starosti. To pa je zelo v redu.

Ali imate supervizijo?

Meni je najhujše to, da nikoli nisem imela možnost, da bi bil kdo moj supervizor, ker ni nihče tega počel. Vendar je to vedno tako, ko nekdo na novo začne eno stvar. Sama pa sem imela supervizijo za druge voditelje. Edina možnost, da bi imela supervizorja, bi bila, da bi hodila v Anglijo, vendar so imeli oni čisto drugačen koncept. Midve s kolegico sva sicer ogrodje za najin priročnik vzele iz angleškega priročnika, vendar je to bilo zgolj ogrodje, ki sva ga popolnoma prilagodile na naše razmere. Da bi pa ena drugi nudile supervizijo pa je tudi bilo težko, saj sva bile obe na istem nivoju. To je bil minus, da nisem imela možnosti, da bi mi nekdo dajal ogledalo.

Sedaj imam drugo službo in mi je izvajanje treninga toliko bolj v veselje. Je pa res, da so obdobja, ko sem bolj aktivna in obdobja, ko sem manj. Trenutno imam tudi družinske obveznosti, bom pa definitivno še vedno delala na tem.

Ali se ljudje oglasijo pri vas, ker bi se radi usposobili za voditelje treningov asertivnosti?

Še vedno imam v bazi seznam ljudi, ki bi radi izvajali treninge. In že dolgo časa nisem dobila nobene ponudbe. Ko se jih zbere vsaj šest, izvedem trening, ki je hkrati napeljevanje na bodoče delo.

Je pa povpraševanje po priročniku. To mi založnik pove. Tako, da se sprašujem ali ljudem ni vredno in vseeno vodijo treninge, kar sem že prej rekla, da se mi zdi zelo neodgovorno, ali pa uporabijo priročnik za sebe, kar pa je čisto v redu, saj so teme take, da jih lahko delamo na sebi. Tu na Jesenicah je v knjižnici priročnik vedno izposojen.

Ali vam je s katero skupino uporabnikov težje delati?

Ne, to niti ne. Vendar pa je to odvisno tudi od mojega razpoloženja. Če sem utrujena, potem mi je sigurno težje. Če sem pa fit, je pa zadeva drugačna. Na tem tudi delam, saj se mi to zdi pošteno do ostalih.

Ali izvajate kdaj istočasno več treningov asertivnosti hkrati (za različne udeležence)?

Da, na CPM-ju sem izvajala treninge, hkrati pa sem vmes imela še dva vikenda za Zvezo Sožitje in enega za strokovnjake. Praktično sem se res izčrpavala. Ene dve leti je bilo res zelo naporno. Nato sem se odločila, da bom povabila na Fakulteti za socialno delo študente, ki želijo voditi treninge. Takrat sem dobila skupino petih punc, ki so res desne roke, obvladajo stvari in so se potem tudi angažirale naprej. Potem pa vsako leto, ko sem imela trening za mlade in če sem za koga vedela (tudi za študente iz drugih fakultet, na primer defektologije, psihologije), da bi se rad izobraževal in vodil treninge, sem ga zraven povabila. Tako mi ni bilo potrebno delati posebej trening samo za voditelje, ampak se je študent udeležil kar treninga za mlade.

8.2.5 Priloga 10: INTERVJU E

Koliko časa ste izvajali treninge asertivnosti?

To je bilo eno leto. Preko Svetovalnice za psihološko svetovanje, ki je v okviru Mestne občine Ljubljana in je nevladna organizacija. To sem bila zaposlena.

Kdo so bili udeleženci treningov?

Pravzaprav je bilo odprto vsem, nismo imeli usmerjeno ali za ljudi s kakšno duševno motnjo, ampak predvsem za ljudi, ki so čutili, da bi povečali asertivnost, boljši stil komuniciranja. Bilo je skupinsko. **Stari so bili od 18 navzgor. Največ, če se prav spomni, je bilo okrog 50 do 60 let.**

Ali so bili med udeleženci tako moški kot ženske?

