

Strategije za preprečevanje nasilja

Tanja Tegel in Maja Šuštar

JVIZ OŠ Dobropolje, Vrtec Ringaraja

Uvod

Zaradi želje po boljših odnosih, navezovanju stikov med zaposlenimi, pozitivni in odprti komunikaciji, boljši klimi v kolektivu in želji po druženju, smo se v kolektivu vrtca Ringaraja pri OŠ Dobropolje, v šolskem letu 2012/2013, vključili v MREŽO 2 (Strategije za preprečevanje nasilja). Nosilec izobraževanja je bil razvojni tim (Ivan Grandovec –ravnatelj; Cvetka Košir -pom. ravnateljja; Marija Žnidaršič – vzg.; Tanja Tegel – dipl. vzg.; Maja Šuštar – dipl. vzg.).

V programu Mreže 2 smo usposabljali strokovne delavke vrtca za izpeljavo možne izboljšave v okviru izbranega področja, kar je eden od pristopov k ugotavljanju in zagotavljanju kakovosti. Program je pomembno prispeval tudi k profesionalnemu razvoju, saj smo se na delavnicah v vrtcu usposabljali skupaj vsi strokovni delavci, preko mreže pa smo se povezovali tudi z drugimi zavodi. Pomemben del usposabljanja v Mreži 2 so namreč predstavljale

strokovne razprave med sodelavci, izmenjava znanja in izkušenj ter timsko reševanje skupnih problemov.

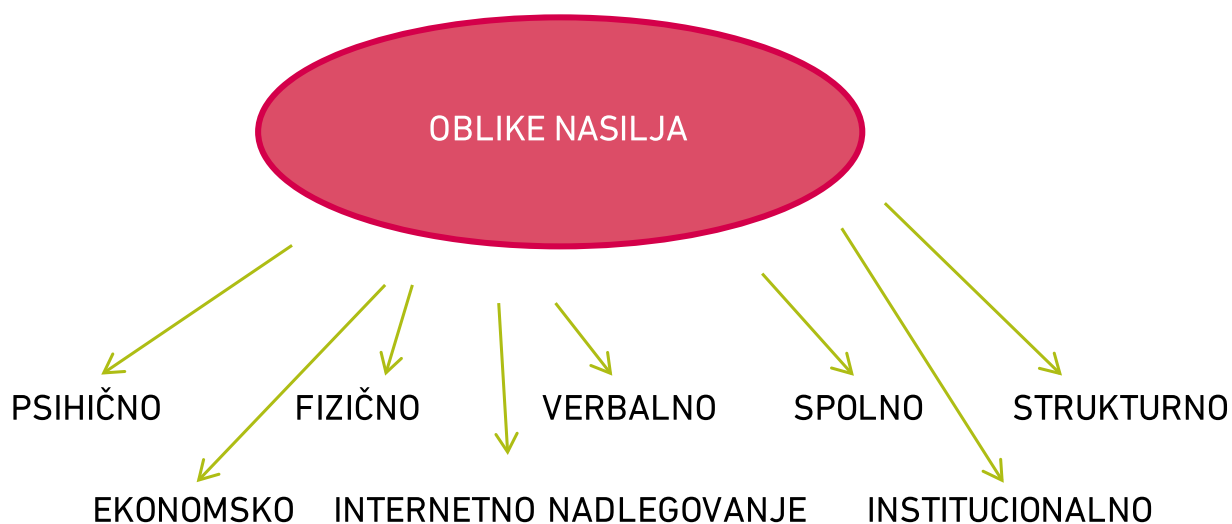
Teoretične koncepte in izkušnje, je razvojni tim posredoval vzgojiteljskemu zboru na delavnicah v sledečem zaporedju.

Opredelitev nasilja

Nasilje je nespoštovanje meja (prostora psihične, čustvene, fizične, duhovne, pravne, intelektualne, skratka – celostno osebnostne nedotakljivosti) druge osebe oz. drugega živega bitja. (Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja, Društvo za nenasilno komunikacijo).

