

Opis uporabe ustvarjalnih dejavnosti pri delu s timom

Klavdija KUSTEC

Uvod

Delo s timi oziroma več ljudmi hkrati je lahko velik izziv. Vsi imajo svoje misli, svoja razmišljanja, ideje, predloge, vsak posameznik ima tudi svoj način spoprijemanja z izzivi in novimi informacijami. Tako bom v nadaljevanju pokazala, kako nam lahko uporaba ustvarjalnih dejavnosti pomaga pri oblikovanju oziroma krepitevi »timskega duha«. Bolj podrobno bom prikazala, s konkretnimi primeri opisa ustvarjalne dejavnosti, spiralni model raziskovanja, načrtovanja, izvajanja in evalviranja, da bi tako podprla delo praktikov in s tem predstavila alternativo obstoječim praksam.

Z uporabo ustvarjalnih dejavnosti imamo možnost spodbuditi člane tima na poseben način. Namreč tako, da lahko stopijo iz svojih ustaljenih okvirov ali iz standardiziranega načina razmišljanja. Ustvarjalen pristop lahko ustvari možnost za prekinitev neželenih situacij. Ples, glasba, likovnost, fotografija, video, kreativno pisanje, gledališče itn. lahko ustvarijo situacijo, v kateri bodo člani tima dojemljivi za spremembe in vplive prav zato, da ne ostanejo v svojem predvidljivem načinu delovanja.

Ustvarjalne dejavnosti

Ustvarjalne dejavnosti lahko vključujejo izdelavo slik ali skulpture, ples in gibanje, glasovno delo, dramsko igro, pantomimo, igranje vlog, petje, fotografiranje, improvizacijo na instrumentih, poslušanje glasbe, video in pisanje pesmi. Te dejavnosti ustvarijo podporno okolje, kjer lahko ljudje komunicirajo in delajo s čustvi ter dobijo priložnost za samoizražanje, interakcijo, spremembe in samozavedanje.

Ustvarjalne dejavnosti so pomemben del v primerih, kadar težko ubesedimo svoje misli in čustva. Prav tako lahko pomagajo pri obravnavi bolečih občutkov ali izkušenj, vključno z izkušnjami travme (Ahessy, 2013). Tako odrasli kot otroci naravno in nenehno poskušamo izraziti sebe in svojo odpornost z igro, delom in ustvarjalnimi dejavnostmi – tudi v najtežjih okoliščinah (Frost, 2005; Hass-Cohen in Carr, 2008; Mitchell, 2011; Huss, 2012).

Če izhajamo iz spoznanj številnih avtorjev (Andersen-Waren in Grainger, 2000; Gerard Kaduson in Schaefer, 2000; Možina, 2004; Reitz, Rosky, Schmidts in Urspruch, 2005; Kariž, 2006; Geldard in Geldard, 2008; Slunjski, 2008; Rubin, 2010; Huss, 2012, 2018; Ahessy, 2013; Toseland in Rivas, 2014), ki govorijo o specifičnih pristopih, metodah in tehnikah uporabe ustvarjalnih dejavnosti, so značilnosti in učinki dela z ustvarjalnimi dejavnostmi:

- sprostitvev, ugodje, veselje;
- zmanjševanje stresa;
- priložnost za razvoj;
- razvijanje ustvarjalnega mišljenja;
- samopomoč in neodvisnost;
- lažje delo z domišljijo, z nezavednim;
- nudenje spodbude, pomiritve, možnosti za prilagajanje, vzpona in razcveta ter pomoči pri krepitvi odpornosti;
- omogočanje lažjega razumevanja težko razumljivih snovi;
- razpoložljiv ali najprimernejši jezik za začetek komunikacije, ko zmanjka besed;
- večanje občutka povezanosti, zaupanja, osebne kompetentnosti, samopotrjevanja;
- pripadnost skupini oziroma hitrejšega in učinkovitejšega razvoja skupine (posameznikov) v time;
- možnost pridružitve vseh, saj je pomemben proces, ne pa končni rezultat dejavnosti;
- obstojnost rezultatov, ki omogoča njihovo kasnejše raziskovanje.

Pri delu z ustvarjalnimi dejavnostmi ni treba, da izkazujemo umetniški talent. Tudi ni smisel v tem, da bi postali profesionalni glasbeniki, slikarji, plesalci itn., gre za to, da vsak od nas poseduje ustvarjalne moči, in jih imamo na tak način možnost odkrivati in krepiti. Verjamem namreč v to, kar je izjavil Warren (1993, str. 113):

»Vsako človeško bitje, ne glede na njegove sposobnosti, je zmožno narediti svoj 'prstni odtis', t. i. znamenje, narejeno z zvokom, črto, barvo, obliko, gibom ipd. Nihče drug ne more narediti natančno takega. To znamenje pomeni: OBSTAJAM. Moj obstoj je smiseln, in predstavlja posameznika kot enkratno človeško bitje.«

Ta enkratni ustvarjalni »prstni odtis« lahko pojmem kot bistveni zidak človeške ustvarjalne dejavnosti. Obenem pa skupna ustvarjalna dejavnost sprošča delovno energijo, spodbuja komuniciranje in izmenjavo izkušenj ter daje občutek pripadnosti skupini oziroma timu (Salas idr., 2013). Izjava avtorja Warren (1993) je zelo blizu sodobnim konceptom socialnega dela, predvsem socialnodelovnemu konceptu *delovnega odnosa soustvarjanja*. Ker socialno delo rešuje kompleksne socialne probleme ljudi, je njegova naloga, da v ta namen zagotovi odnosni in delovni kontekst pomoči (Čaćinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina, 2015; Rape Žiberna, 2022), v katerem sta posameznica in posameznik aktivno udeležena kot strokovnjaka iz izkušenj. Socialno delo mora poskrbeti za to, da lahko vsak človek v procesu reševanja svojih stisk in težav uveljavi pravico, da izrazi sebe na svoj edinstven način in da lahko v tem procesu enakopravno in aktivno sodeluje, namesto da bi bil le nemočen in pasiven opazovalec (Brandon in Brandon, 1992).