Da, večji del je bil žensk, je pa bil v vsaki skupini vsaj eden do dva moška. Enkrat, če se dobro spomnim, so bile samo ženske. Ker so upadali kdaj kakšni, niso več hodili. Tako da ja, ena skupina je bila, kjer so bile samo ženske.

Se vam zdi, da to kako vpliva na trening, na njegovo uspešnost?

Struktura skupine zelo pogojuje dinamiko in je, kar se tiče spola, dobro, da sta oba vidika: in moški in ženski pogled na določene stvari. **Da se malo spolni stereotipi razbijejo,** da tudi moški sprejmejo kakšne poglede žensk, ki jih mogoče identificirajo kot svoje partnerke. Tako

nekako lažje potem v svojih osebnih odnosih... Pa obratno, da ženske vidijo mogoče moški pogled na določene njihove probleme.

Ali različna starost udeležencev vpliva na trening asertivnosti?

Po mojih izkušnjah so mlajše bile večinoma bolj odprte do deljenja osebnih stvari, starejše so imele več izkušenj. Včasih je bilo to dobro, ker so imele več izkušenj in so jih večkrat predelale. Tako, da je raznolika starostna struktura je bila boljša.

Kaj ste študirali?

Psihologijo. Tudi v tej svetovalnici smo delali večinoma psihologi. Pa tudi skupine so bile vodene s strani dveh vodij psihologov. Mi smo se prej dogovorili o vsebini, ki je bila dogovorjena s strani večjega tima. Delavnico sta vedno vodila dva.

Ali so se vsi udeleženci treninga udeležili prostovoljno?

Da, vsi. Pravzaprav smo imeli tudi uvodni intervju, ki je bil namenjen preverjanju pričakovanj: kaj oni pričakujejo, kakršna koli vprašanja, strahovi, bojazni bi imeli, da smo se lahko tam pogovorili. Hkrati pa smo mi tudi preverili njihovo zgodovino, osebno. Intervjuji so bili individualni. Izvajal jih je eden izmed vodij. Je kratka anamneza, preverjanje pričakovanj, strahov. Tako, da smo morali tudi kakšne zavrniti. Prijavilo se jih je več kot smo jih potem imeli v skupinah. Skupine so bile tam deset do enajst, dvanajst največ. Pa tudi sedem, osem. Ker raje smo imeli skupino, ki smo vedeli, da bo funkcionirala, kot da bi dali nekoga, ki se je videlo, da ima mogoče... Bi rad prišel v skupino zaradi drugih motivov in bi bilo to lahko zelo slabo za celotno skupino. Primer: ljudje, ki so imeli že vrsto nekih terapij, skupin za sabo, z vsemi nezadovoljni in bi bila to samo še ena možnost. Je pa bila to zelo ugodna cena, ker je bilo od mesta Ljubljane financirano. Tako, da tudi v takih primerih smo vedeli, da tudi z našo storitvijo ne bodo zadovoljni. Da je to nek vzorec, ki ga oni prenašajo. Ali pa tudi, če so bile kakšne prehude zlorabe pa smo videli, da bi si oni želeli na teh skupinah to predelovati. Skupine so bile omejene na osem treningov, precej jasno strukturiranih, zato je osebnem delu bil namenjen sicer nek del treninga, ampak smo že v naprej povedali, da to ni terapevtska skupina. In kdor je imel pričakovanja, da bo tam predeloval svoje osebne stvari, smo jih usmerili na razne terapije in druge skupine. Ker se je tudi že zgodilo v skupini, da je kdo prišel ven s takimi...ki niso v sklopu in je to zelo neustrezno. Drugi se neugodno počutijo, ker je prekmalu, ni še zaupanja in potem ne vedo, kaj s tem delati. In je zelo težko in za udeležence in za terapije takrat, ko morajo nekako tistega sprejeti, ki je prišel s tem ven,

mu dati neko varnost, hkrati pa zelo omejiti in povedati, da to ni mesto, kjer bi se take stvari odpirale.

Kaj pa poznavanje članov? Ali to vpliva na trening?

