



Sofinancira
Evropska unija



Priročnik za samostojno učenje

Terensko delo v svetovanju za zaposlene iz depriviligiranih okolij

Avtorji (po abecednem vrstnem redu): Lisa Bock, Rudolf Götz, Rosemarie Klein, Urška Pavlič, Gerhard Reutter, Jana Váňová, Soňa Veverková, Tanja Vilič Klenovšek

Projekt 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968 je sofinanciran iz EU programa Erasmus+.

december 2023

Kazalo vsebine

Uvod v priročnik za samostojno učenje	3
Čemu ta projekt? Izzivi	3
Erasmus+ projekt ReachOut	3
1. Teoretično ozadje	5
1.1. Uvod	5
1.2. Teoretično ozadje habitusa v izobraževanju odraslih in svetovanju	5
1.3. Opredelitev svetovanja	8
1.4. Opredelitev terenskega dela kot metode in različnih pristopov	8
1.5. Strokovnost svetovalcev in kompetence svetovalcev za svetovanje, senzibilno za habitus	10
2. Študije primerov	13
3. Poročila s terena	29
4. Smernice	50
4.1. Načela svetovanja, senzibilnega za habitus	50
4.2. Modul 1: Opredelitev dostopa do ciljne skupine	51
4.3. Modul 2: Izzivi svetovanja, senzibilnega za habitus	54
4.4. Modul 3: Zaključek in spremljanje pri svetovanju, senzibilnem za habitus	57
4.5. Modul 4: Kritičen premislek	58
5. Literatura	63

Uvod v priročnik za samostojno učenje

Čemu ta projekt? Izzivi

Trg dela se sooča z izzivi zaradi pomembnih trendov kot so globalizacija, digitalizacija, podnebne in demografske spremembe. Te spremembe vplivajo na gospodarstvo, strukturo trga dela, industrijske odnose in razmerja med različnimi oblikami dela ter povečujejo negotovo ravnovesje med prožnostjo in varnostjo v delovnem okolju. Izobraževanje postaja ključni dejavnik zaposlitve in kariere. Vseživljenjsko učenje je bistvenega pomena za uspešno kariero, vendar nanj vplivajo razmere na trgu dela in položaj posameznega zaposlenega. Dostop do stalnih informacij in svetovanja za izobraževanje velja za primerjalno prednost, vendar se depriviligirani posamezniki soočajo s precejšnjimi ovirami pri vseživljenjskem izobraževanju in usposabljanju. Ta projekt se osredotoča na zaposlene osebe iz depriviligiranih okolij, ki imajo manj stabilno zaposlitev in omejen dostop do izobraževanja in svetovanja.

Projekt ReachOut se ukvarja tudi z vprašanjem, kako doseči ljudi, ki so zapostavljeni. Želimo ugotoviti:

- Kako lahko podpremo usklajenost ponudbe svetovanja za izobraževanje s potrebami oseb iz depriviligiranih okolij?
- Kako lahko oblikujemo svetovalna okolja/pristope, ki so skladni s potrebami oseb iz depriviligiranih okolij?
- Kako lahko, na podlagi pristopa Pierra Bourdieuja, ki temelji na habitusu, v svetovanju upoštevamo in naslovimo bistveno različen habitus oseb iz depriviligiranih okolij in habitus svetovalcev, ki prihajajo iz srednjega družbenega sloja?
- Če povzamemo: kako lahko ponudimo svetovanje za izobraževanje, ki bo senzibilno za habitus?

Erasmus+ projekt ReachOut

Kot odgovor na zgoraj opisane izzive je nastal projekt ReachOut (2022-2024), ki se financira v okviru programa Erasmus+ in:

- **je namenjen** povečevanju zanimanja in vključevanja v izobraževanje odraslih z učinkovitimi pristopi terenskega dela, svetovanja in motiviranja;
- **se osredotoča** na potrebe delovno aktivnih oseb, ki so na višku delovno aktivne dobe, imajo pa manj stabilne oblike zaposlitve (npr. razdrobljeno, prekarno, nizko plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo), težji dostop do izobraževanja in svetovanja, nekateri med njimi pa tudi migracijsko ozadje;
- **izpostavlja** vprašanje *usklajenosti* svetovanja za izobraževanje s potrebami zaposlenih iz depriviligiranih okolij in raziskuje, kako je mogoče v svetovalni dejavnosti podpreti senzibilnost svetovalca za habituse zaposlenih iz depriviligiranih okolij;
- **nagovarja** svetovalce ter njihove organizacije;
- **vključuje objavo** treh rezultatov projekta, namenjenih svetovalcem in drugim deležnikom.

Projekt vključuje sodelovanje s tremi glavnimi neposrednimi in posrednimi **ciljnimi skupinami**, z namenom izboljšanja razmer na področju svetovanja za izobraževanje, ki je namenjeno osebam iz depriviligiranih okolij:

A/ **svetovalci** in njihove organizacije, ki se soočajo z izzivi dela z osebami iz depriviligiranih okolij, katerih habitus se močno razlikuje od habitusa svetovalcev (npr. zaradi njihove izobrazbe);

B/ **delovno aktivne osebe iz depriviligiranega okolja**, z manj stabilnimi oblikami dela (npr. razdrobljeno, prekarno, slabo plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo);

C/ **odločevalci** na regionalni, nacionalni in evropski ravni, kot so deležniki, odgovorni za svetovanje za izobraževanje in usposabljanje ter oblikovalci politik na področju razvoja strateških programov in financiranja.

Projekt izvaja evropski konzorcij, ki ga sestavljajo naslednje institucije z dolgoletnim strokovnim znanjem na področju svetovanja za izobraževanje, trga dela ter izobraževalne politike, analize politik, svetovanja in znanstvenih raziskav:

ÖSB Social Innovation
(Avstrija)



Andragoški center Republike Slovenije (ACS)
(Slovenija)



Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb)
(Nemčija)



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
(VÚPSV) (Češka republika)



Obvestilo o avtorskih pravicah



Ta izdelek je licenciran pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Delo morate navesti na način, ki ga je določil avtor ali izdajatelj licence. Pripis je treba navesti na naslednji način: *Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Klein, Rosemarie; Pavlič, Urška; Reuter, Gerhard; Váňová, Jana; Veverková, Soňa; Vilič Klenovšek, Tanja. 2023. Priročnik za samostojno učenje, Terensko delo v svetovanju za zaposlene iz depriviligiranih okolij. Dunaj.* Dajalec licence dovoljuje drugim, da distribuirajo izvedena dela samo pod isto licenco ali licenco, ki je združljiva z licenco, ki ureja delo dajalca licence.

Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtorjev in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti EACEA ne moreta biti odgovorni zanje.

1. Teoretično ozadje

1.1. Uvod

V tem poglavju predstavljamo teoretično ozadje svetovanja, senzibilnega za habitus, s posebnim poudarkom na svetovanju za izobraževanje in kariernem svetovanju, terenskem delu in razvijanju kompetenc svetovalcev za podporo zaposlenim iz depriviligiranih okolij pri vključevanju v vseživljenjsko učenje in karierni razvoj.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali poznate teorijo o svetovanju, senzibilnem za habitus?

Ali pri svojem delu uporabljate pristop terenskega dela?

Katere kompetence, potrebne za svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje so za vas danes najpomembnejše?

In katere so najpomembnejše za svetovanje, senzibilno za habitus?

1.2. Teoretično ozadje habitusa v izobraževanju odraslih in svetovanju

Koncept okolja (milje) uporabljamo zato, ker lahko bolje kot klasični modeli, kot sta razred ali sloj prebivalstva, odraža vse večjo družbeno heterogenost in raznolikost. Kar nekaj študij ugotavlja, da vsakdanjo resničnost ljudi – preference, interese, navade – veliko močneje kot socialno-ekonomski pogoji pravzaprav določa pripadnost okolju (Gieseke, Käßlinger 2023, 45):

»Družbena okolja združujejo ljudi, ki so si vsaj podobni po življenjskem slogu in načinu življenja, tj. na določen način tvorijo enote v družbi. Po eni strani so okolja hierarhično urejena glede na poklicni status in dohodek, po drugi strani pa so tudi horizontalno postavljena, če se osredotočimo na življenjske sloge in izkustvene cilje različnih okolij, ki jih je mogoče ustvariti preko procesa komunikacije.« (Barz/Tippelt 2009, 125f) ¹

Usmerjenost v okolje tako ne zajema le objektivnih individualnih podatkov, temveč tudi perspektivo subjektov (Bremer 2017a, 2017b). Okolja *»predstavljajo način življenja, vsakdanjo prakso posameznega razreda, ki temelji na določenem habitusu«* (prav tam)². Habitus razumemo kot skupek dispozicij, stališč in preferenc. Bordieu habitus razume kot ponotranjeno zgodovino, *»ki je postala druga narava, družbena nujnost, preoblikovana v motorične sheme in telesne avtomatizme, ki se kažejo v praksah in izražanjih posameznika«* (Bönisch v Horn 2011, 13)³.

¹ Prevod avtorjev

² Prevod avtorjev

³ Prevod avtorjev

Habitus kot koncept je zanimiv oziroma pomemben za raziskovalce in izvajalce na področju svetovanja, saj zajema vse družbene vidike odločitev o izobraževanju in/ali karierni poti od mladostništva do odraslosti. Poleg tega izobraževalni sistem reproducira neenakosti na razmeroma visoki ravni. Koncept temelji na Pierru Bourdieuju (2010), ki habitus opredeljuje kot *družbeno subjektiviteto*, ki razkriva, kako je kolektivno ali družbeno okolje vgrajeno v vsakdanje mišljenje in delovanje ljudi, zato bi lahko človeški um opisali kot družbeno strukturiran.

Bourdieu trdi, da je habitus skupen ljudem, ki imajo podobno ozadje, na primer veliko skupnih vidikov družbenih izkušenj. Ljudje istega razreda, etnične pripadnosti, spola ali narodnosti si delijo informacije o poreklu in imajo zato podoben habitus. Ta ideja pomaga razumeti, zakaj ljudje s podobnim razrednim izvorom pogosto razmišljajo, delujejo in sprejemajo podobne odločitve – na primer o opravljanju mature in študiju na univerzi.

Izziv na področju svetovanja za izobraževanje v izobraževalno oddaljenih okoljih izhaja iz soočenja **primarnega habitusa** z institucionalno kulturo svetovalne institucije, ki jo oblikujejo druga izobraževalna okolja. »Neskladje med vsakdanjo kulturo in institucionalno kulturo (poenostavljeno lahko govorimo tudi o *igri na domačem terenu ali v gosteh*) zahteva neke vrste premostitveno delo, ki ga morajo opraviti učeči se« (Bremer 2017, 2)⁴. Zlasti za izobraževalno prikrajšano okolje to premostitveno delo pogosto ni izvedljivo, saj se zdi tisto, kar je treba premostiti, preveč zastrašujoče, pričakovanje posameznikov, da bodo na drugi strani mostu razumljeni, pa pogosto ni prisotno. Zdi se, da predhodne izkušnje posameznikov s kulturo institucionalnega izobraževanja potrjujejo to izgubo upanja v možnost izboljšanja življenjskih razmer z izobraževanjem.

Vodja velikega centra za izobraževanje odraslih opisuje, da nezadostna senzibilnost za habitus še vedno predstavlja težavo pri svetovanju, pa tudi pri drugih praksah v izobraževanju odraslih: »Morda nekateri med nami – v mehurčku izobražene buržoazije – nimamo znanja in nismo dovolj senzibilni za ljudi s povsem drugačnimi življenjskimi načrti, iz drugih okolij, z drugačnim pogovornim jezikom, drugimi preferencami in drugimi navadami. In morda včasih igra vlogo tudi subtilni (akademski) ponos na svoje mesto. Vsekakor pa po mojih opažanjih to in ono ne nezanemarljivo prispeva k temu, da težko dosežemo določene ciljne skupine.« (Gieseke, Käßlinger 2023, 48)

Kot kaže naslednja preglednica, se osnovne motivacijske strukture in pričakovanja glede izobraževanja in dostopa do izobraževanja (med drugim z vključitvijo v svetovanje za izobraževanje) razlikujejo glede na okolje in zahtevajo posebne strategije za njihovo obravnavo.

Habitus je osnovni odnos posameznika do sveta in samega sebe, njegova pripadnost določeni skupini in *odtis*, ki ga je ta pripadnost pustila na njem (Bourdieu, 1987). Če uporabimo Bourdieujeve besede, potem lahko rečemo, da so družbena okolja ustvarjena na podlagi določenega *habitusa*. Razlikuje med **primarnim habitusom** izvornega okolja in **sekundarnim habitusom**, ki se ga naučimo med poznejšimi procesi akumulacije. Družbena okolja lahko razumemo kot skupine ljudi, s podobnimi življenjskimi slogi (Vester et al. 2001). Ljudje iz nekega okolja so si podobni po svojih preferencah in odnosu do dela in izobraževanja, družine in prijateljev, prostega časa in družbenega udejstvovanja (Bremer 2017a, 2017b).

⁴ Prevod avtorjev

Tabela 1: Družbena okolja – osnovne oblike izobraževalnih strategij

	<i>Osnovni vzorci motivacije za izobraževanje</i>	<i>Osnovna načela strategije izobraževanja</i>	<i>Izobraževalna praksa in dostop do izobraževanja</i>
Višje družbeno okolje	<i>Samouresničevanje in identiteta</i>	<i>Družbena in kulturna hegemonija</i>	<i>Notranja motivacija Samozavestni Aktivno iskanje</i>
Srednje družbeno okolje	<i>Uporabnost in prepoznavnost</i>	<i>(Večja) avtonomija/(višji) status</i>	<i>Pragmatično širjenje obzorja Sodelovanje prek družabnih omrežij ali drugih priložnosti</i>
Depriviligirano okolje	<i>Nujnost in dohajanje</i>	<i>Izogibanje izključitvi</i>	<i>Izobraževanje kot breme Negotovost Samoizključitev (»igra v gosteh«) Terensko delo</i>

Diane Reay (2001) na primer trdi, da predmeti, ki se poučujejo v šolah in s tem uveljavljene oblike stališč, znanja in vrednot (t. i. *kulturni kapital*), v kulturah delavskega razreda (z nižjimi dohodki) ne veljajo za osebno zaželene in pomembne. Seveda je veliko učencev iz srednjega razreda, ki jim gre v šoli in morda celo na akademskem področju zelo dobro. Kljub temu velja, da se *vzhajajoče zvezde* ob tem ne počutijo preveč dobro, ker niso seznanjene s številnimi vidiki *elite*. Habitus se bolj kot z neposrednim učenjem ali čim podobnim privzgaja z izkušnjami. Habitus je torej odvisen od porekla posameznika, od tega v katerem družbenem razredu je rojen.