Z ustvarjalnimi dejavnostmi se lahko tako posamezniki svobodno preizkušajo v iskanju ali ustvarjanju, razvijanju lastne identitete. Obenem se krepijo »timski duh«, povezanost in medsebojno sodelovalnost. Gre za izboljšanje kakovosti življenja posameznih članov tima in tima samega, da v krizni situaciji najbolje uporabijo svoje lastne ustvarjalne sposobnosti in jih usmerjajo v svojo osebno rast in razvoj.

Ustvarjalne dejavnosti in timsko delo

Beseda »tim« je velikokrat uporabljena ohlapno in tudi kot sopomenka besedam skupina, ekipa, moštvo ... (McGreevy, 2006; Rape Žiberna, 2022). Skupina je po navadi definirana kot več ljudi, zbranih skupaj po nekem atributu. Npr. skupina mladih pred kinodvorano se morda niti ne pozna, morda imajo za cilj ogled filma ali pa tega cilja nimajo, definitivno pa jim ta cilj ni skupen, oziroma ga posamezniki ne dojemajo kot takega. Tim navadno začne kot skupina, a se razvije v nekaj več.

V tim, za razliko od skupine, vsak posameznik prispeva svoje znanje in izkušnje k reševanju skupnega problema, ki ga nihče od udeleženihi ne bi mogel rešiti sam (McGreevy, 2006). Tim se sestavlja kot sestavljanka. Ima veliko komplementarnih delcev, ki se odlično sestavijo v celoto (McGreevy, 2006). Je superioren katere-mukoli posamezniku, saj se lahko od vsakega posameznika uporabi močne točke in hkrati se kompenzira šibke točke s sposobnostmi (angl. *strengths*) ostalih članov tima (Rushmer, 1997).

Delo v timu je bistveno drugačno od dela v hierarhični strukturi. Člani tima morajo najti in prilagoditi pristope za nastanek »timskega duha«, zaradi katerega globoki, stalni in medsebojno povezani odnosi obdržijo kooperativno vedenje tudi ob ekstremnem pritisku. Če imajo taki odnosi možnost nastati in so vzdrževani, dobimo nivo učinkovitosti, ki je »večji od vsote njegovih delov« (Erdem, Ozen in Atsan, 2003; Rape Žiberna, 2022). Ob tem menim, da nam je uporaba ustvarjalnih pristopov lahko v veliko pomoč pri soustvarjanju »timskega duha«.

Obenem pa nekateri avtorji (Case in Brauner, 2010; Perry, Maffulli, Willson in Morrissey, 2011; Sheingold, Warson, Lunsford in Pintz, 2014) opozarjajo tudi na to, da je še zelo malo raziskav, ki utemeljujejo povezavo med ustvarjalnimi dejavnostmi in bolj učinkovitim timskim delom. Veliko obstoječega dela na tem področju ima namreč precejšnje metodološke omejitve kot na primer pretirano zanašanje na reakcije udeležencev. Imamo pa kljub temu več razlogov, da delo z ustvarjalnimi dejavnostmi uporabljamo tudi v timu. Pomembno je za socialno učenje in spodbujanje socialnih spretnosti, člani s podobnimi potrebami si lahko medsebojno pomagajo pri reševanju problemov na ustvarjalen način, večja se občutek pripadnosti in identitete članov tima ter skrb zase (Salas idr., 2013). Ustvarjalne dejavnosti lahko pozitivno vplivajo tako na posameznika, na skupino, kot tudi dinamiko, in s tem razvijajo občutek pripadnosti, »timskega duha« (Sheingold, Warson, Lunsford in Pintz, 2014). Zato je pomembno, da za delo s člani tima vzpostavimo delovni odnos, da bi na ta način zagotovili njihovo vključenost, aktivno udeležbo in okrepili njihovo moč.

Primer uporabe ustvarjalnih dejavnosti v timu: spiralni model

Na podlagi samoizpraševanja in opazovanja dogajanja v različnih skupinah oziroma timih sem začela intenzivno raziskovati,

oblikovati in uporabljati razne ustvarjalne pristope (na primer zvok – glas, gib – ples, gledališče, fotografija, ustvarjalno branje, pisanje, video, likovnost, pripovedovanje zgodb) z namenom, da bi zagotovila glas vsakega posameznika v skupini oziroma timu in omogočila razvoj »timskega duha«. Kajti medsebojne vezi močno pripomorejo k hitrosti in učinkovitosti pridobivanja novega znanja ter k hitrosti razvoja tima (več o tem v poglavju Rakovec).

V nadaljevanju tako predstavljam spiralni model raziskovanja, načrtovanja, izvajanja in evalviranja s fazami dela s timom ob uporabi ustvarjalnih dejavnosti:

1. dogovor o sodelovanju in oblikovanje odnosne stabilnosti, (raziskovanje potreb, interesov, želja in pričakovanj),
2. razvoj in načrtovanje dejavnosti,
3. izvedba osrednje dejavnosti kot prostora za soustvarjanje novih izkušenj,
4. zaključevanje, refleksija, evalviranje,
5. proslavljanje, ločitev, poslavljanje oziroma zaključevanje, timskih srečanj.

Pri spiralnem modelu sem izhajala iz krožnega modela načrtovanja in izvajanja socialne kulturne dejavnosti (po Šugman Bohinc, 1994). *Krožni model načrtovanja in izvajanja* (Šugman Bohinc, 1994, str. 320) v socialnem delu so na Hogeschool Nijmegen na Nizozemskem sistematizirali kot petstopenjski krožni (akcijski) proces, ki vključuje mogoče povratne zveze, kar omogoča vedno nove izboljšave in učenje na morebitnih napakah. Ta model sem nadgradila z dimenzijo sodobnih spoznanj skupinskega dela in sodelovanja, soustvarjanja, participacije uporabnikov in uvedla besedo spiralnost, saj ne gre le za krožnost (Kustec, 2020). Menim, da spiralni model lahko prenesem tudi na delo s timi, kadar pri tem uporabljamo ustvarjalne dejavnosti. Namreč tudi delo s timi poteka po določenih fazah. Pri tem bom iskala vzporednice s sodobnimi koncepti socialnega dela.