Na prvi skupini smo vprašali, če se kdo pozna. Enkrat je prišlo ven, da se dve poznata in smo potem seveda jasno odprli, kaj bi to za njiju pomenilo: verbalno je bilo rečeno, da ni problema, ampak drugič druge ni bilo več. Je bilo pa tudi neka osebna.... Sosed, žene...tako da...čeprav niso zmogli skomunicirati ali je to za njih problem, ker potem ne bi bili toliko sproščeni, je potem ena izginila, kar je bilo jasno da... Na prvi skupini je to eno izmed nujnih vprašanj: če se kdo pozna skušamo potem pa enega v drugo skupino dati. Če le ne želita res oba biti skupaj pa sta zelo v redu. Pomembno je, da ni bližnje neko znanstvo. Načeloma ni nikoli dobro, da se poznajo udeleženci v skupini, ker potem prinašaš druge stvari v skupino, kot samo to, kar se dogaja na skupini, ampak so pretekle skupne izkušnje, ki vplivajo.

Kaj pa menite o temu, da bi imeli homogeno skupino udeležencev glede na spol?

Ja, spol je drugačna dimenzija kot starost. Da bi bila skupina homogena po spolu, se mi zdi, če bi bila res tematika zelo taka, da bi bila vezana samo na ženske, da bi se izključno dogajale ženskam...kot je kakšno... no ja, saj nasilje se dogaja tudi moškim...ampak ...da bi bilo to dobro zaradi terapevtskih razlogov, da bi se počutile ženske bolj varne. Drugega pozitivnega ne vidim. Čeprav pa tudi druge skupine, ki so moške skupine in je pa to pozitivno, ker ... v Avstraliji so kar pogoste... in je namen povezava, z namenom, da se okrepi nekak ta moški čut, ampak hkrati z gojenjem neke občutljivosti, ki si jo na skupini zmorejo deliti. Da ni drugič teh čisto primarnih motivov, ki pridejo na površje, če so drugi predstavniki drugega spola zraven, pridejo takoj pač instiktivno drugi motivi zanimanja. Tako so se pa zmožni res usmeriti na svoje počutje in to dati na stran tisti čas. Tako, da to se mi je zdela kar zanimiva stvar. Vendar je treba dosti vzpodbude pri moških za kakšno tako obliko.

Kaj pa sama izvedba treninga?

Mi smo imeli osem delavnic. Vsaka delavnica je imela nek petminutni uvodni del, ki je bil kot pozdrav pa nekak fokusirat se tukaj in zdaj. Potem vse naslednje delavnice, od prve dalje, so imele... V bistvu tudi, če je bilo kaj pomembnega, kar se je v prejšnjem tednu zgodilo, da bi to lahko vplivalo na skupino danes. Kakšne misli in refleksija od prejšnje delavnice. Nekako majčkena osvežitev, ampak bolj tako v smislu asociacij, kaj je pomembno zate, ne neko znanje. Šli smo predvsem nekako na osebno doživljanje, pa kaj je kdo vzel zase, ne pa da bi preverjali kljukice in križce. Potem je bila delavnica namenjena posamezni tematiki, kot je

bilo po planu: za začetek seveda čisto splošno asertivnost in kaj to je, potem smo šli pa tudi na druge teme, kake emocije, konflikti, reševanje konfliktov, stili komuniciranja. Kaj še...tudi nasilje je bilo...verbalno predvsem, stereotipi,...

Delavnice so trajale osemkrat po uro in pol brez odmora. Točen začetek, točen konec. Pač ta konstantnost je pomembna. Pa tudi smo povedali, da če bi več kot enkrat kdo manjkal...to smo že vzeli kot faktor, da mogoče ta čas ni primeren za to osebo, da si ne more urediti osem terminov, da bi prišla. Ker je potem to spet za skupino slabo. Izgubi se kohezivnost. Imeli pa smo tam od sedem, res minimum, če je prišlo do upada. Začenjali pa smo od devet, dvanajst, mislim, da tudi do štirinajst udeležencev. Ne pa več, ker je potem zelo težko vsem dati prostor v tej urici pa pol. In vedno sva vodile dve.

Kako je potekalo vodenje treninga?