Predvsem se zavedajmo, da nasilje ni nekaj objektivnega in absolutnega, temveč je vselej posledica interpretiranj in vrednotenj, ki naj upoštevajo tudi interakcijski, situacijski, ožji socialni in širši družbeni kontekst posameznikovega nasilnega ravnanja. Takšno kontekstualiziranje nasilja se bistveno raz-

OBLIKE NASILJA





likuje od tistih (preozkih, etiketirajočih) pristopov, ki v nasilnem vedenju posameznika najraje vidijo zgolj njegov značilni izraz njegove »nasilne strukture osebnosti« in drugih individualnih lastnosti. S postavljanjem nekega spornega ravnanja v kontekst si šele odpremo možnosti za celovito razumevanje pa tudi obravnavanje in preprečevanje takšnega ravnanja, če ga seveda sploh lahko označimo kot medosebno nasilje, tj. »kot škodljivo zlorabo moči, ki s kršitvijo pravic sočloveku prizadene njegove legitime interese« (Muršič, 2012).

Vrste nasilja

Poznamo več vrst nasilja, in sicer: nasilje človeške vrste, človeka nad naravo, družbenih institucij nad posameznikom, med različnimi družbenimi skupinami, klani, skupnostmi, posameznikov med seboj, posameznika nad seboj, vrstniško nasilje, nasilje v odnosu med učiteljem in učencem, nasilje med učitelji in starši, nasilje v družini, med zaposlenimi (trpinčenje, mobing), nasilje nad starejšimi in nad osebami s hendikepom, ter invalidnostjo.

Dejavniki tveganja

Dejavniki tveganja se pojavijo pri izrazitem neravnovesju v moči med subjekti. Vpliv ima tudi toleranca do nasilja v družbenem, družinskem, prijateljskem in delovnem okolju. Dejavniki tveganja je še pripadati ženskemu spolu, biti otrok, biti otrok s posebnimi potrebami, starostnik, invalidna oseba ali oseba z drugimi oblikami hendikepa, uporabnik psihiatrije, biti brezdomec, pripadati različnim manjšinam in marginalnim skupinam. Bivati v slabih bivalnih ali delovnih pogojih pomeni: visoka gostota subjektov v prostoru, hrup, temni, neprezračeni, nepregledni prostori, visoka frekventnost odnosov, kontaktov, preobremenjenost, nezavarovani dostopi do delovnega mesta in drugi dejavniki.

Načela

Pri načelih upoštevamo ničelno toleranco do nasilja – in individualno doživljanje nasilja ter nasilja ne minimaliziramo. Ne sodimo nasilja po lastnem prostoru nedotakljivosti oz. lastnih mejah, lastnih občutkih in čustvih, lastnih izkušnjah. Pri opredelitvi nasilnega odnosa najprej definiramo moč (zlorabo

moči) vpletenih subjektov. Ukrepamo, odzivamo se ob vsakem nasilnem dejanju – ne prelagamo odgovornosti za ukrepanje na druge. Zahtevamo odgovornost za storjeno nasilno dejanje. Odgovornost za konflikt je na strani vseh vpletenih, odgovornost za nasilje pa na strani povzročitelja. Dela krivde ne poskušamo naprtiti žrtvi. Konflikte rešujemo, nasilje obravnavamo. Tako žrtev kot povzročitelj zaslužita pravično obravnavo, ki temelji na spoštovanju njegovega človeškega dostojanstva in sprejemanju odgovornosti za storjena dejanja.

Nasilja na delovnem mestu

Trpinčenje in mobing¹

Oblike trpinčenja (mobinga)

Pozorni smo na sledeče oblike: stalno prekinjanje žrtve pri komunikaciji; zmanjševanje možnosti, da bi se žrtev lahko profesionalno izkazala; delo žrtve stalno kritizirajo ali ga razvrednotijo; besedne ali pisne grožnje; kričanje na žrtev; zlonamerne govore; posmehovanje zasebnemu življenju in profesionalnim odločitvam; namigovanje na duševno bolezen; za žrtev ni pravega dela ali se ji daje manj pomembno delo; stopnjevanje nasilja z grožnjami s fizičnim nasiljem; fizično nasilje in spolno nadlegovanje.

Posledice trpinčenja (mobinga) za žrtev

Ker je nasilje zelo pogosto, ima žrtev malo možnosti za regeneracijo; žrtev začne veljati za problem; zbegana in prizadeta se »noro« vede, saj mobinga ne more dokazati. Pojavijo se duševne stiske in težave; sodelavci redko posredujejo v zaščito žrtve; žrtev se pogosto umakne, ker ne zdrži pritiska; psihologi in psihiatri so pogosto »uporabljeni« oz. zlorabljeni v gonji proti »nori in problematični žrtvi«.