Vedenje, ki ga določa habitus, se le redko pojavi na zavestni ravni. Večinoma gre za predzavedne vedenjske vzorce, ki se ponavljajo. Zato so v sistemu svetovanja potrebni koncepti, senzibilni za habitus. Izobraževalci potrebujejo pronicljiv pristop, da bi dosegli posameznike iz vseh družbenih skupin in okolij z različnimi porekli. Kot kaže literatura, izobraževalni sistem in šole veljajo za prostor, kjer se ustvarja habitus, saj se učencem neposredno in posredno posredujejo vzorci mišljenja in bivanja (glej npr. Stahl 2015). Habitus deli ljudi v različne družbene skupine.

Bourdieu meni, da izobraževalni sistem spodbuja in nagraduje določene navade in prednosti – tiste, ki so povezane z močjo/visokim dohodkom/visokim statusom – medtem ko ignorira in razvrednoti prednosti razredov in/ali okolij z nižjimi/nizkimi dohodki. Po njegovem mnenju izobraževalni sistem krepi to družbeno neenakost. Habitus in kulturni kapital elit se nenehno podpira, medtem ko se habitus in kulturni kapital razredov in/ali okolij z nižjimi/nizkimi dohodki sistematično razvrednoti.

Osrednji cilj projekta ReachOut je spodbujati to senzibilnost za habitus. To je osnovni pogoj, da lahko ciljno skupino nizko kvalificiranih oseb pridobimo za svetovanje in vključitev v ponujena izobraževanja.

1.3. Opredelitev svetovanja

V tem projektu se sklicujemo na opredelitev svetovanja za izobraževanje oziroma kariernega svetovanja, kot so jo izpostavili Tristram Hooley, Ronald Sultana in Rie Thomsen:

»Karierno svetovanje pomaga posameznikom in skupinam, da odkrijejo več o delu, prostem času in učenju ter razmislijo o svojem mestu v svetu in načrtujejo svojo prihodnost. Pri tem je ključnega pomena razvijanje sposobnosti posameznikov in skupnosti, da analizirajo in problematizirajo predpostavke in razmerja moči, se povezujejo in gradijo solidarnost ter ustvarjajo nove in skupne priložnosti. Posameznike in skupine opolnomoči, da se uspešno soočijo s svetom, takšnim, kakršen je, in si predstavljajo svet, kakršen bi lahko bil. Karierno svetovanje ima lahko različne oblike in se opira na različne teoretične tradicije. V svojem bistvu pa je namensko učenje, ki podpira posameznike in skupine, da v luči novih informacij in izkušenj premislijo in ponovno preučijo delo, prosti čas in učenje ter na podlagi tega sprejmejo individualne in kolektivne ukrepe.« (Hooley et al. 2018, 20)

Druga opredelitev pa je uradna opredelitev EU:

»Opredelitev svetovanja kot nenehnega procesa, ki državljanom omogoča, da v vseh starostnih obdobjih in vse življenje identificirajo svoje sposobnosti, kompetence in interese, sprejemajo odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica, ter se usmerjajo v izobraževanje in usposabljanje ter delovna in druga okolja, kjer lahko te sposobnosti in kompetence pridobijo in/ali jih uporabljajo.« (Evropski svet 2004, 2008)

Svetovanje simbolizira proces in vključuje osebo s posameznim problemom ali odločitvijo ter osebo, ki nudi pomoč in nasvet; umetnost/oblika pomoči in nasveta se razlikuje od situacije do situacije, zato lahko prepoznamo različne vrste svetovanja:

- karierno svetovanje,
- svetovanje za izobraževanje,
- poklicno svetovanje,
- svetovanje za prosti čas,
- svetovanje za aktivno državljanstvo,
- svetovanje za delo v skupnosti,
- družbeno in etično svetovanje,
- zdravstveno svetovanje,
- svetovanje za vodenje itd.

Projekt ReachOut se osredotoča na svetovanje za izobraževanje in karierno svetovanje, njegov ključni cilj pa je dvigniti raven vključenosti v izobraževanje in usposabljanje zaposlenih iz depriviliranih okolij. Vsebina je nekoliko specifična kadar se osredotoča na svetovanje za izobraževanje, vendar je najpogosteje povezana s kariernim svetovanjem.

1.4. Opredelitev terenskega dela kot metode in različnih pristopov

V iskanju pristopov za večji in učinkovitejši doseg odraslih, ki niso vključeni v izobraževanje, so v devetdesetih letih prejšnjega stoletja v Angliji razvili pristope terenskega dela, ki so se pozneje razširili v druge evropske države. Izkazali so se za zelo učinkovite in so tako vključeni v evropska priporočila (npr. v nov Evropski program za učenje odraslih – nEPUO, 2021) in nacionalne strateške dokumente (npr. v Resolucijo o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje

2022–2030 – ReNPIO 22–30, 2022), ki urejajo področje doseganja odraslih in njihovo večjo vključenost v vseživljenjsko učenje oziroma v izvajanje projektov preko uresničevanja Evropskega programa za učenje odraslih – EPUO. V njem nacionalni andragoški inštitut spodbuja sinergije med akterji, vključenimi v izobraževanje in usposabljanje odraslih, ter ozaveščanje o izobraževanju odraslih. Temu namenjene dejavnosti potekajo v sklopu dvoletnega projekta Evropski program za učenje odraslih (EPUO), ki se zaključi decembra 2023.

Prvotni namen razvoja in izvajanja terenskega dela v izobraževanju odraslih je bil (McGivney, 2002)⁵:

- približati ponudbo izobraževanja odraslih odraslim v manjših krajih in organizacijam, kjer se družijo, in ki niso nujno izobraževalne organizacije, ter
- prilagajati vsebine izobraževalnih programov potrebam in značilnostim različnih skupin odraslih, na podlagi njihovih potreb in potreb okolja, v katerem živijo.

V strokovni literaturi je mogoče najti več različnih opredelitev terenskega dela, med katerimi na področju izobraževanja odraslih prevladuje, da »... terensko delo pomeni nagovarjanje manj izobraženih in nizko kvalificiranih odraslih na različne načine, s katerimi se jih ozavešča in seznanja s prednostmi izobraževanja in učenja« (poročilo Eurydice 2015, 98).

Kot smo že zapisali, nekatere skupine ljudi v družbi nimajo moči in zastopanosti, k čemur prispeva več dejavnikov, kot so izobrazba, starost, zaposlitveni status, kulturni predsodki, diskriminacija in neenakost. Zato je poleg terenskega dela pomembno tudi prispevati k opolnomočenju. Ne gre za to, da bi tem skupinam paternalistično predali moč, temveč, da bi jim omogočili, da si sami vzamejo moč, ki jo potrebujejo. Zato je pomembno, da izraz opolnomočenje razumemo na ta način, saj se zdi: »... da se je težko izogniti pasti paternalističnega habitusa, ki ga lahko povzamemo s stavkom *mi vas opolnomočimo*, s čimer pri skupinah ljudi, s katerimi delamo, ohranjamo status nemoči in odvisnosti od pomoči. O vsebini učenja morajo odločati učenci sami.« (prav tam, 2014, 9) V tem kontekstu opolnomočenje pomeni zagotavljanje orodij za to, da se posamezniki oponomočijo sami pa tudi nenehno zavedanje o nujnosti kritične samorefleksije tako na strani izobraževalca odraslih kot na strani učečega se (prav tam, 2014, 9).

Izkušnje s terenskim delom v državah, ki sodelujejo v projektu ReachOut, so različne. V nekaterih so bili razviti prepoznavni pristopi ali modeli terenskega dela na področju svetovanja zaposlenim iz depriviligiranih okolij, ki jih bomo predstavili v tem prispevku in lahko doprinesejo k vzpostavljanju novih pristopov terenskega dela v evropskem prostoru.

V nadaljevanju povzemamo nekatere pristope iz primerov, opisanih v nacionalnih poročilih projekta ReachOut (2022):

- sodelovanje z vrstniki (ang. peers) (npr. vrstniki, ki bi lahko izboljšali dostopnost in/ali zmanjšali omejitve pri svetovanju za izobraževanje (v Sloveniji za mlade odrasle); zagotavljanje storitev svetovanja za izobraževanje, kot so svetovanje v sklopu terenskega dela, *izobraževalni klepet* v soseskah in podobno. Omenjene oblike nagovarjajo ljudi v njihovem neposrednem življenjskem okolju);
- pristopi, usmerjeni v delovno mesto (npr. delavnice za delovne svetovalce (v nemščini Betriebsräte); svetovanje na delovnem mestu (v Sloveniji));

⁵ Veronica McGivney opredeljuje štiri modele terenskega dela v izobraževanju odraslih na angleško govorečem območju: *satelitski model*, katerega cilj je ponuditi izobraževalne programe v lokalni skupnosti, v manjših krajih, zunaj velikih središč; *peripatetični model*, pri katerem se terensko delo izvaja v različnih organizacijah, ki praviloma niso izobraževalne, tj. v kulturnih ustanovah, knjižnicah, bolnišnicah, zaporih itd.; *neinstitucionalni model*, ki se osredotoča na organizacijo dogodkov zunaj institucij, na ulici, trgu, prireditvah na prostem itd. in *model terenskega dela na domu*, ki pomeni dejavnost strokovnjakov, ki odrasle obiskujejo na njihovih domovih (McGivney, 2002).

- pristopi, usmerjeni v družben prostor (npr. *SEASAM* v Avstriji – program, v katerem lahko starši predšolskih otrok v vrtcu medseboj sodelujejo);
- skupnostno delo (npr. program *Plaudertischerl* v Avstriji – program, ki v kavarni ali restavraciji zagotavlja prostor za pogovor z neznanci in drugimi ljudmi z namenom zmanjševanja osamljenosti);
- terensko delo kot metoda za mlade/terensko delo z mladimi (npr. *Partyfit* v Avstriji – projekt za preprečevanje zasvojenosti in uživanja alkohola na področju organizacije in izvedbe dogodkov; za najstnike in mlade odrasle).

Primeri

Izvajanje terenskega dela (in/ali izobraževanja) zunaj institucije, v kateri je svetovalec (izobraževalec) zaposlen. To pomeni v drugi ustanovi ali društvu (običajno tam, kjer se nahaja ciljna skupina, ki jo želi svetovalec doseči), na javnem mestu, na dogodkih, ki so pomembni za lokalno okolje, itd. Svetovalec lahko dela sam ali se poveže s strokovnjaki iz drugih (partnerskih) organizacij, ki dobro poznajo značilnosti in potrebe (habitus) izbrane ciljne skupine, oziroma s posameznim strokovnjakom in/ali prostovoljcem, ki je član ranljive skupine, ki jo želimo doseči. Razvija se *mobilno* terensko delo, ki vključuje mentorje (vrstnike) iz lokalne skupnosti, itd. (za več informacij glej npr. Eurydice 2015, 2021).

Izvajanje dejavnosti svetovanja na sedežu organizacije, pri čemer svetovalec nagovarja ranljive skupine, ki jih želi doseči institucija, na način, ki je prilagojen, razumljiv in motivacijski zanje. To je mogoče storiti z različnimi pristopi, od pisnih informativnih in promocijskih gradiv, kratkih videofilmov (uspešne zgodbe predstavnikov ranljivih skupin), infografik, spletnih orodij in družbenih omrežij.

1.5. Strokovnost svetovalcev in kompetence svetovalcev za svetovanje, senzibilno za habitus

Za kakovost svetovanja in njegovo izvajanje v skladu z vsebinami, ki jih ponuja posamezna organizacija (ali mreža svetovalcev), je ključna ustrezna usposobljenost svetovalca. Poleg formalnih pogojev, določenih za svetovalce v posameznih državah, je zelo pomembno tudi nenehno izboljševanje in nadgrajevanje strokovnosti njihovega dela. Zato je ključno, da so naloge svetovalcev in njihove pričakovane kompetence jasno opredeljene za vsako področje dela oziroma delovno mesto (Vilič Klenovšek, 2020).

Enako velja za svetovanje, senzibilno za habitus – zelo pomembno je, da svetovalci razvijejo in pridobijo ustrezne kompetence, ki povečujejo njihovo ozaveščenost o senzibilnosti za habitus in jo upoštevajo pri načrtovanju in izvajanju svetovalnega procesa.

Na podlagi opredeljenih kompetenc lahko svetovalci tudi spremljajo in ocenjujejo svojo usposobljenost ter v skladu z ugotovitvami načrtujejo razvoj svojih kompetenc in strokovnosti. Razvoj kompetenc je kontinuiran proces, tako kot je kontinuiran tudi razvoj vsebin in pristopov v svetovanju. Tudi pristopi pri usposabljanju svetovalcev se posodabljajo in nadgrajujejo.

Kompetenca je pogosto napačno razumljena kot »*sposobnost, da nekaj dobro naredimo*« (Cambridge Dictionary, 2022). V Cedefopovi publikaciji iz leta 2009, v kateri so bile celovito predstavljene kompetence izvajalcev in kvalifikacijske poti v kariernem svetovanju v Evropi, je bila definicija širša in je temeljila na opredelitvi podani v evropskem ogrodju kvalifikacij (Evropska komisija, 2005, 11): »*Kompetence vključujejo: (i) kognitivne kompetence, vključno z uporabo teorije in konceptov ter neformalnim skritim znanjem, pridobljenim z izkušnjami; (ii) funkcionalne kompetence (spretnosti ali znanje), tisto, kar bi oseba morala znati narediti, ko deluje na določenem področju dela, učenja ali*

družbene dejavnosti; (iii) osebne kompetence, ki vključujejo znanje, kako ravnati v določeni situaciji; in (iv) etične kompetence, ki vključujejo posedovanje določenih osebnih in poklicnih vrednot.« Ta opredelitev predstavlja celostni model razumevanja kompetenc, ki povezuje tako znanje, spretnosti in vrednote, kot tudi etično delovanje svetovalca, pri čemer se vsi omenjeni elementi med seboj prepletajo.