Bilo je vnaprej dogovorjeno, katera bo kakšen del prevzela: katera bo bolj uvod, katera bo glavni del, kdaj bo katera bolj v podporo pri pisanju na tablo, v razlagi. Kar je šlo pa drugega, sproti, v bistvu reagiranja na kakšne izjave, to je bila pa v bistvu taka terapevtsko deljena funkcija. Po občutku nekako. Definitivno si vedel, da se lahko zanesesh na partnerja, če je bilo za intervenirati. Kar se tiče razumevanja med sabo, moram reči, da sem imela zelo pozitivno izkušnjo. Vsi smo se že prej poznali, skupaj smo bili kot svetovalci. Sicer individualno svetovanje. Skupaj smo hodili na supervizije, tako, da se je tam odpiralo in razreševalo, če je kdo karkoli...

Torej ste imeli supervizijo?

Supervizije so bile sicer v okviru svetovalnice, namenjene predvsem svetovanju. Je pa bil tam tudi prostor za kakršno koli svetovanje v zvezi s treningom asertivnosti. Če so bile kakšne dileme glede kakšnih posameznikov v skupini, smo jih razreševali kar med sabo s terapevti, po skupni ali pred začetkom druge. Če smo pa čutili, da bi potrebovali pomoč supervizorja, se je pa komot dalo poklicat ali dogovoriti za kratek posvet – pravzaprav ni bilo tako strukturirano. Na voljo so bili v tistem času osmih tednov...tako da po potrebi.

Kako so potekale priprave na trening?

Prvič, ko smo postavljali vsebino, je bilo precej porabljenega časa. Vsak je imel določene vsebine za pripraviti in to je pomenilo pregled literature, pregled vaj, ki so že obstajale na določeno temo za take skupine. Potem je sledilo oblikovanje celotne delavnice tudi s teoretičnim delom. Vsak udeleženec je dobil na vsaki delavnici tudi nek povzetek vsebine z

vajami. Na začetku nas je sodelovalo pet: vsaka je poslala ostalim predlog delavnice, ki jo je pripravila in druge so nato poslale feedback. Nato smo se dobile in med sabo uskladile: nam se zdi boljše, da bi tu bila tale vaja, da bi kaj šlo ven, da je kje kaj preveč itd. Vložek je bil na začetku individualen, potem pa skupno.

Kako so potekale delavnice treninga?

Sedeli smo v krogu. Imeli smo tablo, na katero smo zapisovali. Včasih smo na kolaž pisali kakšen povzetek od prejšnjic, misli; včasih smo razvrščali ljudi, glede na to, kakšen stil komuniciranja imajo. Pa je bilo to v pomoč, zbiranje odgovorov pa da potem nekako vidijo vzorec. Ali pa za lepljenje kakšnih glavnih sporočil. Tako, da smo skozi delavnice zbrali kar nekaj listov in smo se na koncu lahko vračali in šli čez vsebino. Ali pa na začetku prve delavnice smo zastavili cilje in kaj si vsak osebno želi smo zapisali. Na zadnji delavnici smo se vrnili k temu in pregledali, koliko je kdo uresničil to, kar je želel. Kar pogoste so bile igre vlog. Tudi zato, da se povežejo med seboj udeleženci.

Ali ste tudi sama šla skozi trening asertivnosti?

Ne, ker je bila struktura čisto na novo postavljena. Smo pa vsi imeli tečaj klica v duševni stiski, ki ga vodi psihiatrična klinika in tam se pravzaprav učiš veščin svetovanja. Je bolj klinično usmerjeno, sigurno, ampak tudi oblika treninga poteka v skupinah, več mesecev: najprej teorija, potem pa vsak teden je tudi terapevtska skupina v kateri si ti učenec, hkrati pa tudi del skupine, tako, da imaš vsaj to izkušnjo, kako je biti v skupini.

Ali mora biti voditelj treninga izobražen?