Dogovor o sodelovanju in oblikovanju odnosne stabilnosti

Pomemben uvodni ritual, ko gre za delo z ljudmi v timu, je sklenitev dogovora o sodelovanju, dogovor o tem, kako bomo delali skupaj. Dogovor o sodelovanju je namreč temeljni element delovnega

odnosa (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019). To je vabilo vsem za soustvarjanje srečanja, za delo skupaj – »tukaj in zdaj«.

Tako se dogovorimo o sodelovanju, kar omogoči vzpostavitev delovnega odnosa. Tak dogovor vsebuje dva elementa: jasen pristanek na sodelovanje tu in zdaj ter v času, ki nam je na voljo, in dogovor o tem, kako bomo kot sodelavci delali. Tako socialna delavka opiše svojo vlogo in vlogo vseh udeleženih oziroma dogovori vlogo sogovornikov in vlogo morebitnih ostalih udeleženih v rešitvi. Obenem vzpostavi in vzdržuje varen prostor za delo, kjer vsak pride do besede. Skupaj pa smo odgovorni vsak za svoj lastni delež pri soustvarjanju rešitev (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019).

Primer sklenitve dogovora o sodelovanju

Vsakega od vas prosim, da se odloči za sodelovanje, da bo prispeval svoj delček, saj imate vsi zelo pomembno vlogo. Moja vloga moderatorke je *vzpostaviti in vzdrževati varen prostor za učenje, delo iz perspektive moči* (kaj zmorete). Vaša vloga je, da se prepustite novim doživetjem in *prispevate svoj delež k soustvarjanju* vsebine ter da se medsebojno spodbujate in ste si v oporo. Na razpolago imamo uro in pol časa. Delali bomo na spoznavanju, povezovanju, sprostitvi, učenju prek izkušnje in krepitvi odpornosti. Da bi naše skupno delo lažje potekalo, predlagam, da skupaj pogledamo, katera pravila bi potrebovali.

Srečanje začnem tako, da se članom tima pridružim s pomočjo ustvarjalnih dejavnosti, ki so namenjene predstavljanju oziroma medsebojnemu spoznavanju, odkrivanju, ustvarjanju odnosa. Namreč vstop v novo, neznano okolje in med ljudi, ki jih ne poznamo, običajno spremljajo nelagodje, strah, negotovost in različna pričakovanja, ki so odraz naših dosedanjih izkušenj, hkrati pa predstavljajo izziv za nove priložnosti (Nitsun, 1996; Roberts, 2015). Prvo srečanje usmerim v spoznavanje, negovanje, energiziranje (vzpodbujanje, aktiviranje članov, poživitev, angl. *energizer*), vključevanje in vzpostavljanje medsebojnega zaupanja tako med člani tima kot tudi med mano in člani. Člane povabim, da skupaj raziščemo, kaj pričakujemo od našega druženja in kaj si želimo. Raziskujemo tudi strahove glede dogajanja v timu, oziroma česa si ne želijo.

O pričakovanih in strahovih poteka nato skupna razprava. Pogovorimo se tudi o pravilih dela v timu.

Predlogi glede pravil za uspešnejše delo v timu

»Spoštljivo ravnamo drug z drugim (člani med seboj, moderator s člani in člani z moderatorjem)«; »Kar povemo, ostane med nami«; »Ne zamujamo!«; »Smo tiho, ko drugi govori«; »Med delom smo brez mobilnih telefonov«; »Upoštevamo različna mnenja«; »Obvezni odmori«; »Ne prekinjamo drugega, ko ta govori«; »Če ti je kaj nelagodno, povej«; »Če nam kaj ne ustreza, to povemo, vendar ne silimo«. Najpogosteje se izpostavi pravilo zaupnosti, da kar se dogaja v timu, ostane znotraj njega. Če pa že govorimo komu izven te skupine, govorimo izključno samo o sebi in ne omenjamo še ostalih članov.

Povabim jih tudi k temu, da povedo, *kaj bodo sami prispevali k uspešnemu delu v timu*.

Njihovi odgovori so pogosto naslednji: »Prispevala bom svoje znanje in izkušnje. Obenem bom upoštevala pravila«; »Prispevala bom točnost, sodelovanje, dobro voljo in smeh«; »Izražanje svojega mnenja«; »Dobro voljo, pozitivno energijo, lastno ustvarjalnost«; »Poslušam, nudim odprt prostor, ne klepetam«; »Dajem povratno informacijo«; »Delim lastne izkušnje«; »Ne govorim o tem, kar se dogaja v timu, izven tima«.

Tudi na naslednjih srečanjih, ne le na prvem, v uvodu začnemo z ustvarjalnimi dejavnostmi za spoznavanje, energiziranje in sproščanje, saj delo s timom vedno znova pomeni izziv za vse udeležene. Na primer, kako povezati člane v timu in zagotoviti glas vsakega ter krečiti njihovo odpornost za soočanje z različnimi izzivi (Roberts, 2015).

Primeri dejavnosti za spoznavanje članov tima in vodje

Zgodba mojega imena

Cilj: Spoznavanje članov tima, vključevanje pasivnih in tihih članov.

Čas trajanja: 10–20 min (odvisno od velikosti tima).

Potek: Vsi člani tima se posedejo v krog. Vsak pove svoje ime, po kom ga je dobil, oziroma kdo mu ga je dal in ali mu je všeč ali ne. Povedo tudi priimke, če vedo, od kod izvirajo. Povedo tudi svoje nadimke, če jih imajo, in povedo, kako so jih dobili. Ali mu je ta všeč ali ne.

Po dejavnosti: Lahko vodimo diskusijo npr. z naslednjimi vprašanji: Kako ste se počutili, ko ste govorili o sebi? Ali vam je bilo nelagodno ali ne? Zakaj? Imate občutek, da ste se bolje spoznali z ostalimi udeleženci tima?