Poleg tega dodajamo nekaj aktualnih poudarkov o kompetencah svetovalcev, ki jih zaznamujejo hiter gospodarski in družbeni razvoj, demografske spremembe, migracije, globalizacija, digitalizacija in zelena preobrazba družbe. Hkrati pa znova poudarjamo celosten pristop k človekovemu razvoju, večji socialni koheziji in skrbi za deprivilirane skupine.

To je poudarjeno tudi v Cedefopovi publikaciji (2021), ki pravi, da mora sodobni nabor kompetenc svetovalca, seveda odvisno od okolja, v katerem se storitev izvaja, konteksta države in ciljnih skupin, odražati te spremembe in strateške cilje za prihodnost ter vključevati sledeče:

- *»obsežno in najnovejše poznavanje področja dela. Slednje obsega poznavanje kariernih teorij ter ustrezno raven digitalnih znanj in spretnosti za uporabo podatkovnih zbirk s pomembnimi podatki, vključno z nastajajočimi poklici in poklici, pri katerih prihaja do digitalne preobrazbe;*
- *obvladanje najnovejših tehnik usmerjanja, tudi v oddaljenih okoljih z mešanimi pristopi s človekovim posredovanjem, sodelovalnimi metodologijami in skupnim poklicnim načrtovanjem na skupinskih srečanjih;*
- *zahtevnejše, k stranki usmerjene pisne in ustne komunikacijske spretnosti, vključno s poznavanjem „omrežnega bontona“ na družbenih medijih za odzivanje na posameznikove poklicne in osebne potrebe v različnih okoljih usmerjanja;*
- *poznavanje presejalnih metod in metod ocenjevanja za prepoznavanje potreb strank in napatitev na službe za potrjevanje predhodno usvojenega znanja po veljavnih standardih;*
- *zmožnost strateškega dela v okolju sodelujočih služb skupnosti, vključno s storitvami na terenu⁶;*
- *visoko razvita psihološka, družbena in čustvena znanja in spretnosti, npr. sposobnost opaziti, da ima posameznik posebne potrebe ali se sooča z drugimi ovirami pri izobraževalnem ali poklicnem napredovanju, ter sposobnost upoštevati etične prakse v skladu s strokovnimi standardi..« (prav tam, 2021, 2,3)*

Poleg zgoraj omenjenih kompetenc svetovalca, je njegova odgovornost tudi, da k odraslemu v svetovanju pristopi z najboljšo možno podporo in se zoperstavi nekonstruktivnim in kaznovalnim pristopom. Zato je smiselno posvetiti energijo in čas kritični refleksiji, ki je pomemben del svetovalčevega strokovnega razvoja⁷.

Vedno večja je tudi potreba po digitalnih spretnostih svetovalcev, po uporabi e-gradiv in e-orodij v podporo pri izvajanju procesa svetovanja, pa tudi po svetovanju z uporabo spletnih orodij, k čemur je še posebej prispevala pandemija Covid 19.

»Danes morajo izvajalci svetovanja znati uporabljati nova spletna orodja za komunikacijo s svojimi strankami, hkrati pa morajo znati poiskati, priklicati, oceniti in upravljati podatke o trgu dela (statistični podatki, masovni podatki) ter to znanje nenehno uporabljati pri svojem delu.

⁶ Oglejte si informativni dopis Cedefop 2019 o digitalnih inovacijah, ki podpirajo karierno pot.

⁷ EKS (2021) Cesta za horizont kariérového poradenství – kritická reflexe v praxi.

Brez teh sposobnosti tvegajo izgubo osrednjega vidika storitev za svoje stranke, tj. posebnega odnosa, ki so ga vedno imeli s trgom dela.

Medtem ko masovni podatki, umetna inteligenca in inovativna orodja, kot so klepetalni roboti, omogočajo dinamične, prenosne in prilagodljive pristope k spodbujanju poklicne kariere in samoizobraževanja, zagotavljanje preudarnega in celostnega poklicnega usmerjanja vedno presega naprave in zahteva spretno posredovanje človeka. Iz tega razloga je prišlo do porasta mešanih pristopov. Izvajalci svetovanja bi morali biti bolj pripravljeni na sprejemanje pozitivnih sprememb, ki jih prinašajo digitalna orodja v kombinaciji s človeško interakcijo, v skladu s potrebami uporabnika, ter tudi sodelovati pri razvoju slednjih.» (prav tam, 2021, 4)

Vse te vidike kompetenc svetovalca v današnjem času moramo imeti v mislih, ko opredeljujemo kompetence za svetovanje, senzibilno za habitus.

Hkrati si dovolimo relativizacijo, ki je pomembna za prakso svetovanja za izobraževanje: Če pogledamo seznam 12 ključnih kompetenc za izvajalce svetovanja za izobraževanje in karierno svetovanje, ki ga je pripravilo Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno orientacijo (International Association for Educational and Vocational Guidance – IAEVG) je problem jasno razviden. Omenjeni katalog namreč predstavlja optimum zahtev, ki jih mora izpolnjevati svetovalec. Zato se 12 temeljnih kompetenc bere bolj kot poziv k ponižnosti, saj skoraj noben svetovalec ne poseduje teh kompetenc v takšni kompleksnosti. Če jih, obstaja nevarnost, da se precenjuje. To velja tudi za opis 14 strokovnih kompetenc, ki jih je prav tako opredelilo Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno orientacijo in so le delno samoumevne. Zahteve glede kompetenc dopolnjuje katalog kompetenc CEDEFOP iz leta 2021, ki med drugim poziva k »obvladovanju najnovejših tehnik svetovanja«.

Zavedati se je treba, da avtorji s temi katalogi dokazujejo, da zajeli razvoj na področju svetovanja v Evropi v širšem obsegu. Takšni katalogi lahko svetovalcem nudijo orientacijo, na katerih področjih lahko sami prepoznajo svoje kompetence, pa tudi, kje vidijo potrebo po dodatnem usposabljanju zase. Niso pa primerni, da bi jih uporabili za namen opisa delovnega mesta svetovalca in ne trdijo, da mora vsak svetovalec imeti v celoti pridobljene vse zapisane kompetence.

Svetovalčeve kompetence za svetovanje, senzibilno za habitus, so opredeljene v 4. poglavju, z naslovom Smernice.

Stalno razvijanje svetovalčevih kompetenc in krepitev njegove strokovnosti sta ključna za kakovostno in učinkovito izvajanje svetovalne dejavnosti. Zavedanje o pomenu stalnega strokovnega razvoja svetovalcev se povečuje (Mikulec, Stanovnik Perčič, 2019), pri čemer se vse bolj poudarja pomen odgovornosti svetovalca, da skrbi za svoj stalni razvoj.

Razviti je treba različne pristope pri usposabljanju svetovalcev, s poudarkom na njihovi aktivnejši vlogi v procesu in več možnostih za izmenjavo izkušenj in primerov dobrih praks med svetovalci, da se tako učijo drug od drugega (medsebojno učenje, spremljanje na delovnem mestu, kolegialni coaching itd.).

(Samo)refleksija lastnih kompetenc in priprava načrta za razvoj kompetenc sta lahko še en pristop, s katerim svetovalci preverjajo in razvijajo svoje kompetence.

2. Študije primerov

V študijah primerov so predstavljeni in razloženi tipični primeri svetovanja, ki temeljijo na teoriji in v katerih se okolje in habitus tistih, ki pridejo na svetovanje, razlikujeta od okolja in habitusov svetovalcev. Podobno kot persone (Lepzien in Leverenz 2017) so študije primerov fiktivni opisi in *žive podobe* izbranih predstavnikov ciljne skupine.

Naš priročnik za samostojno učenje svetovalcev je zasnovan tako, da svetovalcem zagotavlja celovit vir za izboljšanje njihove prakse, zlasti pri delu z zaposlenimi iz depriviliranih okolij. Razvoj tega priročnika temelji na obsežnem raziskovanju, ki je potekalo v štirih sodelujočih državah (Avstrija, Nemčija, Slovenija, Češka). V vsaki državi smo opravili 12 intervjujev (individualnih/skupinskih), skupaj tako 48, ki so sledili istim vodilom za strukturiran intervju in so potekali v ustreznih nacionalnih jezikih. Bogata spoznanja in podatki, zbrani v teh intervjujih, so bili podlaga za izdelavo študij primerov in poročil s terena. Vsaka študija primera je opremljena z vprašanji za samorefleksijo bralca, nekatere pa vključujejo tudi dodatne informacije (o ukrepih in načinu delovanja, značilnih za posamezne države, primerih dobre prakse, navezavah na dodatno literaturo ali spletne vire, ki se nanašajo na opisano vsebino).

Z uporabo person je lažje razumeti, kako ljudje razmišljajo, čutijo in delujejo, kakšni so njihovi cilji in motivi. So prototipi (avatarji), ki pomagajo pri empatičnem vživljanju v ljudi, ki jih želimo nagovoriti. »Persone so hipotetične osebe s posebnimi značilnostmi. Predstavljajo določeno ciljno skupino in so v pomoč pri usklajevanju razvojnega procesa projekta s potrebami uporabnikov«⁸ (Lepzien in Leverenz 2017).

Različni pristopi pri razvrščanju novih ciljnih skupin v svetovanju pogosto spregledajo njihovo kompleksnost. Modeli razredov zagotavljajo grobe približke, medtem ko študije okolja zagotavljajo podrobnejše prikaze. Persone, ki vključujejo vsakdanje življenje, ponazarjajo raznolike ciljne skupine v svetovalnih kontekstih, uvajajo družbeno realnost, ki presega izkušnje svetovalca in poudarjajo razlike v habitusu.

Ciljna skupina svetovalcev, za katero je bila pri svetovanju pomembna senzibilnost za habitus, tj. katera habitus se je razlikoval od habitusov strank svetovanja, je bila ugotovljena na naslednjih področjih:

- nizko kvalificirani delavci s prekinitvami v zaposlitveni biografiji,
- prekarni delavci,
- brezposelne osebe z majhnimi možnostmi za zaposlitev zaradi starosti,
- zaposleni, ki so po insolventnosti ali delnem zaprtju podjetja v procesu premestitve,
- osebe, ki jih je prizadela revščina med zaposlenimi (gospodinjstva z nizkimi dohodki skladno z Anketo o življenjskih pogojih – EU-SILC) in ki želijo nadaljevati poklicno usposabljanje,
- ženske, ki delajo v podjetjih oziroma sektorjih z nizkimi plačami (npr. čiščenje),
- migranti in osebe s poklicnimi kvalifikacijami, pridobljenimi v tujini,
- ljudje, ki po selitvi v drugo državo delajo na slabo plačanih delovnih mestih in jim primanjkuje znanja jezika,
- nizko kvalificirani in marginalno zaposleni odrasli, ki jih delodajalec napoti na svetovanje (in v vključitev v izobraževalni program),
- izobraženi delavci migranti z manj zahtevnimi delovnimi mesti, ki potrebujejo priznanje svojih kvalifikacij/diplom.

⁸ Prevod avtorjev

2.1. »Toda če se dovolj potrudiš, lahko postaneš, karkoli si želiš, kajne?«

Ime: Ida

Starost: 25 let

Kratek opis: migracijsko ozadje, nerealna pričakovanja in dojemanje zaposlitve.

Ida se je pri desetih letih z družino preselila iz Turčije v Avstrijo. Že kot otrok je v družini opravljala različne naloge, od skrbi za mlajše sestre do spremljanja družinskih članov v zdravniške ordinacije.

Zaradi slabega znanja nemščine je imela Ida v šoli vedno težave pri sporazumevanju s sošolci in učitelji. Prav tako se je zelo težko vključevala v dejavnosti v razredu in sledila pouku. Toda Ida je bila močna in odločna. Želela si je izboljšati znanje nemščine in s pomočjo svojih učiteljev in programov za učenje jezikov v Avstriji se je trudila, da bi to tudi dosegla.

Kljub težavam si je Ida prizadevala izboljšati svoje učenje in spretnosti. V njeni družini izobrazba in učenje nista nujno zaželena, zato je Ida večinoma opravljala le najnujnejše. Žal ji nekaterih šolskih predmetov ni uspelo opraviti, zato jih je morala nekaj ponavljati. Ida ima trenutno pridobljeno le spričevalo o zaključenem obveznem izobraževanju. Opravila je več pripravništev in bila preko več pogodb o zaposlitvi zaposlena za krajši čas. Večinoma je bila zaposlena pri sorodnikih v restavracijah. Razen tega ni opravila nobenega usposabljanja, prav tako se med vajeništvom ni priučila kakšnega poklica.

Idine največje sanje so, da bi opravljala poklic na področju medicine. Želi pomagati ljudem. Zaradi svojih izkušenj pri skrbi za sorodnike meni, da je že pridobila nekaj praktičnih izkušenj in bi bila zato primerna kandidatka za zdravniški poklic. Med svetovanjem Ida izrazi željo, da bi postala zdravnica ali medicinska sestra. Ida ne ve, kako točno bi to dosegla oziroma se naučila teh poklicev.

Med svetovanjem se izkaže, da Idina pričakovanja ne ustrezajo realnim in predvsem dosegljivim ciljem. To sporočilo ji je težko posredovati, saj je Ida težko odvrniti od njenih želja. Njene predstave in želje se razlikujejo od tega, kar je mogoče doseči v resničnosti.