Jaz mislim, da je velika razlika. Če gledamo čisto edukacijsko komponento, kaj ta trening da, je eno – to verjetno lahko marsikdo vodi. Kar se pa tiče vseh teh...v bistvu skupinske dinamike pa tudi osebnih stvari, ki imajo zelo različne nivoje problemov... to je že nekje psihologija pravzaprav – tu se mi pa zdi potrebno eno poznavanje. Tudi strukture osebnosti, ki jo nekako, če imaš izkušnje kliničnega dela ali pa že kot samo psiholog mogoče niti ne zmoreš, ampak predvsem izkušnje s kliničnim delom, bom rekla, da vidiš, kam lahko pri komu, kje je že preveč. Pa tudi izkušnja s skupino, meni je zelo pomagala. Jaz sem vzporedno delala na skupini z odvisnimi od alkohola kot terapevtka, tako da je to bil čisto skupinski kontekst in mi je to zelo pomagalo pri temu, da sem zmogla lažje predvidevat reakcije ljudi na reakcije drugih in uvidet nekaj bolj subtilne nivoje komunikacije – kam kdo hoče it. Pa potem kot terapevt moraš kdaj intervenirat, ker veš, da če boš pustil do tukaj, bo lahko šlo v smer, ki

ne bo dobra. Tako da to, da udeleženci dobijo tudi eno izkušnjo več, se mi pa zdi zelo zaželeno, da je to nekdo, ki ima terapevtske izkušnje.

Kako pa bi vi označili svoj stil vodenja?

Sigurno zelo suportiven. Skušamo pozitivne stvari pri udeležencih reflektirat. Nedirektiven bom rekla. Razen pri podajanju snovi, tu je bilo jasno. Sicer pa empatičen, z dosti prostora drugim. Tu je potrebno dati prostor vsem, če se da. In biti direktiven, če je kdo premočen in ga ustaviti, ampak na zelo pozitiven način. Kakšni paketi sendviči: zapakiraš sporočilo med dve pozitivni, vmes pa poveš, da način vedenja v tem trenutku pa ni to, kar je primerno. V bistvu se zelo poudarja tudi ta razlika. Je treba paziti na razliko med feedback na osebo in feedback na vedenje: vedno je oseba ok, v redu, medtem, ko vedenje mogoče ni najbolj primerno. Če je prostor in čas, je to zelo dobra priložnost, da se nastavi malo ogledalo komu, kako kašno vedenje v skupini pride do izraza in kakšen vpliv ima to na druge, kar je lažje, kot zelo v osebnih odnosih, kjer imamo še kup enih čustev vpletenih in je to težje prejeti, smo bolj občutljivi. Pa strah pred zavrnitvijo itd. V skupini pa je le varno vzdušje in vedo vsi, da je namen pravzaprav pozitiven, tako, da si kdaj lahko privoščimo komfrontiranje do določene meje. Potem je pa tudi to dragoceno, da drugi dajo svoj pogled na nekoga. In je to lahko zelo dobro za koga, da v bistvu dobi to sporočilo. Kaj pa zmore potem s tem narediti je pa druga stvar.

Kakšen naj bi bil ustrezen prostor za trening?

Mi smo imeli tam v svetovalnici. Mize smo porinili stran. Prostor je bil relativno majhen. Jaz mislim, da razen konstantnosti, prostor ni tako pomemben. Seveda, bolje je, da je manj stvari noter – da ni distrakcija to. Čistoča – to je nek osnovni pogoj. Pa mir – da ni kakšnih motenj vmes. Telefoni izključeni – to itak. Za to, kar smo imeli mi skupino, smo imeli čisto dovolj prostora. Vsak je dobil svoj stol pa potem mapico z materiali, kemične svinčnike.

Ali so udeleženci sami plačevali trening?

Ja, takrat, če se prav spomnim, je bilo 100 evrov, za upokoјence in študente 80 evrov. To je bilo dve leti nazaj. Glede na druge treninge je bilo to poceni.

Ali je bilo kakšno sofinanciranje?

Pravzaprav so terapevti bili plačani s strani mestne občine Ljubljana, tako, da to je bil samo en tak prispevek udeležencev, ki pa ni pokril vsega. Sigurno ne...priprave... Tako da, tisto je bil nek izraz motivacije.