Komentar: Vzpodbudimo čim več udeležencev, da poročajo o dejavnosti, zagotovimo glas vseh. Dejavnost je primerna za skupine, kjer smo začeli z delom in kjer se udeleženci med sabo ne poznajo (prirejeno po Bunčič, Jakšič, Ivaković, Janković in Penava, 1994).¹

Delo z gibom

Cilj: Spoznavanje sebe in drugih članov, ustvarjanje timske povezanosti.

Material: Za vsakega člana list A4 in pisalo.

Čas: 30–45 min (odvisno od velikosti tima).

Potek: Vsak z gibom pokaže, kako se trenutno počuti. Nato vsi ostali ponovimo in zadržimo ta gib 2 min (da občutimo, kako nam je v telesu). Ko vsi pridemo na vrsto, se usedemo in zapišemo na list A4, kateri gib se nam je najbolj vtisnil oz. smo začutili spremembo v telesu in poskušamo odgovoriti, zakaj (zapišemo vtise oziroma

1 Več gradiva za spoznavanje, povezovanje in energiziranje članov tima lahko najdete na primer v: Kroflič, B. (1992). *Ustvarjanje skozi gib*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče. Bastašič, Z. (1990). *Lutka ima i srce i pamet*. Zagreb: Školska knjiga. Rozman, U. (2006). *Trening socialnih veščin*. Nova Gorica: Educa, Melior. Tudi na spletnih straneh <http://wilderdom.com/games/>; <http://www.icebreakers.ws/>; <http://www.residentassistant.com/games/>; http://www.funandgames.org/Games_icebreakers.html.

spontano, kar »pride iz telesa ven«). V nadaljevanju v prostoru najdemo svoje mesto in se poigravamo s tem gibom npr., kot da smo v upočasnjenem posnetku, da smo zelo hitri. Nato gremo v pare in si podelimo to izkušnjo, kaj se je dogajalo in kje smo to občutili.

Po dejavnosti: Zapišemo, kako mi je bilo govoriti, kako poslušati.

Komentar: Lahko se postavimo v obliki podkve in en po en prihajamo na »oder«. Drugi gledamo ter ponovimo gib oziroma izraz; lahko dodamo tudi zvok (prirejeno po Fritz, 2020).

Kolaž

Cilj: Spoznavanje sebe in drugih članov, ustvarjanje timske povezanosti.

Material: Prazen papir formata A3 za vsakega člana, časopis, lepilo, škarje.

Čas: 30–45 min (odvisno od velikosti tima).

Potek dejavnosti: Člani tima izrežejo iz časopisa različne slike in besede, ki jih nalepijo na svoj papir. Vsak izbere od 5–7 slik in 5–7 besed, ki izražajo njih. Po tem se usedejo v krog in vsak pojasni, zakaj je kaj izbral in kaj mu to pomeni. Ostali člani lahko zastavljajo vprašanja.

Po dejavnosti: Kako vam je bila všeč dejavnost? Ali ste zadovoljni s svojim kolažem in komentarji ostalih članov tima? Ali vam je dejavnost pomagala, da ste se boljše spoznali? Bi sedaj kaj zamenjali na svojem kolažu?

Komentar: Dejavnost je pomembna za medsebojno spoznavanje. Tako lahko vsak član spozna veliko o vsakem članu posebej, o njegovih življenjskih izkušnjah, željah ipd. (prirejeno po Buncič, Jakšič, Ivaković, Janković in Penava, 1994).

Razvoj in načrtovanje dejavnosti

S člani tima se dogovorimo o ciljih, na katerih bi želeli delati med srečanji. Da bi lažje načrtovali dejavnosti, lahko izvedemo skupno dejavnost na temo medsebojna podpora in pomoč pri delu v praksi. Pred tem lahko raziščemo, kako bi bilo videti njihovo idealno timsko

delo. Gre za to, čemur v socialnem delu pravimo instrumentalna definicija problema (Lüssi, 1991) in soustvarjanje rešitev. Sogovorniki raziskujejo svoj delež v rešitvi, pri čemer lahko uporabljajo tudi ustvarjalne dejavnosti. Gre za situacijo, ko vsak posameznik deli z drugim svojo definicijo problema, socialna delavka doda svoj pogled in skupaj oblikujejo rešitve (Čaćinovič Vogrinčič, Kopal, Mešl in Možina, 2015; Kustec, 2020).

Pri tem gre tudi za osebno vodenje (Vries in Bouwkamp, 1995). Gre za vodenje k postopnemu oblikovanju zelenih, mogočih izidov in vodenje k dogovorjenim, uresničljivim rešitvam oziroma dobrim izidom (Čaćinovič Vogrinčič in Mešl, 2019). Naloga socialne delavke je, da raziskuje zgodbe sogovornikov in skupaj z njimi s pogovorom in uporabo ustvarjalnih dejavnosti vodi proces k postopnemu oblikovanju zelenih izidov. Ves čas pa se odziva osebno, tako da deli svoje izkušnje. Prav zaradi tega so z zavzeto komunikacijo in uporabo ustvarjalnih dejavnosti omogočene nove izkušnje o ravnanju z besedami; odkrivajo se lastni viri moči. To pa omogoča večje samospoštovanje sogovornika in posledično tudi njegovo večje zaupanje vase in druge (Kustec, 2020).

Primeri skupinskega oblikovanja dejavnosti

Spoznavanje s fotografijo

Cilj: Pozornost, poslušanje in graditev »timskega duha«.

Material: Razne fotografije ali pa slikovne kartice, ki so razporejene na tleh po prostoru.

Čas trajanja: 30–40 min (odvisno od velikosti tima).

Potek: Eden izmed članov tima razvrsti po tleh fotografije, ki so obrnjene navzgor. Vsak član tima si izbere eno fotografijo, ki predstavlja njegove močne točke (tako osebno kot profesionalno), in fotografijo, ki mu predstavlja, kaj lahko potencialno prispeva k timu. Nato se predstavi in razloži svojo izbiro obeh fotografij. Pomembno je, da ima vsak možnost dovolj povedati o sebi.