Dodatne informacije

V Avstriji obstajajo različni tečaji nemškega jezika, ki so namenjeni prav migrantom in s katerimi jim želijo olajšati vključevanje v družbo in pomagati pri izboljšanju komunikacijskih spretnosti. Nekatere tečaje ponujajo Avstrijski integracijski sklad (Österreichischer Integrationsfonds – ÖIF), izobraževalna središča za odrasle (Volkshochschule) pa tudi več nevladnih organizacij. Poleg tega so v avstrijski šolski sistem vključeni tako imenovani razredi za spodbujanje učenja nemškega jezika (Deutschförderklassen), ki otrokom in mladostnikom migrantom nudijo tečaje nemščine.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kaj običajno naredite, ko se pri svetovanju srečate z odraslimi ter njihovimi prepričanji in pričakovanji, ki se bistveno razlikujejo od vaših poklicnih izkušenj?

Na katerih konceptih kariernega razvoja temeljijo vaši svetovalni pristopi?

Kako biografija odraslega v svetovanju vpliva na sklepe, ki jih sprejmete v različnih svetovalnih situacijah? Ali lahko v procesu odločanja prepoznate toge vzorce interpretacij, ki temeljijo na vašem odnosu do kariere?

2.2. »Toda saj to ni naloga, ki bi jo lahko opravljala ženska, mar ne?«

Ime: Amina

Starost: 20 let

Kratek opis: migracijsko ozadje, tradicionalne spolne vloge in kulturne norme zaradi kulturnega ozadja.

Amina je ambiciozna mlada ženska iz Afganistana, ki zdaj živi v Avstriji. Aminina družina pomembno vpliva na njen habitus. Njihovo spoštovanje tradicionalnih spolnih vlog in s tem povezanih pričakovanj oblikuje njeno razumevanje vloge ženske v družbi. Amina je imela v šoli dobre rezultate. Pri vseh predmetih je imela dobre ocene, saj je trdo delala in se rada učila. Izobraževanje je zato zaključila z uspešno opravljeno matura. Njeni učitelji so bili navdušeni nad tem, kako motivirana in sposobna je bila kot učenka.

V zadnjih nekaj letih je Amina doma prevzela veliko dela na področju oskrbe, saj je bila njena mati bolna. Veliko časa je porabila za nego mame in ji pomagala pri vsakodnevni opravilih, kot so kuhanje in čiščenje, hkrati pa skrbela, da je bilo z mamo vse v redu.

Amina želi raziskati različne poklicne možnosti, vendar se obotavlja pri opravljanju nekaterih poklicev, za katere glede na njeno kulturno ozadje meni, da niso primerni za ženske. Kljub dosežkom na področju izobraževanja in kompetencam, se spopada z omejitvami, ki si jih nalaga sama zaradi prepričanja, da so nekateri poklici primernejši za moške.

Njen notranji boj ni nič nenavadnega, saj habitus vpliva na njeno dojetje spolnih vlog in oblikuje njeno razumevanje tega, kaj je sprejemljivo za ženske na trgu dela. Čeprav se Amina zaveda naprednega družbenega okolja v Avstriji, pa njena tradicionalna vzgoja ostaja pomemben dejavnik v njenem procesu odločanja. Med svetovanjem Amina brani in varuje svoja kulturna prepričanja, zaradi česar se upira svetovalčevim predlogom. Izrazi mnenje, da nekatera delovna mesta zanj niso primerna.



Dodatne informacije

Matura, ki je v Avstriji znana kot zaključni izpit in je primerljiva s srednješolsko diplomo, ocenjuje znanje in razumevanje učencev pri več predmetih. Uspešno opravljena matura je pomemben dosežek, ki učencem omogoča dostop do visokošolskega izobraževanja in jim odpira vrata za nadaljevanje na področju izbrane akademske in poklicne poti.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali se zavedate morebitnih osebnih predsodkov ali pristranskosti, ki bi lahko vplivale na vaše delo z odraslimi v svetovanju, ki prihajajo iz različnih kulturnih okolij?

Kako prilagajate svoje tehnike svetovanja odraslim z različnimi kulturnimi normami in komunikacijskimi slogi?

Opišite izkušnjo, ko ste med svetovanjem prepoznali in podvomili v predpostavke, ki jih imate o različnih kulturah.

2.3. »Le trdo delo je pravo delo!«

Ime: Thomas

Starost: 45 let

Kratek opis: distanca in negativen odnos do svetovanja, (formalnega) izobraževanja in učenja.

Thomas je moški srednjih let iz Avstrije, ki vedno razmišlja in deluje drugače kot drugi. Odraščal je v skromnih razmerah, njegova družina pa ni dajala prednosti izobraževanju, temveč praktičnim veščinam in trdemu delu. Thomas tako ni nikoli povsem sprejel ideje o nadaljevanju šolanja ali vključitvi v visokošolsko izobraževanje. Šolo je zapustil takoj, ko je bilo to mogoče. Nato je kot nekvalificiran delavec občasno opravljal fizična dela. Čeprav je bilo vajeništvo del šolske obveznosti (Schulpflicht), se vanj ni želel vključiti. V odrasli dobi je bil uspešen pri različnih fizičnih delih, kar ga je utrdilo v prepričanju, da je izobraževanje nepotrebno.

Thomas že leta trdno verjame, da je izobraževanje in vse, kar je z njim povezano, nesmiselno in se mu ni vredno posvetiti. To prepričanje je jedro njegove težave, povezane z habitusom.

Izkušnje z izobraževanjem se razlikuje glede na družbeno okolje in izobraževalno vedenje posameznikov, kar pomeni, da imajo ljudje različen odnos do učenja. Ta odnos oblikujejo različni dejavniki, kot so učni stili, perspektive, ovire, izkušnje in pričakovanja, povezana z izobraževanjem in učenjem (Bremer 2007).

V odrasli dobi je Thomas iskal delo, ki bi ustrezalo njegovim pridobljenim spretnostim in tistemu, v kar je verjel. Odločil se je za fizično delo in ga tudi dobro opravljal. Zaradi tega je bil še bolj prepričan, da vključevanje v izobraževanje ni pomembno. Toda prav zaradi tega prepričanja je imel na svoji karierni poti manj možnosti izbire in težave z denarjem, saj ni imel kvalifikacij za druge vrste dela, ki bi mu lahko pomagala pri osebni in poklicni rasti.

Thomasov odpor do izobraževanja vpliva tako na osebno kot poklicno življenje. Zaradi pomanjkanja kvalifikacij se sooča z omejeno poklicno rastjo in finančno stabilnostjo. Poleg tega ima pogosto težave pri navezovanju stikov z drugimi, ki imajo drugačno izobrazbo, kar vodi v občutke neustreznosti in izoliranosti.



Dodatne informacije

V Avstriji se šolska obveznost (Schulpflicht) nanaša na obvezno izobraževanje, kar pomeni, da mora vsak otrok določeno obdobje obiskovati šolo. Šolska obveznost je bistveni del avstrijskega izobraževalnega sistema, njen cilj pa je zagotoviti, da se vsi otroci izobražujejo in se lahko akademsko in socialno razvijajo.

V Avstriji obvezno izobraževanje (Ausbildungspflicht) pomeni, da se morajo mladi izobraževati ali usposabljeti do 18. leta starosti. To pravilo pomaga zagotoviti, da se ima vsakdo možnost učiti in razvijati pomembne spretnosti za svojo prihodnost.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali se zavedate predsodkov oziroma predpostavk, ki jih imate o posameznikih, ki se niso vključili v nadaljevanje izobraževanja? Kako lahko ta prepričanja vplivajo na svetovanje, ki ga nudite?

Kako bi lahko Thomasa podprli pri razvijanju miselnosti usmerjene v napredek na področju izobraževanja in zavedanju, da nikoli ni prepozno za iskanje priložnosti za učenje?

2.4. »Ponovno odkrivanje vrednosti«

Ime: Ulrike

Starost: 45 let

Kratek opis: dolga odsotnost s trga dela, ponovni vstop na trg dela, majhno zaupanje v lastne kompetence.

Ulrike je skrbna ženska iz Avstrije, ki je dolga leta skrbela za svoje otroke doma kot mati/gospodinja. Zdaj se želi po dolgem premoru vrniti k opravljanju plačanega dela. Čuti, da je čas, da si ustvari lastno kariero in počne nekaj, kar jo veseli. Vendar pa se ji zdi, da ni dovolj dobra in da v službi ne more narediti ničesar koristnega, ker tako dolgo ni delala.

V preteklosti je Ulrike morda naletela na družbena pričakovanja in sporočila, usmerjena v razvrednotenje vloge matere/gospodinje v delovnem okolju. Ta sporočila so prispevala k njenemu habitusu, zaradi česar verjame, da se njena izkušnja oskrbe ne šteje za dragoceno ali prenosljivo na druge delovne vloge. Ulrikin habitus, način, kako razmišlja o sebi, vpliva na to, da dvomi o svojih sposobnostih. Prepričana je, da njena izkušnja oskrbe na domu ne šteje za pomembno ali uporabno pri zaposlitvi. Misli, da njene sposobnosti niso aktualne in jih ni mogoče uporabiti pri delu.

Ulrike trenutno opravlja zelo slabo plačano delo. Čeprav delo ni najboljšo, je presenetljivo srečna. Ta sreča je povezana z njeno nizko samopodobo. Ulrike ne verjame, da si zasluži boljšo službo ali višjo plačo, zato se zadovolji z manj. Ne zaveda se svoje resnične vrednosti in potenciala, kar vpliva na odločitve, ki jih sprejema v svoji karieri. Poleg tega lahko družbena stališča in stereotipi vplivajo na dojetje gospodinje, kar lahko privede do morebitnega podcenjevanja njihovega dela in vlog. Pri svetovanju je poudarek na opolnomočenju Ulrike, da prepozna svoje edinstvene prednosti in prenosljive spretnosti, ki jih je pridobila v času, ko je skrbela za svoje otroke.



Dodatne informacije

Starševski dopust (Elternkarenz) je v Avstriji poseben čas, ko si starši lahko vzamejo odmor od dela in skrbijo za svojega otroka. Obstajajo različni modeli starševskega dopusta, med katerimi lahko starši izbirajo glede na svoje potrebe. Eden od pogosto izbranih modelov je klasični starševski dopust (klassische Karenz), pri katerem si eden od staršev vzame daljši odmor od dela, da bi skrbel za otroka. Drug model je skupni starševski dopust (partnerschaftliche Karenz), pri katerem si oba starša delita dopust in skupaj skrbita za otroka.

Po končanem starševskem dopustu je možno ostati doma in prevzeti vlogo gospodinje, kar pomeni, da se posameznice osredotočijo na skrb za dom in družino, namesto da bi opravljale delo izven doma. Gospodinje, ki niso zaposlene izven doma, so lahko upravičene do nekaterih socialnih ugodnosti preko zaposlitve svojega zakonca, kot so dostop do zdravstvenega varstva in pokojninskih prispevkov.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi lahko ustvarili varen in skrben prostor, v katerem bi Ulrike lahko govorila o svojem položaju na delovnem mestu in o tem, kako se vidi, ne da bi se počutila obsojano?

Kako bi Ulriki pomagali, da bi uvidela svojo vrednost in sposobnosti ter se počutila bolj samozavestno pri iskanju boljšega delovnega mesta?

Razmislite o svojem odnosu do vlog spolov ter porazdelitve na področju nege in oskrbe otrok ter plačanega dela.

2.5. »Želim si le dobro službo.«

Ime: Jenny

Starost: 26 let

Kratek opis: nizko kvalificirana, izgubila zaupanje v poklicno usposabljanje, samska, samohranilka.

Jenny živi v majhnem mestu v Severnem Porenju – Vestfaliji v Nemčiji. Končala je izobraževanje za pomočnico v kuhinji. Ima hčerko (6 let). V zakonu se ni izšlo po njenih željah in od moža se je ločila, ko je bila hčerka stara tri leta. Jenny je delala – njeno hčerko je pazila soseda – za različne socialne delodajalce, včasih za polni, včasih za krajši delovni čas. Kar naprej je menjavala službo, ker se je počutila, da ji delo ne omogoča dovolj izzivov in da je zaposlena na napačnem delovnem mestu. Namesto da bi smela pomagati pri kuhanju, ji je bilo dovoljeno le pospravljati, pomivati posodo in prinašati blago iz hladilnika.

Na vprašanje svetovalca Jenny pripoveduje o svojem življenju: v devetem razredu je opravila zaključni izpit, ni pa se zavedala, da ji ta ne omogoča nadaljevanja izobraževanja za želeni poklic. Je otrok dvokulturnega para, oče je iz Združenega kraljestva, mati pa Nemka in poleg nemškega jezika tekoče govori tudi angleško, kar pa ji, po njenih izkušnjah, na poklicni poti ni veliko pomagalo. Od nekdaj je bila zelo sramežljiva in zadržana v stikih z drugimi ljudmi. Vedno je imela težave z učenjem, to ji je nenehno ponavljala tudi njena mati. V okviru programov aktivne politike zaposlovanja v katere je bila vključena je pridobila nekaj več samozavesti in izkusila, da se lahko uči. To jo je spodbudilo k usposabljanju za pomočnico v kuhinji. Med usposabljanjem je bila zelo priljubljena in izvajalec usposabljanja je menil, da bi lahko v kuhinji veliko postorila, vendar ji je to v *resničnem življenju* le malo koristilo. Jenny je izkušnja, da ni bila zaposlena v skladu s svojimi kvalifikacijami in spretnostmi, predelala na način, da je sprejela odločitev, da je nadaljnje izobraževanje ne zanima. Preprosto želi zaposlitev na delovnem mestu, kjer lahko pokaže, kar si želi pokazati.



Dodatne informacije

Usposabljanje za pomočnika v kuhinji je del poklicnega usposabljanja invalidov. Triletno usposabljanje se izvaja v gostinstvu in v ustanovah z velikimi kuhinjami (npr. v domovih in bolnišnicah) ali v ustanovah za poklicno rehabilitacijo. Mlade lahko v takšno rehabilitacijsko usposabljanje vključi zavod za zaposlovanje.

Kakšne so možnosti za poklicno usposabljanje invalidov v vaši državi?



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako spodbujate ljudi z drugačno izobraževalno zgodovino, kot je vaša, da delijo več o svojem izobraževanju in učnih izkušnjah?