Trenutno ne izvajate treningov?

Ne, sedaj živim v Avstraliji, kjer pa delam raziskovalno delo. Trenutno sem na dopustu. Se pa nameravam vrniti v Slovenijo.

Ali jih nameravate izvajati še kdaj v prihodnosti?

Pa bom, mene skupinsko delo zelo veseli. Se mi zdi, da dobiš ene stvari, ki jih v individualnem treningu težje. Tako, da se mi zdi ena zelo dobra oblika za raznorazne skupine. Tudi za starejše, za samo določeno skupino ali pa v povezavi s kakšnimi medgeneracijskimi. Ampak tega, kolikor vem, je pri nas še malo. Zelo jih je težko tudi zbrati.

Katere lastnosti odlikujejo dobrega voditelja treninga?

V prvi vrsti bi rekla nenarcistično orientiran – pomeni, da ne moreš tja nosit svoj ego. Ne moreš bit terapevt zato, da si boš ego hranil. Delovati mora pomirjujoč. Pa hkrati zelo empatičen. Suportiven ampak tudi z jasnimi mejami – da so jasna pričakovanja, da zna jasno dati sporočilo, ampak z empatično noto.

Ali se vam kateri od štirih sklopov zdi bolj oziroma manj pomemben?

Mislím, da je pomembnost različna. Fizični kontekst se mi zdi najmanj pomemben, vendar ga ne zapostavljam kot nepomemben. Struktura uporabnikov pravzaprav določa tudi dinamiko. Hkrati določa tudi strukturo potem. Od tega je odvisna in vsebina in stil vodenja. Tako da te tri dejavnike vidim bolj kot soodvisne. Predvsem struktura uporabnikov pa tudi stil vodenja. Stil vodenja se mi zdi zelo pomemben. Definitivno vpliva na izvedbo treninga in tudi struktura se lažje kompenzira, če je stil vodenja ustrezen. Struktura uporabnikov pa je odvisna od namena. Je pa tudi zelo pomemben faktor – lahko popolnoma poruši vse, lahko pa zelo vzpodbudi. Tako da tej uvodni intervjuji, ki smo jih imeli, se mi zdi zelo pomembna, nepogrešljiva stvar, zato da sploh približno zavaruješ skupino in zagotoviš, da bo trening uspešen – s tistimi nameni, ki jih misliš doseči.

9 POVZETEK

V diplomski nalogi me je zanimalo, kaj vpliva na trening asertivnosti in kateri so tisti dejavniki, ki bodisi pozitivno bodisi negativno vplivajo na uspeh treninga. Dejavnike sem umetno razdelila v štiri tematske sklope, ki kakorkoli vplivajo na sam trening asertivnosti, in sicer: uporabniki, program, vodenje in fizični kontekst.

Zanimalo me je, kaj je znotraj teh sklopov potrebno za uspešno izvedbo treninga asertivnosti oziroma kaj vse vpliva na njegovo učinkovitost. Zanimalo me je tudi, ali je kateri izmed teh sklopov še posebej pomemben oziroma v kakšnem odnosu so vsi štirje sklopi.

V teoretičnem delu sem najprej opisala pojem asertivnost. Nato sem podrobno opisala trening asertivnosti: kaj je trening asertivnosti, komu je namenjen, kakšna je oblika in časovna razporeditev treninga, vodenje, primerno število udeležencev, kako potekajo priprave in izvedba samega treninga. V nadaljevanju sem opisala trening asertivnosti kot metodo krepitev moči. Na koncu teoretičnega dela sem se dotaknila tudi socialnih mrež in socialnih vlog ter skupinskega dela, saj je poznavanje teh konceptov pomembno za izvajanje treningov asertivnosti.

Raziskovalni del naloge ponuja izkušnje in mnenja intervjuvank o tem, kako različni dejavniki vplivajo na trening asertivnosti. Raziskava je kvalitativna. Do podatkov sem prišla tako, da sem z osebami, ki izvajajo ali so izvajale treninge asertivnosti, opravila intervjuje. Želela sem spoznati njihov pogled na pomembnost in vpliv posameznih dejavnikov na trening in njihove izkušnje.