Po dejavnosti lahko zastavimo vprašanja: Kaj se dogaja na fotografiji? Kaj vidiš, da tako praviš? Kaj bi še lahko povedal o tej fotografiji? Kaj si se naučil? Te je kaj presenetilo? So še kakšna vprašanja? Kakšne nove uvide si dobil? Kaj predlagaš, bi bili naši cilji za nadalj-

nje delovanje? Pri kateri skupni dejavnosti bi želel delovati? (prirejeno po Kavčnik, 2007).

Timsko slikanje

Cilj: Razvijanje neverbalne komunikacije, timska integracija in predlogi za dejavnosti.

Material: En velik list papirja A3, razne barvice, flomastri, akrilne barve, voščenske, čopiči.

Čas: 1–1,5 ure (odvisno od velikosti tima).

Potek dejavnosti: Papir postavimo na tla ali na veliko mizo. Člani tima molče sedejo okrog papirja. Določimo timsko temo slike, npr., kaj je zame idealno timsko delo. Vsak se sam odloči, kako in koliko želi prispevati k timski sliki.

Po dejavnosti: Na koncu se lahko razvije diskusija glede poteka, slikanja, katere materiale so izbrali in zakaj, kaj se je dogajalo, kdo je začel, kdo je vodil, kdo in zakaj se je obotavljal, kdo je nadaljeval, kako so se odločili, da so končali, ali imajo podobne poglede na idealno timsko delo ipd. (prirejeno po Bunčič, Jakšič, Ivaković, Janković in Penava, 1994).

Izvedba osrednje dejavnosti kot prostora za soustvarjanje novih izkušenj

Od našega namena in cilja srečanja je odvisno, katero osrednjo dejavnost bomo izvedli. Če je ta na primer medsebojna podpora in pomoč pri delu v praksi, izvedemo čim več takih dejavnosti. Pri čemer smo pozorni na to, da ne izpostavljam nikogar.

To fazo lahko povežemo s sodobnimi postmodernimi teoretskimi koncepti socialnega dela (Čaćinovič Vogrinčič in Mešl, 2019). Poudarja se proces soustvarjanja rešitev višjega reda s pomočjo pogovora in ustvarjalnih dejavnosti, ki bogatijo vse sogovornike (Kustec, 2020). Zlasti lahko v tej fazi spiralnega modela govorimo, da delamo iz perspektive moči (Saleebey, 1997), kjer spoštljivo raziskujemo vire moči (na primer talente, znanja, sposobnosti; sprašujemo po spretostih, zelenih razpletih, sanjah, upanju, dobrih izidih, po podpori

v skupnosti, po dobrih izkušnjah iz preteklosti) sogovornikov in se pri tem opiramo na etiko udeležnosti (Hoffman, 1994), kjer objektivnega opazovalca (npr. socialno delavko, strokovnjakinjo sorodnih poklicev pomoči) nadomesti sodelovanje, v katerem nihče nima zadnje besede, strokovnjakinja odstopi od moči eksperta, ki ji ne pripada (ne pripada ji moč, da bi trdila, kaj sogovornik misli in čuti); to moč nadomesti občutljivo skupno iskanje, raziskovanje (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019). Pri delu z ustvarjalnimi dejavnostmi v timu to pomeni, da socialna delavka ob nastajanju npr. giba, zgodbe, slike, fotografije, skulpture spoštuje nastalo. Ne skuša jih preoblikovati in interpretirati tako, kot se zdi njej prav, ampak raziskuje različne pomeni, ki jih člani tima pripisujejo svojim »stvaritvam oziroma zgodbam«. Ves čas omogoča, da se bo sogovornikova »stvaritev oziroma zgodba« skozi delovni odnos nadaljevala, kot se mora nadaljevati pogovor (Kustec, 2020). Socialna delavka deluje tako, da omogoča znanje za ravnanje (Rosenfeld, 1993). To je posebnost socialnega dela. To je znanje, ki ga socialna delavka deli s člani tima. Pomembno je, da deli koncepte, strokovno znanje s sogovorniki oziroma, rečeno drugače, socialna delavka na tak način izkazuje dve veščini:

- zna v timskem delu vzpostaviti in vzdrževati delovni odnos ter kontekst socialnodelovnega pogovora in
- zna deliti svoje znanje s sogovorniki, kjer se ustvarijo nove interpretacije v timskem delu, kar omogoči, da lahko prehaja iz različnih jezikov sogovornikov nazaj v jezik stroke (pridruževanje sogovorniku) in obratno, ko s partnerji raziskuje možne rešitve (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019).

V tej fazi spiralnega modela je pomembno tudi ravnanje s sedanostjo ali koncept so-prisotnosti oziroma sonavzočnosti (Andersen, 1994). Sedanost je čas, ko se išče rešitev za težavo, in čas, ki nam omogoči postanek in z njim možnost za novo zgodbo. V preteklost se strokovnjak vrača le toliko, da bi bolje razumel sogovornika. Koncept soprisotnosti je prisotnost v poslušanju, kar pomeni hkrati biti na voljo za sočutje in razgovor. Prav to nas lahko spodbuja k temu, da prepoznamo pomen sedanosti in tega trenutka, zlasti njegovo moč, ki jo ima pri ustvarjanju prihodnosti (Čačinovič Vogrinčič in Mešl, 2019).

Da bi lažje povezali člane tima in da se s tem še bolj poglobljeno medsebojno spoznajo in gradijo zaupno okolje za spremembe, nam je lahko v pomoč naslednja dejavnost.

Primer osrednje dejavnosti

Slikanje situacije, ki predstavlja izziv

Cilj: Prepoznavanje lastnih čustvenih odzivov in medsebojna podpora za krepitev odpornosti.

Material: Navaden papir A3 za vsakega, oljni pasteli ali tempera barve, vodenke, voščenske, čopiči.