Ali je pri vašem svetovanju pomembno poznavanje biografskih podatkov o izobrazbi?

Kako obravnavate izkušnje razočaranja v poklicnem življenju (kot je Jennyjina izkušnja, da je morala opravljati delo, za katerega se zahteva nižji nivo kompetenc od njenih)?

Kako se pri svojem svetovanju ukvarjate z Jennyjinim svetovalnim ciljem?

Na katerih točkah je po vašem mnenju potrebna senzibilnost za habitus? Kje želite razumeti več in bolje, da bi lahko svetovali?

2.6. »To ni pošteno!«

Ime: Klaus

Starost: 64 let

Kratek opis: nizko kvalificiran, starejši, strah pred starostjo in revščino, sovražen odnos do beguncev.

Klaus, majhen in nekoliko ukrivljen, pride v svetovalno službo na svetovanje. Živi in dela v velikem mestu v Severnem Porenju – Vestfaliji v Nemčiji.

Že desetletja je zaposlen kot gradbeni delavec na gradbenih odrih. Je ločen in nima otrok. Takoj na začetku pojasni, da ga »oni tam zgoraj« goljufajo. Čeprav je delal vse življenje, bo v enem letu prejel le 934 evrov pokojnine, od tega gre 430 evrov »samo za najemnino«.

Zanima ga, kakšno delo bo lahko opravljal tudi po upokojitvi. Zaradi težav s hrbtom ne more več dvigovati težkih bremen.

Na splošno pa naredi dober vtis, vendar se zdi zagrenjen in krivi »politiko«, ki »bogate dela bogatejše, revne pa revnejše. Samo begunce država res razvaja in dobijo celo mobilni telefon.«



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako takšne izjave odraslega v svetovanju vplivajo na vas kot svetovalca?

Kaj storite ob njegovih političnih izjavah? Ali jih ignorirate, ker nimajo nobene zveze s težavami odraslega v svetovanju ali pa zavzamete stališče in jim nasprotujete iz psihohigienskih razlogov, tj. zaradi samozaščite?

Ali je ignoriranje izjav o beguncih, ki se svetovalcu osebno zdijo diskriminatorne, izraz senzibilnosti za habitus?

Ali senzibilnost za habitus pomeni tudi to, da svoja stališča ohranjamo zase, ker so le posredno povezana s težavami odraslega v svetovanju?

2.7. »Prestar?«

Ime: Thomas

Starost: 57 let

Kratek opis: več let delovnih izkušenj, slabo usposobljen, težave s pisanjem in branjem, zadolžen, grozi mu izguba službe, odvisen od dohodka.

Thomas živi v majhnem mestu regije Münsterland (v pokrajini Severno Porenje – Vestfalija). Že več kot 20 let dela v skladišču/logistiki, kjer sortira in izbira blago. Njegove izkušnje so zadostovale, da je bil kos zahtevam delovnega mesta. Dejstvo, da komaj bere in piše, ni bilo opazno. Po potrebi so mu pomagali tudi sodelavci.

Z digitalizacijo na področju skladišča/logistike prejema delovne naloge prek tabličnega računalnika. Ker jih ne more prebrati, njegova nezmožnost pisanja in branja vpliva na to, da ne more več obvladovati delovnih zahtev, sodelavci pa mu tudi ne morejo več pomagati do te mere, da bi nadomestili njegov manko zmožnosti. Delodajalec mu je ponudil financiranje tečaja opismenjevanja, ki poteka v večernih urah. Thomas ponudbo sprejme, vendar jo razmeroma hitro tudi opusti.

Med svetovanjem pove, da se ne more naučiti dovolj, da bi lahko opravljal delo. V nadaljevanju pogovora pa postane jasno, da je glavni razlog za prekinitve obiskovanja tečaja ta, da se urnik dela v njegovi zaposlitvi za krajši delovni čas, od katere je odvisen zaradi svojega finančnega položaja, prekriva z urnikom večernega tečaja. Poleg tega ima občutek, da je njegov napredek tako počasen in se »branja in pisanja tako ali tako ne bom več mogel naučiti, za to sem prestar.« Thomas jasno pove, da nujno potrebuje drugo zaposlitev.



Vprašanja za samorefleksijo:

Katere druge informacije potrebujete od odraslega v svetovalnem procesu, da bi lahko opravili svetovalni razgovor, usmerjen v iskanje rešitev?

Kako bi z njim obravnavali vidik pismenosti, povezane z delom? Ali tega sploh ne bi obravnavali? Če ne, zakaj ne?

Na kakšen način bi ga podprli pri njegovi želji po novi službi?

2.8. »Saj vendar ne pripadam nižjemu razredu!«

Ime: Markus

Starost: 46 let

Kratek opis: dolgoletne delovne izkušnje, visoka usposobljenost, zaplemba premoženja, izguba licence za opravljanje zdravniške prakse, samski.

Markus, rojen v Kölnu in živeč v Münchnu, visok in lep, je bil doktor medicine z dobro stoječo ordinacijo, ki mu je omogočala lagodno življenje in številna draga potovanja. Na voljo je imel celo vrsto luksuznih vozil. Zaradi obsežne goljufije pri izdajanju računov je bil obsojen na štiriletno zaporno kazen in odvzem licence za opravljanje zdravniškega poklica. Njegovo premoženje je bilo zaplenjeno.

Med svetovanjem izrazi željo po novem poklicnem začetku. Ker si zaradi svojega finančnega stanja ne more privoščiti študija (ima visoke dolgove in zanj velja omejitev izvršbe), se svetovallec z njim pogovori o možnostih morebitne prekvalifikacije na raven kvalificiranega delavca. Markus je očitno vznemirjen zaradi možnosti, da bi se mu njegov status znižal na status kvalificiranega delavca. Prepričan je, da ima možnost pridobiti kvalifikacije, ki bi mu omogočile, da doseže svoj prejšnji status, saj po njegovih besedah »človek z mojo preteklostjo in mojim nekdanjim ozadjem ne more biti del nižjega razreda«.



Dodatne informacije

V Nemčiji za osebe, ki so zadolžene, velja omejitev izvršbe, katere cilj je dolžnikom v prisilni izvršbi omogočiti življenje, ki je v skladu s človekovim dostojanstvom in preprečiti, da bi kljub prisilni izvršbi postali odvisni od sistema socialne varnosti. Z omejitvami določenega zneska izvzetega iz zaplembe naj bi se zagotovilo, da lahko dolžnik razpolaga z minimalnim življenjskim standardom, tudi če je njegov dohodek iz delovnega razmerja zasežen.

Kako je to urejeno v vaši državi?



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi bilo lahko v tem primeru videti svetovanje, senzibilno za habitus?

Ali je naloga svetovalca, da odraslemu v svetovanju pojasni, da je s svojim napačnim ravnanjem uničil vsako možnost, da si povrne svoj prejšnji habitus?

2.9. »Ali sem svetovanka ali prosilka?«

Ime: Agnieszka

Starost: 39 let

Kratek opis: Poljakinja, poročena, dva otroka, srednješolska izobrazba, delovne izkušnje na Poljskem, čistilka v Nemčiji, želi si poklicne prekvalifikacije, v katero pa bi se lahko vključila le za krajši čas.

Agnieszka je Poljakinja, ki že osem let živi v Nemčiji blizu Frankfurta z možem in dvema otrokoma (starima 11 in 14 let). Na Poljskem je končala srednjo šolo in opravila praktično usposabljanje za trgovko, nekaj časa pa je opravljala tudi poklic trgovke. V Nemčiji je opravljala nekaj del na področju čiščenja v zasebnih gospodinjstvih, da bi dopolnila družinski dohodek.

Želi se prekvalificirati, vendar se lahko v program vključi le v krajšem časovnem obsegu ali preko spleta, saj je družina odvisna od njenega dodatnega dohodka. Obrne se na zavod za zaposlovanje in v šestih tednih opravi štiri razgovore, vendar vsakič z drugim svetovalcem, ki jih prepozna kot precej neprijazne in nenaklonjene njenim idejam za prihodnost. Sama sebe doživlja kot »nadležno prosilko«. Zaradi njene vztrajnosti jo zavod za zaposlovanje napoti na izobraževalno ustanovo, kjer nudijo svetovanje, izvajajo pa tudi usposabljanje in prekvalifikacijo.

Svetovalni razgovor se izkaže za drugačnega od tistega, ki ga je pričakovala. Ne sreča se s svetovalcem, ampak se znajde v skupini z dvajsetimi drugimi osebami, ki se prav tako želijo prekvalificirati. Svetovalec iz izobraževalne ustanove, ki se pridruži skupini, hitro pojasni, da individualnih interesov in potreb ni mogoče upoštevati. Osebe, ki so prišle na svetovanje, se lahko odločijo za ponujeno prekvalifikacijo ali pa ne. Agnieszka nima priložnosti izraziti želje ali potrebe po vključitvi v prekvalifikacijo v krajšem časovnem obsegu. Čeprav relativno dobro govori nemško – pred nekaj meseci je opravila izpit B2, neustrezno svetovanje pripisuje dejstvu, da ni »Nemka po rodu«.

Pomanjkanje senzibilnosti za habitus, ki se kaže na svetovanju, razume predvsem kot izraz zavedne ali nezavedne diskriminacije nje kot tujke. Glede na svojo predhodno izobrazbo, literarne in kulturne ambicije, meni, da pripada srednjemu razredu. Nezainteresiranost svetovalcev – ki običajno prav tako pripadajo srednjemu sloju – za njo in njene potrebe razume kot poskus, da bi odnehala in domneva, da bi kot tuja čistilka, za katero se zdi, da potrebuje pomoč, naletela na več razumevanja.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali v svoji svetovalni praksi opazate, da je migrantom, ki se zdijo razmeroma nemočni, pri svetovanju namenjene več empatije kot tistim, ki pridejo na svetovanje samozavestni in z jasno oblikovanimi interesi?

Ali je možno, da ima oseba, ki je običajno bolj ranljiva, večjo verjetnost, da bo deležna pozornosti svetovalca, kot *enako misleča* oseba, ki ne daje nujno vtisa, da potrebuje pomoč?

2.10. »Nikoli v življenju nisi opravila nobenega pravega dela!«

Ime: Nevenka

Starost: 58 let

Kratek opis: nižja izobrazba, nizka raven pismenost, distanca in negativen odnos do svetovanja in učenja.

Nevenka je odraščala na majhni kmetiji na podeželju v Pomurju, kjer je bilo trdo delo cenjeno veliko bolj kot izobrazba. Izhajala je iz neurejene družine z očetom alkoholikom in je s težavo končala osnovno šolo. Poročila se je mlada, se preselila v sosednje majhno mesto in imela dva otroke. Nikoli se ni vrnila k izobraževanju in je vse življenje opravljala manj zahtevna fizična dela.

Trenutno dela kot delavka v pralnici doma starejših občanov. Njen mož je 30 let delal v tovarni na proizvodni liniji, vendar se je moral zaradi poškodbe hrbta in drugih zdravstvenih težav upokojiti. Nevenka skrbi zanj in opravlja večino gospodinjstkih opravil. Njuni dohodki so nizki. Njeni otroci so odrasli in so se preselili v Ljubljano, glavno mesto Slovenije. Z njimi in vnuki se vidi le občasno.

Udeležila se je tečaja o zdravju na delovnem mestu, na katerega jo je skupaj s skupino sodelavcev poslal delodajalec. Pred začetkom tečaja so se morali vsi udeležiti individualnega svetovanja. Ni bila motivirana, nasprotno, na situacijo je gledala kot na obveznost, nekaj, v kar jo je prisilil delodajalec. V udeležbi na tečaju ni videla smisla, saj naj bi se že čez leto ali dve upokojila, še manj smisla je videla v udeležbi na svetovanju.

Ko je Nevenka prišla na prvo svetovanje, je bila do svetovalke zelo sovražna, nesramna in žaljiva. Imela je odpor do svetovanja in vključitve v tečaj zdravja na delovnem mestu, zato se je znesla nad svetovalko: »Kaj pa ti veš, ki v življenju nisi nikoli opravljala nobenega pravega dela!«

Svetovalka jo je najprej poslušala in opazovala, s čimer je prišla do globljega razumevanja njenega negativnega odnosa. Nevenka je imela težave pri izpolnjevanju prijavnice, kar je bil prvi znak njenih težav s pismenostjo, ki so se potrdile v postopku svetovanja. Njen strah pred učenjem in vključitvijo v tečaj je izhajal iz dejstva, da že dolgo ni ničesar prebrala ali napisala, zato se je bala, da se bo njena slaba pismenost pokazala pri učenju.

Po določitvi meja v komunikaciji si je svetovalka prizadevala za vzpostavitev spoštljivega odnosa z Nevenko – spoznala je njene vrednote in ji pomagala prepoznati njene prednosti in vrednost, kar je Nevenko spodbudilo in motiviralo, da se je udeležila tečaja.



Dodatne informacije

Po podatkih raziskave Spretnosti odraslih, ki je nastala v okviru Programa OECD za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC 2014), odrasli v Sloveniji v povprečju dosegajo podpovprečne rezultate na področju pismenosti, matematičnih spretnosti in reševanju problemov v tehnološko bogatih okoljih v primerjavi s povprečjem držav članic OECD.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kaj bi storili, če bi bil odrasli v svetovalni dejavnosti, ki jo izvajate, jezen in užaljen?

Ste se že kdaj znašli v situaciji, ko ste bili zaradi lastnih slabih izkušenj ali strahu pred izpostavljenostjo užaljeni in jezni? Se lahko na kakršen koli način povežete z Nevenko?

2.11. »Tega mi ni treba vedeti!«

Ime: Jože

Starost: 37 let

Kratek opis: odtujenost od (formalnega) izobraževanja in učenja, pomanjkanje motivacije – osredotočen le na reševanje trenutne situacije/problema, vlaganje minimalnega truda.