Opozorilni znaki mobinga in dejavniki tveganja

Dejavniki tveganja se pojavijo, če zaposleni niso obveščeni o večjih spremembah v organizaciji oz. jih nanje ne pripravijo, zato lahko ena oseba postane tarča govoric, zlonamerne obrekovanja in je dežurni krivec za težave v organizaciji. Pojavijo se zavez-

¹Mobing (še nima povsem ustreznega slovenskega strokovnega izraza, čeprav ga ZDR opredeljuje kot trpinčenje na delovnem mestu, KZ pa kot šikaniranje na delovnem mestu. V strokovni literaturi se uporablja izvorni termin, zapisan po slovensko).

ništva mimo hierarhične lestvice, zloraba zunanjih strokovnjakov in strokovnjakinj poveča se odsotnost zaposlenih zaradi obolevanj. Ključne osebe zapuščajo organizacijo, klima v organizaciji se slabša, zaposlene je strah, zato molčijo in organizacija nima sprejete politike zoper nasilje na delovnem mestu.

Faze mobinga

Ob pojavu kritičnega dogodka ali incidenta se pojavijo agresivna dejanja, psihični pritiski, žalitve (začetek dinamike mobinga), vključi pa se tudi vodstvo. Žrtve lahko dobijo status problematičnih, norih oseb in družba jih izloči.

Kako lahko organizacija preprečuje trpinčenje (mobing)

Organizacija sprejme politiko (izjavo) proti nasilju na delovnem mestu, ter poda jasne pristojnosti, pravice in odgovornosti za vsak opis delovnega mesta. Aktivno se zavzema za konstruktivno reševanje konfliktov, ureja odnose in etično komunikacijo (predvsem na strani vodstvenega kadra). Poteka hitra in poštena obravnava kršitev politike (predvidena v izjavi).

Nove zaposlene se izbira tudi na podlagi njihove čustvene inteligence in sposobnosti konstruktivnega reševanja konfliktov. Pomembno je sodelovanje, timsko delo, kreativnost, različnost, zaupanje – vse to so vrednote organizacije. Vzpostavi se mehanizem za reševanje konfliktov, mediacijo in svetovalno službo oz. institucijo, ki koordinira postopke v primeru kršitve politike in opravlja svetovalne razgovore (Lešnik Mugnaioni, 2005).

Strategije za preprečevanje nasilja

V prvi delavnici z naslovom »Prepoznavanje in preprečevanje nasilja v vrtcu«, smo izvedli vajo, kjer smo poudarili pozitivna čustva, cilje, želje in izkušnje. Na zastavljena vprašanja so strokovne delavke odgovarjale in podajale svoja mnenja.

Kaj mi da energijo za nadaljnje delo?

Pohvala s strani staršev, otrok, sodelavk in vodstva, pošteni odnosi, zadovoljni otroci in starši, uravnoteženost vsakodnevnih dejavnosti, dobra klima na delovnem mestu, dobri odnosi v kolektivu, dobro opravljeno delo, sproščeno vzdušje, spoštovanje, iskrenost.

Moje želje moje sanje?

Biti boljša, napredovati zase in za druge, zdravje, uspeh, živeti polno in dolgo s svojimi najdražjimi, mladost, ustvariti družino, biti srečna, ljubezen, razumevanje, energija, denar, veselje, sreča, dobro odkritosrčno sodelovanje.

Kako motiviramo drug drugega v času krize?

Nudimo pomoč na področju na katerem smo sami dobri, podpora v pravem trenutku, iščemo svetlo luč na koncu predora – pozitivne stvari, iskanje mogočih rešitev, timsko delo, več glav več ve, poslušanje in razumevanje, nudenje opore in pomoči, mislimo pozitivno, razumevanje, ne obsojamo, pozitivna energija, spodbudna beseda, več komunikacije, zaupanje.

Kdo mi pri delu predstavlja vzor in zakaj?

Moja družina, sodelavke s pozitivno energijo, ustvarjalnostjo, inovativnostjo, tiste ki delajo s srcem in so predane delu z otroki, posamezniki, ki prostovoljno opravljajo svoje delo, starši, mentorica v času študija.

Moja najljubša izkušnja iz vrtca odkar sem zaposlena?

Sproščen kolektiv na podružnici (spoštovanje, razumevanje, pomoč, humor, sodelovanje). Pohvale staršev in otrok, spoštljiv odnos, sprejetost in hvaležnost staršev. Prva plača. Dobri odnosi in medsebojno sodelovanje. Druženje, razumevanje, podpora. Iskren odnos s sodelavko, pozitivnost. Jutranji iskrivi, prijazni nasmehi otrok in staršev.