Čas: 1–2 uri (odvisno od velikosti tima).

Potek dejavnosti: Po spoznavnih dejavnostih povabimo člane tima, da narišejo situacijo, ki jim trenutno predstavlja izziv pri njihovem timskem delu. Ta postopek člane tima vzpodbudi, da svojo osebno izkušnjo kot glavno temo umestijo v kontekst svojega praktičnega dela. Po končanem risanju na hrbtno stran svoje risbe podajo kratko enovrstično razlago in oceno, kako zahtevna je situacija (1 – sploh ni zahtevna, 10 – izjemno zahtevna). Člani tima nato svojo sliko delijo in jo razložijo v paru ali večji skupini. Ta *prva faza* posameznemu članu tima omogoči, da razišče in opredeli problem skozi svojo osebno pripoved ter ga umesti v kontekst svoje trenutne realnosti. V *drugi fazi* gredo člani tima nazaj k svoji risbi in se osredotočijo na svoj osebni odziv na situacijo. Moderator jih vzpodbudi, da razmišljajo o simbolih, metaforah, barvah, postavitvi, velikosti in splošni kompoziciji. Nato skušajo prepoznati potencialne vire spoprijemanja in odpornosti v predstavljeni situaciji ter te vire vključijo v sliko z dodajanjem, spreminjanjem, ponovnim risanjem ali ponovnim pojmovanjem vsebine. Na hrbtno stran znova napišejo drugo kratko enovrstično razlago, oceno in zabeležijo morebitne spremembe v tem, kako zdaj dojemajo svojo situacijo znotraj tima. Nato pripovedi podelijo v skupini in eden izmed članov tima si zapisuje odgovore. *Tretja faza* vključuje strukturirano poročanje pred celotno skupino o njihovih odzivih na uporabo ustvarjalne dejavnosti in o tem, kako bi jo lahko uporabili pri svojem delu. Član tima, ki je beležil odgovore, jim da povratno informacijo na celoten potek. Zaključimo s kratko evalvacijsko anketo (prirejano po Haf-ford-Letchfield in Huss, 2018).

Zaključevanje, refleksija, evalviranje

Refleksija se dogaja ves čas delovnega odnosa. Pomeni, da se skupaj s člani tima s pomočjo ustvarjalnih dejavnosti ponovno ozremo na že prehojeno pot, pregledamo cilje, ki smo jih že dosegli, ocenimo, kam si želimo priti in kaj se je dogajalo na naših srečanjih ipd. (Kustec, 2020).

Pomembno je, kako končujemo srečanja oziroma delo v timu. Biti moramo pozorni na to, da člane tima na koncu spet povežemo oziroma uglasimo, in s tem na simbolni ravni poskrbimo za to, da stvari zaključimo (Toseland in Rivas, 2014). Na koncu lahko tako na primer skupaj povzamemo ugotovitve, ali pa izvedemo dejavnosti za povezovanje, sproščanje, evalvacijo, s pomočjo katerih izvemo, kaj je bilo dobro, kaj bi lahko bilo bolje in kako bomo to, kar smo spoznali med delom v timu, uporabili v prihodnje. Bistvenega pomena je, da skupaj reflektiramo in ovrednotimo delo z ustvarjalnimi dejavnostmi in samo delo kot tako, da vidimo, kako so napredovali posamezni člani tima in tim kot celota. To je moč izvesti na več načinov: vodimo evidence o izdelkih in mislih tima in vsakega člana posebej; imamo knjigo pripomb; obrazec za »hitro vrednotenje« in povratne informacije na koncu vsakega srečanja (Toseland in Rivas, 2014).

Primer vprašanj ob zaključevanju, refleksiji, evalviranju

Kako ocenjujete izvedbo in vsebino ustvarjalnih dejavnosti?

Kako ocenjujete delo članov in moderatorja dejavnosti?

Ali so srečanja izpolnila vaša pričakovanja?

Kako so se uresničevali vaši osebni in profesionalni cilj ter cilji tima?

Kaj ste se novega naučili?

Ste dobili kak nov vpogled v svoje življenje?

Imate kakšna vprašanja?

Predlogi, zelene spremembe glede nadaljnje vsebine in izvedbe srečanj.

Proslavljanje, ločitev, poslavljanje oziroma zaključevanje timskih srečanj

V socialnem delu ima proslavljanje veliko vlogo. Opozori nas, da moramo biti pozorni na še tako majhne korake oziroma dosežke, da nam nov zagon in voljo do dela z ustvarjalnimi dejavnostmi. Pohvale nas razveselijo, spodbudijo in opozorijo na vse, kar smo dosegli v skupnem času. Ločitev pomeni, da smo prišli do našega dogovorjenega skupnega cilja. S tem se delovni odnos zaključi. A ločitev mora biti jasno izražena (Čacinovič Vogrinčič in Mešl, 2019).

Vsi skupaj v timu se moramo tako že od začetka zavedati, da se bo sodelovanje slej ali prej končalo. Pomembno je, da se pravočasno pripravimo na ločitev, poslavljanje. Zato je smiselno, da se člani tima pogovarjajo tudi o tem in skupaj proslavijo vse majhne in velike napredke, uspehe, potenciale oziroma najmanjše premike. Ne glede na to, ali se je tim srečal enkrat ali večkrat, je konec zelo pomemben. Vsako srečanje mora člane »pripeljati« v tukaj in zdaj, da lahko nadaljujejo z vsakdanjim življenjem.

Primer poslavljanja

Mandala

Cilj: Skupen sproščujoč zaključek in slovo.

Material: Navadni listi, ki so izrezani in oblikovani v en velik krog, tempera barve, voščenke, flomastri, barvice, čopiči, naprava za predvajanje glasbe.

Čas: 20–30 min (odvisno od velikosti tima).

Potek dejavnosti: En del članov tima se postavi v prvo vrsto okrog lista, ostali za njimi. Prva skupina začne risati. Ko druga oseba za njo začuti, se lahko pridruži risanju. Čisto na koncu se primejo za roke in povedo, s čim odhajajo, s kakšnim spoznanjem, mislijo, vtisom, znanjem.