Jože je odraščal v majhnem mestu blizu Avstrije. Njegov oče je delal v tovarni in opravljal preprosta dela, mati pa je skrbela za hišo, majhen vrt in nekaj domačih živali ter opravljala sezonska dela. Oba sta bila delavna in oče je večino del in popravil pri hiši opravil sam, bil je tudi spreten pri popraviljanju avtomobilov in motorjev, pri čemer mu je Jože rad pomagal. Osnovno šolo je končal z veliko truda, nekako je veljalo, da ni bil preveč nadarjen za knjige in učenje.

Jože je takoj po končani osnovni šoli začel delati v gradbenem podjetju in v svoji karieri zamenjal več delodajalcev. Z delom je postopoma pridobil svoje zidarsko znanje. Ker živi na meji z Avstrijo, razume in govori nekaj nemščine. S sodelavci se dobro razume – so zavezniki proti šefu. V njihovih očeh je delodajalec tisti, ki od njih vedno nekaj hoče, jih sili in preverja. Kljub temu je navajen svojega dela in ga ne zanimajo spremembe ali napredovanje.

Njegov delodajalec želi, da pridobi nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK) suhozidar, zato ga napoti na svetovanje. Svetovalka mu želi poleg postopka pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije predstaviti tudi druge možnosti usposabljanja, ki se ponujajo v regiji. Z njimi bi Jože lahko pridobil višjo stopnjo izobrazbe ali druga znanja (npr. računalniška znanja), ki bi mu lahko koristila pri delu in napredovanju, saj bi mu izkušnje omogočile napredovanje v karieri in vodenje skupine delavcev.

Jože se upira, noče niti slišati o ničemer drugem kot o nacionalni poklicni kvalifikaciji, ki jo mora pridobiti. Poleg tega ima težave pri pripravi zbirne mape, ki je del postopka pridobitve NPK, zato ga mora svetovalka nenehno spodbujati in motivirati. Jože na koncu zbirno mapo le pripravi, saj je ta zahtevana, vendar pa v pripravo ni bil pripravljen vložiti več kot le minimalno potreben trud in čas.

Svetovalka spozna, da je predstavljanje dodatnih možnosti izobraževanja in učenja, tudi če bi Jožetu pomagale pri napredovanju ali k boljši zaposlitvi, nesmiselno, še več, Jožeta spravlja v slabo voljo. Na koncu Jože pridobi NPK, medtem ko si svetovalka prizadeva, da bi na srečanjih pustila dober vtis in Jožetu dala vedeti, da sta mu tako ona kot organizacija, v katerih je zaposlena vedno na voljo.



Dodatne informacije

Ljudje, ki živijo na obmejnih območjih, se pogosto odpravijo na delo čez mejo, kjer so plače višje in delovni pogoji boljši. Delodajalci pogosto ne želijo usposabljati svojih delavcev, saj se bojijo, da bodo ti nato iskali drugo, boljše delo v tujini. To je še posebej očitno na obmejnih območjih, kjer lahko Slovenci delajo v tujini kot delovni migranti.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali menite, da je Jožetova nepripravljenost na učenje povezana z njegovim odporom do učenja ali strahom pred spremembami?

Zakaj Jože sebe ne doživlja kot vodja ekipe svojih sodelavcev?

2.12. »Tečaje obiskujem, da bi bila v boljši družbi!«

Ime: Petra

Starost: 51 let

Kratek opis: podzaposlena, prekarna agencijska delavka, ki se izobražuje in uči za zabavo, ne da bi to vplivalo na izboljšanje njenih poklicnih možnosti.

Petra je z visoko izobraženo materjo odraščala v Ljubljani, pozneje pa se je preselila na obrobje. Diplomirala je iz ekonomije, vendar nima delovnih izkušenj na tem področju. Pogosto je menjala službe in večino časa delala prek agencije (prekarna zaposlitev). Trenutno je podzaposlena in dela prek agencije za zaposlovanje. Dela v proizvodnji za tekočim trakom, v več izmenah. Zaradi zdravstvenih težav z roko išče drugo zaposlitev. Pred kratkim ji je bilo odvzeto tudi vozniško dovoljenje, kar ji še dodatno otežuje iskanje nove zaposlitve, saj živi v manj naseljenem območju brez javnega prevoza, kjer je avtomobil nujen za vsakdanje življenje.

Pogosto prihaja v svetovalno središče, kjer se počuti varno in se vrača že vrsto let, vsakokrat, ko se v njenem življenju kaj zalomi.

Petra redno sprašuje po brezplačnih tečajih in delavnicah, ki se jih redno tudi udeležuje (npr. tečaj francoščine, čeprav od njega ni imela nobene koristi). Tečajev se rada udeležuje, zaradi tega ima občutek, da je v družbi »boljših« ljudi. Tam se počuti sprejeto, ima družbo, namesto da bi bila sama doma. Pravi tudi, da so tečaji način, kako se zaposli in si krajša čas.

Svetovalka ji pomaga pri iskanju nove zaposlitve, pripravi življenjepisa ter pisanju in pošiljanju prijav na delovna mesta in e-prijav, česar sama ne zmore. Zaenkrat vse to še ni imelo konkretnega učinka.

Čeprav ni bilo neposrednih učinkov svetovanja, npr. nove, boljše zaposlitve ali napredka v karieri, svetovalka zaznava posredne, *mehke* učinke. Petra je bolj samozavestna, osebnostno raste in se razvija, je motivirana in vztrajna. Poleg tega pridobiva novo znanje ter razvija različne spretnosti in kompetence v sklopu tečajev, ki jih obiskuje.

Čeprav svetovalka ne vidi vrednosti v Petrinem obiskovanju nekaterih delavnic ali tečajev oziroma koristi, ki bi jih ji to lahko prineslo pri iskanju druge, boljše zaposlitve, opazi in se zaveda, da druženje in učenje še vedno pozitivno vplivata na njeno življenje.



Dodatne informacije

S kandidiranjem za sredstva na različnih javnih razpisih in iz različnih virov (npr. iz Evropskega socialnega sklada) si organizacije za izobraževanje odraslih v Sloveniji prizadevajo zagotoviti brezplačne možnosti za usposabljanje odraslih.

Cyril O. Houle je v svojem delu *The Inquiring Mind* (1961) opredelil tri učne usmeritve, značilne za odrasle: usmerjenost k cilju, usmerjenost k dejavnosti in usmerjenost k učenju.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali menite, da morajo biti programi usposabljanja ali učenja neposredno povezani z življenjsko situacijo posameznika, da bi bili učinkoviti?

2.13. »Učenje je zadnja stvar, na katero mislim – grozi mi izselitev!«

Ime: Almina

Starost: 43 let

Kratek opis: težave, ki jih je treba rešiti pred vključitvijo v izobraževanje/učenje, revni zaposleni, zagovorništvo in napotitev.

Almina je prišla v svetovalni center na pobudo podjetja, v katerem je bila zaposlena kot šivilja. V okviru projekta namenjenega zaposlenim, ki so bili tik pred izgubo zaposlitve, so lahko delodajalci delavce, ki so jih nameravali odpustiti (npr. zaradi zmanjševanja števila zaposlenih), napotili na svetovanje, kjer so zanje pripravili individualni karierni načrt. Poudarek je bil tudi na ugotavljanju vrzeli v znanju, spretnostih in kompetencah ter zagotavljanju ali iskanju ustreznih priložnosti za učenje.

Almina je pred vojno v Bosni pobegnila v Slovenijo. Prišla je s starši in bratom, v času srednješolskega izobraževanja, ki pa ga ni dokončala. Zgodaj se je poročila in imela dva otroke, vendar je kmalu postala vdova.

Čeprav že dolgo živi v Sloveniji, slabo govori slovensko, kar je lahko ovira pri iskanju zaposlitve. Zato se odloči, da se bo najprej udeležila tečaja slovenskega jezika, nato pa si bo pridobila višjo izobrazbo s tem, da bo končala srednjo šolo.

Kmalu se pojavi prva težava, saj zaradi izmenskega dela težko najde tečaj, v katerega bi se lahko vključila. Ker pa je povpraševanje po tečajih, ki se izvajajo izmenično veliko, hitro najde takega, ki ustreza njenemu delovnemu urniku.

Že kmalu po pričetku tečaja udeležbo opusti in svetovalcu sporoči, da ne more več obiskovati tečaja, saj ima večje težave – njeno družino želijo izselijo. Čeprav je zaposlena, njen dohodek ne zadošča za preživljanje nje in dveh otrok.

Svetovalec redno sodeluje z lokalnim centrom za socialno delo in ponudi Almini, ki je preveč prestrašena in se državnih institucij boji, da se z njimi poveže in v njenem imenu organizira sestanek. V razmeroma kratkem času Almina obvesti svetovalca, da so uspeli najti ugodno rešitev in se je preselila v drugo stanovanje ter se želi ponovno vključiti v tečaj slovenskega jezika.



Dodatne informacije

Zagovorništvo in napotitev se lahko uporabljata za podporo odraslim pri komunikaciji z različnimi institucijami, z namenom nudenja pomoči pri vzpostavitvi stika z ustrežno institucijo, dogovarjanju za sestanek, pripravi potrebne dokumentacije in začetku postopka.

2.14. »Kot mati ste lahko še vedno popolnoma aktivni na trgu dela.«

Ime: Monika

Starost: 34 let

Kratek opis: dva otroka – eden v vrtcu, drugi v šoli, ponovni vstop na trg dela po porodniškem/starševskem dopustu, velika in neuresničena pričakovanja, da bo družinsko in poklicno življenje usklajeno v enakem obsegu in času, kot je bilo pred porodniškim/starševskim dopustom.

Monika je ženska, ki skrbi za svoja dva otroka, deklici, stari 4 in 7 let. Živi v regiji Severna Češka v mestu Ústí nad Labem. Diplomirala je na ekonomski šoli in od takrat dela v mednarodnem podjetju v kraju svojega prebivališča kot strokovnjakinja za kadre. Njene delovne obveznosti so sčasoma postale zahtevnejše in kompleksnejše, kar je vplivalo tudi na časovne obveznosti in zahteve povezane z delom. To ni predstavljalo večje težave; Monika je v svojem delu uživala in postalo je velik del njenega življenja. Posvetila se je tudi nadaljnjemu izobraževanju in razvoju svojih poklicnih spretnosti.

Njena karierna rast se je ustavila, ko je postala mati. Ko je bila Monika na porodniškem oziroma starševskem dopustu, je poskušala ostati v stiku z delodajalcem in sodelavci, da bi se lahko brez težav vrnila na svoje delovno mesto. Ko je mlajša hči začela obiskovati vrtec, se je vrnila na delo. Monika je domnevala, da bo, dokler bosta obe hčerki obiskovali vrtec/šolo, z občasno moževo pomočjo lahko obvladovala prvotni obseg dela. Vendar se je ta predpostavka hitro izkazala za neuresničljivo. Zahtevnost delovnega mesta v kombinaciji z nepredvidljivostjo, kdaj bosta morala otroka ostati doma – najpogosteje zaradi bolezni – je botrovala, da Monika situacije ni več obvladovala. Ta novonastala situacija je bila za Moniko in njeno celotno družino precej stresna, kombinacija službenih obveznosti, rokov ter skrbi za otroke in gospodinjstvo je postala zelo zahtevna, zato je Monika začela resno razmišljati o radikalnejši rešitvi situacije, kot je na primer zaposlitev za krajši delovni čas pri sedanjem delodajalcu.

Ko je razmišljala o svojem položaju, je ugotovila, da ji na delovnem mestu najbolj manjkata prožnost in možnost, da bi aktivno vplivala na to, kdaj opravlja svoje delovne naloge in kdaj preživlja čas z družino.

Monika si je prizadevala poiskati delovno mesto z dobro (časovno) prilagodljivostjo, da bi lahko uskladila družinsko in poklicno življenje, kar se je jasno pokazalo med svetovanjem. Navajena je bila trdo delati in se učiti novih spretnosti, prav tako je bila navajena delati z ljudmi, vendar še vedno ni bila povsem prepričana, kako združiti ta potencial z omejeno časovno prilagodljivostjo.



Vprašanja za samorefleksijo:

Na katerih tipičnih kariernih vzorcih temeljijo vaši svetovalni pristopi?

Kako biografija odraslega v svetovanju vpliva na sklepe, ki jih sprejmete v različnih svetovalnih situacijah? Ali v procesu odločanja prosite za dodatne informacije in ali lahko prepoznate morebitne toge interpretacije, ki temeljijo na podlagi vašega odnosa do kariere?

2.15. »Ali to lahko predstavlja nov začetek?«

Ime: Alina

Starost: 34 let

Kratek opis: migracijsko ozadje, pomanjkanje znanja jezika, materialna stiska, negotova prihodnost.

Alina je ženska iz Ukrajine, ki je zaradi vojne v državi pobegnila iz domovine. Iz svoje države je pobegnila s sinom, brez moža. Prve dni ji je pomagala sestra, ki je bila že nastanjena v Brnu. Alina je v svoji državi delala kot zdravnica, poučevala pa je tudi študente medicine na univerzi. Je izobrazena in ima že veliko izkušenj v svojem poklicu.

Na Češkem se sooča z več velikimi izzivi, od katerih je bil prvi povezan z namestitvijo, drugi pa z vključitvijo sina v šolanje. Tretji izziv je bil povezan z njenim delom. Prva dva izziva sta bila rešena tudi zaradi državne in sestrine podpore. Vprašanje poklicnega udejstvovanja pa je ostalo odprto, predvsem zaradi jezikovne ovire in postopka preverjanja in potrjevanja znanja, ki ga morajo na Češkem opraviti zdravniki, ki so tuji državljani in so pridobili medicinsko izobrazbo izven Evropske unije. Tako je kljub svojemu znanju, dosežkom na področju izobraževanja in kompetencam prepoznala, da obstajajo določene omejitve.

Korak za korakom priznava, da opravljanje nekdanjega dela v danih okoliščinah ni mogoče, vendar išče rešitev, kako začeti znova.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali imate izkušnje s situacijami, v katerih ste se soočili z ljudmi, ki doživljajo posttravmatske izkušnje povezane z vojno?