Posnetek stanja

Preko strategij za preprečevanje nasilja (individualni vprašalnik) smo v vrtcu Ringaraja naredili posnetek stanja na delavnici, na kateri smo izražali svoja mnenja, na zastavljena vprašanja.

Katere vrste in oblike nasilja so najbolj pogoste?

Kje in kako se dogajajo?

Čustva in občutki ob doživljanju, povzročanju, opazovanju nasilja?

Katere preventivne dejavnosti že izvajamo?

Naša dosedanja praksa soočanja z nasiljem?

Ali imamo pravila, dogovore, protokole, za preprečevanje in obravnavo nasilja?

Katere projekte s področja preprečevanja nasilja smo izvajali – katerih problematik smo se že lotevali?

Ključne ugotovitve o posnetku stanja in poteku delavnice strokovnih delavk:

- Seminar MREŽE 2 »Strategije za preprečevanje nasilja« je nadgradnja programa »Krepimo družine«.
- Nasilje so strokovne delavke individualno definirale glede na osebne izkušnje.
- Subjektivno nasilje v vrtcu ima zelo močan vpliv na institucionalno nasilje in pritiske.
- Na delavnici je bilo moč razbrati konflikte znotraj kolektiva.
- Strokovne delavke so z zanimanjem prisluhnile posredovani temi in aktivno sodelovale pri delavnicah, posvetile so se trenutni situaciji in izhajale iz naše problematike.
- Pridobile so nova znanja, se poglobile vase in sodelovale v iskreni in odkriti diskusiji.
- V delavnicah so ugotovile, da se soočajo z nasiljem med vrstniki in da ga rešujejo s pogovori, s pomočjo intervizij na aktivih.

Načrt izvedbe izboljšave (akcijski načrt)

Na podlagi ugotovljenega posnetka stanja smo postavili skupna pravila, načela, opredelili smo vlogo vzgojiteljic, svetovalnih služb in vodstva vrtca. Opredelili smo postopke obravnave kršenja, nespoštovanja pravil, pravilnikov, dogovorov. Naredili smo načrt aktivnosti na skupnih delavnicah in se dogovorili, kje bomo iskali podporno (strokovno, socialno, institucionalno, lokalno itd.) mrežo.

Področja izboljšave: Okrepitev medsebojnih odnosov zaposlenih v vrtcu.

Dolgoročni globalni cilj: Nenehno prizadevanje za dobro medsebojno sodelovanje, podporo, solidarnost in pomoč v kolektivu.

Evalvacija

Ob koncu izobraževanja smo izvedli evalvacijo z notranjimi in zunanji strokovnjaki, da smo dobi-

li ustrezne povratne informacije o učinkih in vplivu projekta. Jasno nam je moralo biti, kaj evalviramo. Določiti smo morali ustrezna merila in ugotoviti, katere podatke potrebujemo in katere lahko zberemo, da bo evalvacija koristna. Izbrati smo morali primerne načine in metode zbiranja podatkov. Kombinirali smo različne metode in tehnike zbiranja podatkov.

Ob koncu smo podatke analizirali in interpretirali, ter se pogovorili, kako bomo ugotovitve uporabili.

Skupno smo evalvirali izboljšavo in ugotovili, da smo na pravi poti in da je opazen napredek. Z evalvacijo izluščimo slabe stvari in jih skušamo popraviti, s tem pa vidimo, ali se približujemo zastavljenemu cilju. Delavci smo z izboljšavo pridobili notranje zadovoljstvo, sproščenost, pogum, dobro počutje otrok, ustvarjalnost in zaupanje staršev v naše delo.

Sklep

Celoten kolektiv vrtca Ringaraja je z vključitvijo v Mrežo 2 pridobil večine zaupanja, sodelovanja in solidarnosti. Trudimo se za dobre odnose z otroki, starši, sodelavci in vodstvom ter vodimo odprto komunikacijo in pogovore. Načrtovane naloge so enakomerno porazdeljene, predvsem pa skrbimo za njihovo realizacijo. Skrbimo za skupno načrtovanje in druženje, saj ga v teh časih še kako potrebujemo. Vse večine pa so proces, ki je dolgotrajen, in predvsem se moramo za večine truditi vsi, saj je le-to pot do uspeha, ki smo si ga zadali.