Zaključek oz. sklep

S pomočjo ustvarjalnih dejavnosti, kot so na primer gib, glasba, fotografija, zgodbe, risanje, članom tima omogočimo in dovolimo, da razmišljajo po svoje, izven ustaljenih okvirjev, in se izražajo na njim lasten način ter na ta način vzdržujejo in gradijo timsko dinamiko (Toseland in Rivas, 2014). Obenem pri članih spodbujamo ustvarjalnost in nastanek novih, izvirnih sporočil. Ob tem je pomembno, da spoštujemo in sprejemamo izkušnje članov ter priznavamo njihovo individualnost. Vsakemu lahko na ta način omogočimo, da razvija svoj slog in način komuniciranja, ter s tem zagotovimo njegov glas (Kustec, 2020). Te ustvarjalne dejavnosti so hkrati priložnost, da znotraj tima omogočimo, da se sliši glas vsakega, da se tim poveže in da se vzpostavijo pristni odnosi med člani. V stiku z ustvarjalnimi dejavnostmi bolje razumemo sebe in druge.

Tim, usmerjen k skupnemu cilju, zagotavlja okolje, kjer lahko posameznik pridobiva sposobnosti za sprejemanje in spoznavanje svojih prednosti, močnih lastnosti in drugih čustvenih, kognitivnih in socialnih virov (Kobolt, 2005). V timu se postopoma razvija zaupanje kot temelj sodelovanja in raziskovanja samega sebe, zato zagotavlja prostor, v katerem se lahko izražajo tudi konflikti in negotovosti, ranljivosti. Okolje zaupanja, sodelovanja in podpiranja, ki ga ustvarimo tudi z ustvarjalnimi dejavnostmi, pripomore k temu, da posamezniki več tvegajo. K temu prispeva tudi spiralni model, saj sodelovanje znotraj njega temelji tako na emotivnih dejavnikih, kakršni so zaupanje, spoštovanje, medsebojna podpora, kot na spoznavnih dejavnikih, kakršni so timsko mišljenje, medsebojno povezane akcije ter vedenje o tem, kdo kaj zna, v čem je kdo dober, kdo si kaj upa itd. (Strelec, 2015).

Spiralni model raziskovanja, načrtovanja, izvajanja in evalviranja dela z ustvarjalnimi dejavnostmi poteka po fazah. Spiralni model zato, ker ne gremo samo v krogu okrog, ampak se premikamo navzgor po fazah, kot spirala. V prvi fazi člani tima ocenijo, kakšne so potrebe in interesi vseh posameznikov, v drugi fazi začnejo v sodelovanju vseh članov tima razvijati in načrtovati dejavnosti, ki bi bile glede na ugotovljene prevladujoče interese in cilje posameznikov najbolj ustrezne, v tretji fazi se dejavnost izvede v praksi, v četrti fazi skupaj ovrednotijo, reflektirajo, evalvirajo dejavnosti in načrtujejo nove, v peti fazi se poslovijo in tako končajo sodelovanje v timu.

Kot smo lahko videli, se pri posameznih fazah spiralnega modela lahko najde vzporednice s sodobnimi koncepti socialnega dela. Dogovor o sodelovanju je tako prvi in resnično pomemben strokovni element delovnega odnosa tudi pri delu z ustvarjalnimi dejavnostmi. Njegova odločilna naloga je prav vzpostaviti odnos in porazdeliti odgovornost za vsak delovni odnos med udeležene. Po sklenjenem dogovoru o sodelovanju je ključni korak v delovnem odnosu oblikovanje skupne instrumentalne definicije problema, ki jo lahko tudi skupaj narišemo. Naloga moderatorja, ki uporablja ustvarjalne dejavnosti, je, da skrbi in varuje prostor slehernega člana tima, da sme in more, če želi, podati svoje videnje in doživljanje. Pri tem sledimo še ostalim elementom delovnega odnosa, kot so: perspektiva moči, osebno vodenje, znanje za ravnanje in ravnanje s sedanostjo ali koncept soprisotnosti oziroma sonavzočnosti.

Ustvarjalne dejavnosti so tako možen način, pot do tega, da se iz skupine (posameznikov) hitreje, učinkoviteje preide do tima (večja povezanost, zaupanje, lažje in uspešnejše sodelovanje, raziskovanje izzivov tima in inovativnih rešitev problema, *team buildinga*). Lahko okrepijo komunikacijo znotraj timov, nudijo oporo članom tima in zagotavljajo priložnosti za učenje in rast (Toseland in Rivas, 2014).

Viri

- Andersen, T. (1994). Reflection on reflecting with families. V: S. McNamee, & K. J. Gergen (ur.). *Therapy as a Social Construction* (str. 54–67). London: Sage.
- Ahessy, B. (2013). Creative Arts Therapies: What Psychologist Need to Know. *The Irish Psychologist*, 39(11), 274–281.
- Andersen-Waren, M., & Grainger, R. (2000). *Practical Approaches to Dramatherapy*. London, Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Brandon, D. & Brandon, A. (1992). *Praktični priročnik za osebje v službah za ljudi s posebnimi potrebami*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Bunčić, K., Jakšič, D., Ivaković, Đ., Janković, J., & Penava, A. (1994). *Igrom do sebe: 92 igre za rad u grupi* (2. izdaja). Zagreb: Alinea.
- Case, G. A., & Brauner, D. J. (2010). Perspective: The doctor as performer: A proposal for change based on performance studies paradigm. *Academic Medicine*, 85(1), 159–163.
- Čaćinović Vogrinčič, G., Kobač, L., Mešl, N., & Možina, M. (2015). *Vzpostavljane delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