3. Poročila s terena

Poročila s terena predstavljajo zapis analize določenega pojava, ki temelji na teorijah in opazovanjih na področjih raziskovanja v družboslovju. Vsi posamezniki v družbi, tudi svetovalci ali socialni delavci, si aktivno prizadevajo sprejemati informirane odločitve na podlagi pridobljenega znanja. To znanje je pogosto prisotno, vendar ostane neopaženo (Wolfinger 2002). Poročila s terena združujejo teorijo in analizo ter gradijo mostove med teoretičnimi koncepti in prakso zbiranja podatkov. Poročila s terena so pomembno orodje, ki pomaga pri ugotavljanju izzivov, izvajanju alternativnih rešitev in uvajanju novosti. Namen tega poglavja je pomagati razumeti, kako se vprašanja, povezana z razlikami v habitusu in naši teoretični koncepti kažejo v resničnem svetu in v resničnih situacijah.

V našem projektu, osredotočenem na habitus pri svetovanju zaposlenim iz depriviligiranih okolij, smo kot ključno metodo iz več razlogov uporabili poročila s terena. Predstavljajo namreč dokumentirane avtentične primere iz svetovalne prakse, ki opisujejo konkretne svetovalne aktivnosti in vsebujejo namige za interpretacijo primera in razmislek o možnih rešitvah. Nanašajo se tako na dobre kot slabe prakse v svetovanju in temeljijo na intervjujih s svetovalci o njihovih izkušnjah in vsakdanjih teorijah. To omogoča globlje razumevanje dinamike med svetovalci in odraslimi v svetovalnem procesu ter širših družbeno-kulturnih dejavnikov, ki vplivajo na njihov habitus.

Pri vsakem primeru bomo najprej predstavili svetovalce in odrasle v svetovanju, z namenom opozarjanja na težave zaradi razlik v habitusu. Vsak opis vključuje tudi dodatne informacije (o ukrepih in načinu delovanja v posameznih državah, primere dobre prakse, navezave na dodatno literaturo ali spletne vire za opisano vsebino) in vprašanja za samorefleksijo bralca.

3.1. »Menim, da gre to predaleč!«

Tema: komunikacija

Težava: postavljanje meja

Opisa oseb:

Leyla dela na Dunaju v Avstriji kot svetovalka na projektu, ki je namenjen svetovanju ljudem z željo po usposabljanju in/ali nadaljnjem izobraževanju. Leyla ima izkušnje z migracijo in govori več jezikov, med drugim tudi turško. Informacijo o možnosti svetovanja v drugih jezikih, ki je odraslim ponujena kot dodatna storitev, delijo preko spletnega mesta svetovalne organizacije. Vsi odrasli, ki potrebujejo svetovanje v turščini, se tako obrnejo neposredno nanjo ali pa jih nanjo napotijo sodelavci. Izkušnje so pokazale, da se lažje/hitreje vzpostavi odnos med svetovalcem in odraslim v svetovanju, če se svetovanje izvaja v maternem jeziku svetovanca.

Elif je svetovanka, ki prihaja iz Turčije, zato je želela predvsem svetovanje v svojem maternem jeziku. Zdaj, ko so otroci v vrtcu, bi se rada vrnila na trg dela.

Opis stanja:

Zaradi skupnega jezika se pojavljajo težave v odnosu, predvsem v smislu osebne bližine. Konkretno se v nadaljevanju osredotočamo na težave Leyle (svetovalke) pri postavljanju meja Elif (svetovanki), ki ima isti materni jezik in pripada isti etnični skupini. Sprva *skupni jezik* in prepričanje o skupnem izvoru prispevata k hitremu oz. hitrejšemu ustvarjanju bližine in zaupanja. Bližino, ki jo ustvarja materni jezik, si odrasli v svetovanju razlagajo kot dejstvo, da jim lahko Leyla pomaga tudi pri vseh osebnih težavah. V tem konkretnem primeru se to nanaša na situacije, v katerih je Leylo svetovanka poklicala tudi ob koncih tedna, v želji, da bi ji ta pomagala poiskati odgovore na vsesplošna vprašanja o življenju v Avstriji. Poleg tega se je nanjo obrnila tudi, da bi ji pomagala pri iskanju stanovanja. Leyla meni, da si mora sama postaviti jasne meje. Te so pomembne za ločevanje zasebnega od profesionalnega življenja, tako v vsebinskem kot časovnem smislu.

Na nekaterih družbenih področjih so pripadniki določenih etničnih skupin močno prekomerno ali premalo zastopani. To je posledica mehanizmov razredne in okoljske produkcije, ki lahko posledično privedejo do socialne izključenosti. Procesu izključevanja te družbene skupine, ki je v procesu oblikovanja v svetovanju, temeljijo na etnični pripadnosti. Skozi proces svetovanja se ustvarja občutek pripadnosti družbeni skupini, ki temelji na skupni etnični pripadnosti (za primere glej Wimmer 2008 in Wimmer 2013).

Na podlagi *skupnega jezika* in *kulture* svetovanka Leylo dojema kot kontaktno osebo za zadeve, ki daleč presegajo področje svetovanja za izobraževanje. Tako lahko skupni jezik upoštevamo kot kriterij, ko govorimo o senzibilnosti za habitus. Pri delu z osebami iz depriviligiranih okolij se to lahko šteje za prednost, saj na primer faza vzpostavljanja odnosov poteka hitro.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi ravnali v opisani situaciji?

Ali bi pri svetovanju poudarili in izpostavili lastnosti, ki lahko ustvarijo bližino z odraslimi, ki pridejo na svetovanje?

3.2. »V zasebnem življenju se oblačim drugače kot pa v službi!«

Tema: svetovalno okolje

Težava: pravila oblačenja

Opisa oseb:

Mathias dela na Dunaju kot svetovalca na projektu, ki je namenjen svetovanju ljudem z željo po usposabljanju in/ali nadaljnjem izobraževanju. V zasebnem življenju ga zelo zanima moda, kar lahko v svoji poklicni dejavnosti izraža le v omejenem obsegu, saj imata zunanji videz in oblačila v poklicnem kontekstu zelo pomembno vlogo.

Jaqueline, svetovanka, se je rodila v družini, ki jo je prizadela revščina. Pravi, da si mora poslovna oblačila, ki jih nosi na razgovorih za službo izposojati od sosedov ali prijateljev. Sama ima le najnujnejše stvari.

Opis stanja:

Različne zahteve in navade glede zunanjega videza lahko opišemo kot razlike v habitusu. Zlasti svetovalci, ki imajo zaradi finančnih razlogov malo sredstev, ki jih lahko namenijo za oblačila, se lahko počutijo prestrašene, če se nekdo pojavi v oblačilih prepoznavnih blagovnih znamk. To v kontekstu svetovanja običajno ustvarja distanco namesto bližine. Zato je obleka pomemben dejavnik pri ustvarjanju bližine ali razdalje.

Mathias je previden, da ga ne bi razumeli kot neprimerne v poklicnem kontekstu in se zato oblači precej preprosto. Skrbi za zadostno higieno in čistočo, drage predmete pa namenoma pušča doma. Ima draga oblačila blagovnih znamk, vendar na delovnem mestu običajno nosi nekaj preprostega, da ne bi izstopal. Čeprav se oblači preprosto, še vedno posega po visokokakovostnih materialih.

Jaqueline je pozorna na videz ljudi v svoji okolici. Takoj ko vstopi, opazi, če svetovalca nosi drage čevlje ali priznane znamke. Ko vstopi, takoj opazi, da svetovalca nosi draga oblačila. Čeprav na njih ni videti velikih logotipov ali česa podobnega, opazi, kako zelo izstopa zaradi svojega ponošenega oblačila. Tudi sama bi se rada lepo oblačila, vendar so zdaj cene drugih nujnih izdatkov zelo visoke.

Razlika v izbiri oblačil bi lahko pri Jaqueline vodila v občutek nelagodja ali nezadostnosti. Ko je videla svetovalca oblečenega v draga oblačila, se je morda počutila, kot da ne spada v to okolje oziroma se ne more povezati s svetovalčevim življenjskim slogom. Navsezadnje se Jaqueline počuti obsojano in nerazumljeno na podlagi lastnega videza, kar vodi do ovir v komunikaciji in vzpostavljanju zaupanja med svetovanjem.

Oblačila predstavljajo bistveni vidik habitusa, saj odražajo posameznikovo kulturno, družbeno in osebno identiteto. Ljudje pogosto izbirajo oblačila, ki so v skladu z njihovo vzgojo, vrednotami in družbenimi normami, kar oblikuje njihovo samopodobo in to, kako jih dojemajo drugi.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kakšna oblačila nosite?

Kako draga so po vašem mnenju vaša povprečna oblačila? Kako draga so po vašem mnenju povprečna oblačila odraslih v svetovanju?

3.3. »Kako naj bi to kdo vedel?«

Tema: Težave z informacijami o nadaljnjih obiskih

Težave: različna stališča

Opisa oseb:

Sarah je svetovalka iz Spodnje Avstrije, znana po svoji točnosti in ljubezni do načrtovanja. Ponosna je na svoj strogi koledar in urnik, ki ji zagotavljata, da je organizirana, na svetovanja pa vedno dobro pripravljena. Njene sposobnosti načrtovanja in upravljanja s časom Sarah omogočajo, da se v celoti posveti vsakemu svetovancu in da imata dovolj časa za pogovor o težavah in iskanje možnih rešitev zanje. Vendar se Sarah zaveda tudi pomena prilagodljivosti in empatije pri svetovanju. Kljub strukturiranemu pristopu je pripravljena prilagoditi svoj urnik, kadar se pojavijo nujne situacije, pri čemer so potrebe odraslih v svetovanju na prvem mestu.

Alex je svetovanec, ki ima težave s točnostjo ter razumevanjem pomena urnikov in koledarjev. Pogosto zamuja na svetovalna srečanja, kar moti proces in skrajšuje čas srečanja.

Opis stanja:

Sarah in Alex sta se dogovorila za svetovanje v Sarahini pisarni s pričetkom ob 15.00 uri. Ker je Sarah oseba, ki na srečanja prihaja točno, je prišla nekaj minut prej, da bi se pripravila na srečanje. Ko je ura odbila 15.00, Alexa še ni bilo. Ko so minevale minute, je Sarah postala zelo zaskrbljena zaradi Alexove zamude. Vedela je, da so svetovalna srečanja ključnega pomena za svetovance kot je Alex. Končno je ob 15.15 Alex vstopil v pisarno in se opravičil za zamudo. Sarah ga je toplo pozdravila, vendar si ni mogla pomagati, da ne bi bila nekoliko razočarana, saj je bilo njuno srečanje zaradi poznega začetka zdaj krajše.

Med srečanjem je Sarah nevsiljivo izpostavila vprašanje točnosti in izrazila, kako pomembno je, da spoštujemo čas drug drugega. Pojasnila je, da jima pravočasnost omogoča dovolj časa za pogovor o izobraževanju odraslih – temi, o kateri se želi Alex pogovarjati. Alex je bil videti presenečen nad Sarahinim poudarkom na točnosti, saj nikoli prej ni razmišljal o vplivu, ki ga ima zamujanje na njuna svetovalna srečanja. Priznal je, da ima težave z upravljanjem svojega časa in pogosto izgubi občutek za čas. Ustvarjanje varnega prostora za odprto komunikacijo Alexu omogoča, da izrazi vse izzive ali ovire, ki so morda vzrok za njegovo zamujanje. Sarah predlaga razmislek o uvedbi praktičnih tehnik za izboljšanje veščin upravljanja s časom, kot so postavljanje opomnikov, uporaba koledarja ali razdelitev nalog na manjše, obvladljive korake.

Alexovo pomanjkanje točnosti je morda posledica drugačnih navad in vzgoje, kjer upravljanje časa in upoštevanje urnikov nista bila poudarjena. Zaradi tega ima lahko težave z razumevanjem vpliva zamujanja na druge in učinkovitost svetovalnega procesa.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako upravljate s svojimi čustvi med srečanji, da ohranite profesionalno okolje za odrasle v svetovalnem procesu?

Kako obravnavate občutljive teme, kot je točnost?

3.4. »Vedno sem obravnavana na podlagi predsodkov.«

Tema: Predsodki

Težava: zavedanje o stigmatizaciji

Opisa oseb:

Maya je bila vedno zelo individualistična in pri svojem svetovanju uporablja edinstvene in ustvarjalne pristope. Poleg svetovanja se Maya osredotoča tudi na spodbujanje duševnega in čustvenega blagostanja svetovancev. Spodbuja čuječnost in samozavedanje, s čimer pomaga odraslim v svetovanju graditi odpornost na stres in se učinkovito spopadati z njim.

Maya ima veliko piercingov in tetovaž. Večino oblačil kupuje na boljšem trgu. Sovraži vsakršne predsodke ali stereotipe. Njena odprtost in sprejemanje ustvarjata varen prostor, ki ne vključuje obsojanja in v katerem lahko odrasli svobodno izražajo svoje misli in občutke.

Susi, svetovanka, se zaveda, da jo bodo zaradi različnih razlogov obsojali. Izbrala je alternativni življenjski slog, njen videz ali prepričanja se razlikujejo od običajnih v družbi, zaradi česar se počuti, kot »outsider«.

Opis stanja:

Susi se počuti negotovo glede svojih nadaljnjih izobraževalnih in poklicnih odločitev. Da bi lažje našla pravo pot je poiskala pomoč.

Ko Susi vstopi v Majino pisarno, začuti mešanico nervoze in pričakovanja. Maya jo toplo pozdravi in ustvari prijetno vzdušje, da bi jo razbremenila nervoze. Majin odprt in nepristranski pristop vpliva na Susi, ki se počuti dovolj udobno, da z njo deli svoje misli in skrbi.

Maya na začetku srečanja Susi povpraša o njenih interesih, hobijih in predmetih, ki jih je imela rada v šoli. Susi ji zaupa svojo strast do umetnosti in ustvarjalnega izražanja ter zanimanje za raziskovanje alternativnih poklicnih poti. Maya pozorno prisluhne Susijinim željam in jo spodbudi, da razišče različne izobraževalne možnosti, ki so v skladu z njenimi interesi. Predstavi ji različne možnosti, vključno s tečaji in programi na temo umetnosti, oblikovanja in drugih ustvarjalnih področij.