Viri in literatura

Društvo SOS telefon za ženske in otroke - žrtve nasilja (2001): Priročnik za svetovalno delo z ženskami in otroki, ki so doživeli nasilje.

Društvo za nenasilno komunikacijo(1999): O nasilju. Priročnik za usposabljanje.

Lešnik Mugnaioni, D. (2005): Strategije za preprečevanje nasilja. Ljubljana: Šola za ravnateljce.

Lešnik Mugnaioni, D. (2006): Nasilje v šoli - iskanje skupne poti. Vodenje v vzgoji in izobraževanju. 2/2006. Str. 7–18.

Muršič, M. (2012): Prekiniti krog nasilja (za varnejše družine in vzgojno-izobraževalne zavode). V: (O) krog nasilja v družini in šoli. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.

Akcijiski načrt

Cilji	Vsebine (Kaj bomo uvedli v prakso?)	Viri (Kakšno obliko pomoči potrebujemo, kdo nam lahko pri tem pomaga?)	Nosilec (Kdo? Kje?)	Kazalnik (Kako bomo vedeli, da smo uspešni? Kaj konkretno pričakujemo, da se bo zgodilo?)	Ovire	Kritični prijatelj
1. Usvajanje veščin medsebojne komunikacije	supervizija	supervizorka, vsi sodelujoči strokovni delavci	delavnice supervizije, strokovni delavci vrtca, vrtec	- boljša klima v kolektivu, - več pogovorov, sodelovanja, zaupanja, - pripravljenost deliti in si izmenjevati informacije, ideje, občutke, odzive glede vsebine dela, - dopuščanje, da vsak posameznik opravi nalogo in doseže cilj na svoj način, - prepoznavanje in izražanje močnih strani in možnosti drugih, - sodelovalno vedenje in vživljanje v položaj drugih	nezainteresiranost posameznikov	medsebojno zaupanje, spodbujanje, zaupanje, iskrenost
2. Utrjevanje prijateljskih vezi	druženje – piknik v naravi	sodelovanje vseh strokovnih, tehničnih in vodstvenih delavcev	delavke vrtca	- boljša povezanost s kolektivom, - dobro počutje, druženje med oddelki	nezainteresiranost, finance	vsi sodelujoči so lahko dobri kritični prijatelji, spremljajo proces priprave in izvedbe ter na koncu izvedejo skupno evalvacijo
3. Povezovanje in krepitev medsebojnih odnosov	izlet na Sv. Ano	prevoz in finančna podpora – vodstvo	razvojni tim	- 100 % udeležba - prijetno druženje - srečanje celotnega kolektiva strokovnih delavcev	dan izvedbe, nezainteresiranost	medsebojno spodbujanje
4. Utrjevanje prijateljskih in sodelovalnih vezi	plesne in gibalne delavnice, ples z bobni, odrasla folklor, otroška folklor, rolanje in vožnja s skiroji	sodelavci, ki imajo talente in nova znanja, ki so jih pripravljeno deliti	po dogovoru, timska srečanja, pedagoške delavnice	- boljša povezanost med kolektivom, - dobro počutje, - druženje med oddelki in enotami	nezainteresiranost	ravnatelj in pomočnica ravnatelja
5. Spoznavanje novih iger in sprostitev v času odmora	predstavitve novih družabnih iger in igrač, zbiranje starih iger	nove didaktične igre in igrače, sredstva	vsi sodelujoči strokovni delavci	- nova znanja - samozavest pri predstavitvi novih iger otrokom - obujanje starih iger	nezainteresiranost	pohvala in spodbujanje vseh sodelujočih
6. Enakomerna delitev nalog med strokovne delavce, dobra in pravočasna informiranost	aktivna soudeležba pri oblikovanju predlogov za razdelitev strokovnih nalog, vodenje določenih projektov	strokovne delavke podružničnega vrtca, vodstvo vrtca, strokovne delavke centralnega vrtca	vodstvo pedagoška konferenca	- posameznik se počuti enakovrednega, da pripada kolektivu - večja povezanost in sodelovanje - pridobivanje na zaupanju - večja storilnost delavca - odgovornost posameznika	- prepustitev določenih nalog - strah pred sprejeto nalogo - metanje polen pod noge pri opravljanju nalog - odklanjanje sodelovanja	Ali smo bili uspešni? vmesna in končna evalvacija