- Čaćinovič Vogrinčič, G., & Mešl, N. (2019). *Socialno delo z družino: soustvarjanje zelenih izidov in družinske razvidnosti*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Erdem, F., Ozen, J., & Atsan, N. (2003). The relationship between trust and team performance. *Work Study*, 52(7), 337–340.
- Fritzs B. (2020): *InExActArt: avtopoetsko gledališče Augusta Boala: priročnik za delo z metodo gledališča zatiranih*. Ljubljana: Kulturno umetniško društvo Transformator.
- Frost, J. (2005). Lessons from disasters: Play, work, and creative arts. *Childhood Education*, 82(1), 2–8.
- Geldard, K., & Geldard, D. (2008). *Counselling Children: A Practical Introduction*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Gerard Kaduson, H. E., & Schaefer, C. (ur.) (2000). *Short-term Play Therapy for Children*. New York: The Guilford Press.
- Hafford-Letchfield, T., & Huss, E. (2018). Putting you in the picture: the use of visual imagery in social work supervision. *European Journal of Social work*, 21(3), 441–453.
- Hass-Cohen, N., & Carr, R. (ur.) (2008). *Art therapy and clinical neuroscience*. London, UK: Jessica Kingsley Publishers.
- Hoffman, L. (1990). Constructing Realities: The Art of Lenses. *Family Process*, 29, 1–12.
- Huss, E. (2012). *What we see and what we say: Using images in research, therapy, empowerment, and social change*. London, UK: Routledge.
- Huss, E. (2018). Arts as a methodology for connecting between micro and macro knowledge in social work: Examples of impoverished Bedouin women's images in Israel. *British Journal of Social Work*, 48(1), 73–87.
- Kariž, B. (2006). Likovno terapevtska dejavnost v Psihiatrični kliniki v Ljubljani. V: B. Caf, & M. Slunjski (ur.), *Umetnostna terapija – kakšna terapija?* Maribor: Slovensko združenje umetnostnih terapevtov.
- Kavčnik, B. (2007). *Igre za spoznavanje*. Ljubljana: Salve.
- Kobolt, A. (2005). *Opis projekta Učenje na odru življenja (UNOŽ) – gledališče kot socialnointegracijska metoda*. Modeli dobre prakse v socialnopedagoškem delu – strokovni izzivi v družbi negotovosti: zbornik povzetkov 3. slovenskega kongresa socialne pedagogike z mednarodno udeležbo. Rogla, 20.–22. oktober 2005, str. 95.
- Kustec, K. (2020). The spiral participatory model in social work with creative media. *Ljetopis socijalnog rada*, 27(1), 179–194.
- Lüssi, P. (1991). *Systemische Sozialarbeit: Praktisches Lehrbuch der Sozialberatung*. Stuttgart: Verlag Paul Haupt.
- Malchiodi, C. A. (2007). *Expressive Therapies*. New York, London: The Guilford Press.

- McGreevy, M. (2006). Team working: part 2 – how are teams chosen and developed? *Industrial and Commercial Training*, 38(7), 365–370.
- Mitchell, C. (2011). *Doing visual research*. London, UK: Sage Publications.
- Možina, M. (2004). *Kako plesati življenje in kako živeti ples: predstavitev plesa za razvijanje identitete*. Zbornik prispevkov – Kompetentni psihoterapevt. Tretji študijskih dnevi Slovenske krovne zveze za psihoterapijo. Rogla: Slovenska krovna zveza za psihoterapijo, 6. in 7. junij 2003, Rogla, Slovenija. Maribor: Slovenska krovna zveza za psihoterapijo, str. 125–133.
- Nitsun, M. (1996). *The anti-group: destructive forces in the group and their creative potential*. London: Routledge.
- Perry, M., Maffulli, N., Willson, S., & Morrissey, D. (2011). The effectiveness of arts-based interventions in medical education: a literature review. *Medical Education*, 45(2), 141–148.
- Rape Žiberna, T. (2022). Teamwork in social work: What are we actually talking about? *European Journal of Social Work*, 25(4), 668–680. DOI: 10.1080/13691457.2021.1995704
- Reitz, G., Rosky, T., Schmidts, R., & Urspruch, I. (2005). *Heilsame Bewegungen; Musik, Tanz und Theatertherapie*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Roberts, J. (2015). Destructive phases in groups. V J. Maratos (ur.), *Foundations of Group Analysis for the Twenty-first Century* (str. 71–80). London: Karnac Books.
- Rosenfeld, I. (1993). *Abstracts*. Torino: EASSW Conference.
- Rubin, J. A. (2010). *Introduction to art therapy: sources & resources*. United State of America: Routledge Taylor and Francis Group.
- Salas, R., Steele, K., Lin, A., Loe, C., Gauna, L., & Jafar-Nejad, P. (2013). Playback Theatre as a tool to enhance communication in medical education. *Medical Education Online*, 18: 22622.
- Sheingold, B., Warson, E., Lunsford, B., & Pintz, C. (2014). Using art therapy techniques for team building in distance education Doctor of Nursing practice student cohorts. *Journal of Interprofessional Healthcare*, 1(1), 1–12.
- Saleebey, D. (ur.), (1997). *The Strengths Perspective in Social Work Practice*. New York: Longman.
- Slunjski, M. (2008). Skupinska likovnoterapevtska obravnava osebe z akutno psihotično motnjo. V: B. Caf, & B. Cajnko (ur.), *Oblike in metode dela v umetnostni terapiji*. Ljubljana: Slovensko združenje umetnostnih terapevtov.
- Strelec, I. (2015). *Izhodišča za predavanje in izkustveno delavnico*. Predavanje na Fakulteti za socialno delo v okviru predmeta Psihosocialna podpora in pomoč. Neobjavljeno.

- Šugman Bohinc, L. (1994). Socialno kulturno delo. *Socialno delo*, 33(4), str. 317–324.
- Toseland, R. W., & Rivas, R. F. (2014). *An intrudaciton to group work practice (seventh edition)*. United States of America: Pearson.
- Vries, S. de, & Bouwkamp, R. (1995). *Psihosocialna družinska terapija*. Logatec: Firis.
- Warren, B. (1993). *Using the Creative Arts in Therapy: a Practical Introduction – [Second edition]*. London, New York: Routledge.