Trening asertivnosti je primeren za vse skupine uporabnikov. Starost uporabnikov ni pomembna, zato so v isti skupini lahko uporabniki različne starosti. Ravno tako je dobro, da je skupina mešana tudi glede na spol, saj se tako pokažeta vidika obeh spolov. Obstajajo pa tudi izjeme, ko se priporoča, da je skupina homogena glede na starost ali pa glede na spol: zaradi specifičnosti njihovih težav je starostno homogena skupina priporočljiva, ko govorimo o šolski mladini. Po drugi strani pa se priporoča homogena skupina glede na spol, kadar so udeležence treninga ženske, ki so žrtve nasilja. V takem primeru naj bo trening namenjen le ženskam, kar jim nudi občutek varnosti.

Treningi asertivnosti so lahko različno dolgi: lahko potekajo kot kratki intenzivni vikend tabori ali kot daljši treningi, ki potekajo navadno od 2 do 3 mesece enkrat na teden.

Dobro je, da trening asertivnosti vodita dva voditelja, kar ima kar nekaj prednosti, kot pa če trening vodi en sam voditelj: skupinska dinamika je tako učinkovitejša, večja je participacija voditeljev, osebna rast, voditelj se ne utruja toliko, kot bi se, če bi trening vodil sam. Poleg tega dejstva pa vodenje v paru prinaša tudi učinkovitejšo skupinsko dinamiko, participiranje in osebno rast voditeljev. Ker se trening asertivnosti prilagodi uporabnikom, je v primeru, kadar so udeleženci treninga osebe z motnjami v duševnem razvoju, število voditeljev večje.

Voditelj mora, preden začne samostojno izvajati treninge, tudi sam skozi trening asertivnosti. Poznati mora vsebine treninga. Za vsak trening se je treba dobro pripraviti in ga prilagoditi potrebam uporabnikov. Kadar se voditelj pripravlja na trening, preveri literaturo na določeno temo in razmisli, kaj želi sporočiti uporabnikom. Pred seboj ima vedno cilj – uporabnike.

Poleg poznavanja tematike so pomembne tudi njegove osebne lastnosti: da je topla in srčna oseba. Živi v skladu s svojimi prepričanji. Dober voditelj je empatičen in spoštuje vsakega posameznika. Vede se asertivno in je kot tak zgled ostalim udeležencem. Svoji skupini nudi varnost in ustvarja ustrezne pogoje za izvedbo treninga.

Pomembno je, da imajo voditelji možnost reševati probleme, s katerimi se soočijo tekom izvajanja treninga. K temu pripomore supervizija, ki voditelju pomaga konstruktivno preživeti stresne situacije, ki so sestavni del pri delu z ljudmi.

Za trening asertivnosti je treba imeti na razpolago ustrezen prostor. Prostor naj bo manjši. Imeti mora stole, da udeleženci lahko sedijo v krogu. Biti mora topel in miren. Trening bo namreč uspešnejši, če se bodo udeleženci na njem počutili domače in sproščeni.

Treningi asertivnosti se financirajo preko razpisov, ministrstev, uradov in občin ter ponekod tudi preko prispevkov udeležencev.

Na trening asertivnosti vplivajo vsi dejavniki: uporabniki, vodenje, program in fizični kontekst. Izvajalke so posameznim dejavnikom pripisale različno pomembnost, kar pa izhaja iz njihovih različnih izkušenj, ki jih imajo z izvajanjem treningov.

Na koncu pa bi rada še enkrat navedla pomembno dejstvo, da je trening asertivnosti primeren za vsakogar: za ranljive skupine ljudi, za tiste, ki bi želeli povečati asertivnost in delati na sebi, za vse strokovne delavce, ki delajo z ljudmi, in za tiste, ki izvajajo ali bi želeli izvajati treninge asertivnosti.

Z diplomsko nalogo želim bralcu približati pojem asertivnosti, hkrati pa ponuditi pogled na trening asertivnosti ter dejavnike, ki vplivajo nanj na podlagi podanih izkušenj intervjuvank.