Mayin način razmišljanja in delovanja (habitus) na svetovalnem srečanju vpliva na Susi, ki pridobiva na občutku, da pripada in da je sprejeta. Maya je odprta za raziskovanje različnih poti Susijinega izobraževanja in spoštuje njene edinstvene interese, kar se ujema s Susijinim načinom razmišljanja (habitus). Majin način svetovanja, na katerega vplivajo njene lastne navade, pomaga Susi, da se počuti samozavestno pri razmišljanju o ustvarjalnih poklicih, ki jo resnično osrečujejo. Maya spodbuja Susi, naj bo to, kar je in naj zaupa v svojo edinstveno pot. Če povzamemo, habitus oblikuje proces svetovanja med Mayo in Susi, saj vpliva na njune perspektive, vrednote in načine povezovanja.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali ste odprti in sprejemate različne izobraževalne in karierne poti?

Ali se zavedate svojega habitusa in kako lahko vpliva na interakcijo z odraslim v svetovanju IO?

3.5. »Samo povej, kaj misliš!«

Tema: spoštovanje in vljudnost

Težava: različna pojmovanja jezika in njegove uporabe ter pravila obnašanja

Opisa oseb:

Birgit je prijazna in skrbna svetovalka, ki je vedno nasmejana. Je pozorna poslušalka, ki odraslim pomaga najti rešitve za težave povezane z izobraževanjem in delom. Vedno poskuša razumeti, kako se počutijo odrasli, ki se vključijo v svetovanje. Je zelo potrpežljiva, umirjena in nikoli z ničemer ne hiti.

Alex je svetovanec, ki ima edinstven način komunikacije in se ne boji povedati svojega mnenja. Kljub neposrednemu pristopu je vedno pripravljen pomagati, ko je to potrebno. Ne boji se sprejemati izzivov in jih vidi kot priložnost za rast in učenje.

Opis stanja:

Med prvim srečanjem Alexa moti Birgitin vljuden in zadržan način govora. Sam raje komunicira neposredno in direktno, Birgitino vljudnost pa razume kot neodločnost ali pomanjkanje samozavesti. V nadaljevanju srečanja Alex postaja vse bolj nestrpen, njegov habitus pa vpliva na njegovo agresivnejše izražanje svojih mnenj. Večkrat sredi stavka prekine Birgit.

Med srečanje pride do izraza neusklajenost med Alexovo asertivno komunikacijo in Birgitino vljudnostjo. Alex meni, da ga Birgit ne jemlje resno, medtem ko Birgit skrbi, da njen pristop ni učinkovit pri doseganju Alexa. Pogovarjata se o različnih načinih komuniciranja in o tem, zakaj je bistveno, da razumeta komunikacijski stil drug drugega. Birgit spodbuja Alexa, naj se izraža, hkrati pa ga prosi, naj bo potrpežljiv in ji dovoli, da konča stavek, ki ga je želela povedati.

Ko nadaljujeta s srečanja, Alex spozna, da Birgitina vljudnost ne pomeni, da ga ne jemlje resno. Začne bolj poslušati in je bolj potrpežljiv ter Birgit dovoli, da pove, kar želi povedati. Tudi Birgit nekoliko prilagodi svojo komunikacijo in je po potrebi bolj neposredna, s čimer poskrbi, da se Alex počuti spoštovanega in razumljenega.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako vaš način komunikacije vpliva na raven ugodja in odprtosti odraslih v svetovanju ?

Kako bi lahko izboljšali svoje komunikacijske spretnosti, da bi odraslim v svetovanju bolje izražali empatijo in podporo ter jim nudili boljše svetovanje?

Kako se soočate z različnimi pričakovanji glede vljudnosti?

3.6. »Nisem je zares prepričala!«

Tema: pričakovanja in zaupanje v svetovanje

Težava: ravnovesje med bližino in poklicno distanco

Opisa oseb:

48-letna svetovalka Renate ima vrsto let izkušenj na področju svetovanja in bogate dodatne kvalifikacije. Zaposlena je v kadrovske agenciji (nem. *transfergesellschaft*: prehodna družba, inštrument v skladu z nemško zakonodajo, ki se lahko uporabi v primeru izgube delovnih mest zaradi prestrukturiranja.) v velikem mestu v Nemčiji. Po poklicu je učiteljica, vendar se je odločila za delo na področju izobraževanja odraslih. Ima dolgoletne izkušnje kot vodja tečaja pismenosti, usposobljena je tudi za vodenje tečaja integracije za begunce, več let pa je vodila tudi tečaje za spodbujanje znanja jezika. Zdaj je že šest let zaposlena kot svetovalka v kadrovske agenciji.

Svetovanec Luigi je Italijan, ki je s starši prišel v Nemčijo, ko je bil star štiri leta. Danes je star 59 let, ima majhno stanovanje v Porurju, je samski, vendar ima otroke, za katere mora plačevati preživnino. Osnovno šolo je obiskoval le občasno, od 14. leta starosti pa je delal na gradbiščih v Italiji in Nemčiji. Med letoma 1980 in 1994 je delal kot komunalni delavec in voznik viličarja. Od leta 1994 do leta 2020 je bil zaposlen na kliniki kot pomočnik v kuhinji in čistilec. Leta 2020 je bil oddelek predan v zunanje izvajanje, zato je bil odpuščen. Na zadnjem delovnem mestu je postalo jasno, da je slabo pismen, saj ni mogel obvladati nalog naročanja materiala.

Renate ga opisuje kot mirnega, zadržanega, vpludnega, ubogljivega in zanesljivega. Odprt je za družabne stike in spreten v pogovorih. Opazno je, da vedno nosi črna oblačila in verige. Njegovi hobiji so gledanje videoposnetkov, kolesarjenje, ribe in akvariji. Njegove glavne skrbi so finančne, saj se zaveda, da bo moral delati še vsaj sedem let.

Opis stanja:

Od Renate pričakuje, da mu bo pomagala pri pripravi prijav na delovna mesta, tako da bo lahko v podjetja poslal svoj pisni izdelek. Konkretno to pomeni, da naj bi Renate zanj napisala prijavo na delovno mesto. Ko svetovalka spremlja njegov napredek, postane jasno, da je zelo presenečen, ko izve, da v nemščini obstajajo pravila glede uporabe velikih in malih črk. Renate mu napiše potrebne prijavne dokumente, ki jih Luigi odda različnim podjetjem. Svetovalka ne uspe ugotoviti, kaj se je zgodilo s posamezno vlogo, saj svetovanec ne razume v celoti postopka prijave. Na Renatina naknadna vprašanja odgovori, da ne ve več, s kom je govoril v posameznem podjetju. Pisne odgovore potencialnih delodajalcev zavrže, ker jih ne zna prebrati. Še vedno upa, da bo delo našel s pomočjo socialnih stikov, ne da bi mu bilo treba pokazati kakršen koli dokument v pisni obliki. Renate mu pove, da ima močan vonj in da je to lahko ovira na razgovoru za službo. On se s tem ne strinja in Renatino posredovanje je neučinkovito. Svetovanec na lastno željo zapusti kadrovske agencijo. Renate ne ve, kaj se je zgodilo z njim.



Dodatne informacije

Kadrovske agencije (nem. *transfergesellschaft*: prehodna družba, inštrument v skladu z nemško zakonodajo, ki se lahko uporabi v primeru izgube delovnih mest zaradi prestrukturiranja)

v Nemčiji so dejavne v primeru insolventnosti ali delne insolventnosti večjih podjetij in nekdanjim zaposlenim svetujejo glede kariernih možnosti. Odrasli lahko ostanejo v kadrovske agenciji do enega leta in imajo status zaposlenega.

Ali obstaja kaj podobnega tudi v vaši državi?



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali je pripomba svetovalke, da ima svetovanec močan vonj nesenzibilna za habitus oziroma neprimerna?

Kaj vi storite v podobnih situacijah?

Ali pisanje prijavnih dokumentov s strani svetovalca lahko razumemo kot pristop, senzibilen za habitus ali kot pokroviteljsko gesto, ki lahko pripelje do tega, da potencialni delodajalci sklepajo, da ima kandidat spretnosti pisanja in branja?

Kako bi se soočili s situacijo? Kako bi se poskušali povezati z njim?

3.7. »Politika trga dela in usklajevanje s svetovanjem, senzibilnim za habitus«

Tema: Pričakovanja in zaupanje v uspešnost svetovanja

Težava: Resno obravnavanje cilja odraslega v svetovanju

Opisa oseb:

Svetovalka Marianne ima dolgoletne izkušnje na področju svetovanja in je zaposlena v kadrovski agenciji (nem. *transfergesellschaft*: prehodna družba, inštrument v skladu z nemško zakonodajo, ki se lahko uporabi v primeru izgube delovnih mest zaradi prestrukturiranja). Živi v nemškem mestu s približno 100.000 prebivalci in dela v mestu, ki ni daleč stran. Vedno je vesela, ko odrasli v svetovanju razmišljajo o pridobitvi kvalifikacij, saj verjame, da imajo za dolgoročno vključevanje na trg dela več možnosti, če imajo pridobljene kvalifikacije. Vendar ima pogosto zvezane roke, saj je glavni cilj kadrovske agencije nova zaposlitev.

Svetovanka Josephine je ločena in ima dva otroka, stara 16 in 19 let. Srednjo šolo je končala leta 1994 in že med šolanjem delala kot pomočnica v kuhinji. Odločila se je, da se bo vključila v izobraževanje za kuharico, ki ga je tudi uspešno opravila. Pravi, da se je usposabljanja *privadila*, saj v resnici ne mara kuhanja. Kot kuharica dela v različnih restavracijah, vendar pogosto menja delodajalce, včasih po enem mesecu, včasih po dveh letih. Po štiriletnem obdobju vzgoje otrok, ko je bila začasno prijavljena kot brezposelna, je tri leta dela kot čistilka, nato pa prevzela vodenje jedilnice v podjetju, ki so ga nato zaprli.

Opis stanja:

K svetovalki Marianne, ki je zaposlena v kadrovski agenciji (nem. *transfergesellschaft*: prehodna družba, inštrument v skladu z nemško zakonodajo, ki se lahko uporabi v primeru izgube delovnih mest zaradi prestrukturiranja) je prišla 50-letna svetovanka Josephine, ki se želi usposobiti za negovalko s poudarkom na oskrbi ljudi v njihovih zadnjih mesecih življenja. Svetovalka Josephine že od vsega začetka dojema kot zelo odločno. Že na prvem srečanju je namreč zelo jasno oblikovala svoje želje in povedala, da rada dela s starejšimi ljudmi ter se opravičila, ker jo zanimata smrt in žalovanje.

Zavod za zaposlovanje je zavrnil Josephinino željo po pridobitvi poklicne kvalifikacije. V času, ko je izrazila svojo željo po spremembi so namreč na zavodu za zaposlovanje prednost dajali pridobitvi nove zaposlitve in ne poklicne kvalifikacije, ne glede na to, kako negotova in neperspektivna je zaposlitev na ponujenih delovnih mestih. V tem konkretnem primeru pristojni zavod za zaposlovanje ni prepoznal potrebe po negovalkah in je menil, da pridobitev omenjene poklicne kvalifikacije ni perspektivna.

Ustanovitev nove zvezne vlade pa je prinesla spremembo paradigme v politiki trga dela. Dajanje prednosti novi zaposlitvi pred kvalifikacijami je bilo odpravljeno in prednost je dobilo pridobivanje kvalifikacij. Kadrovske agencije so bile pozvane, naj odrasle v svetovanju prepričajo, da hitro pridobijo nove poklicne kvalifikacije. »Trenutno je odobreno skoraj vse, za kar zaprosimo v zvezi s poklicnimi kvalifikacijami.« Tudi poklicno področje negovalcev se je zelo spremenilo. V preteklosti so bili na tem področju zaposleni predvsem delavci za občasno delo, zdaj pa se je povečevalo število redno zaposlenih. Svetovanki je odobrena možnost pridobitve poklicne kvalifikacije, ki jo

pridobi še v času, ko je vključena v agencijo. Po zaključku ima toliko ponudb za delo, da lahko izbere, kje želi delati in pridobi redno zaposlitev.



Dodatne informacije

Kadrovske agencije (nem. *transfergesellschaft*: prehodna družba, inštrument v skladu z nemško zakonodajo, ki se lahko uporabi v primeru izgube delovnih mest zaradi prestrukturiranja) v Nemčiji so dejavne v primeru insolventnosti ali delne insolventnosti večjih podjetij in nekdanjim zaposlenim svetujejo glede kariernih možnosti. Odrasli v svetovanju lahko ostanejo v taki agenciji do enega leta in imajo status zaposlenega.

Ali obstaja kaj podobnega tudi v vaši državi?



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali prednost pridobitve nove zaposlitve pred poklicno kvalifikacijo razumete kot strukturno nesenzibilnost za habitus, saj glavno vodilo za predlagane dejavnosti nista le želja in potreba odraslih v svetovanju? Ali pa je prav habitus svetovanke Josephine (končana srednja šola, energična, usmerjena k ciljem), tisti, ki ji omogoča pridobitev kvalifikacije?

Ali je senzibilnost za habitus pri svetovanju odvisna od politike trga dela? Če je tako, kateri pogoji so ali bi bili za vas pri tem pomembni?

3.8. »Med družinsko tradicijo in odhodom.«

Tematika: Predsodki

Težava: Obravnava moralnega konflikta

Opisa oseb:

Svetovalka Selma, stara 45 let, prihaja iz družine z migrantskim ozadjem. V Nemčijo je prišla, ko je bila stara 6 let, obiskovala je šolo, študirala socialno pedagogiko in se po dodatnem usposabljanju odločila, da bo opravljala delo svetovalke za izobraževanje. K njej na svetovanje pogosto prihajajo odrasli z izkušnjo migracije in begunstva. Zdi se, da ji nekako zaupajo.

Svetovanka Amira je stara 22 let in je samska. V Nemčijo je prišla leta 2015 s svojo konservativno in zelo verno družino. Celotna družina je pridobila mednarodno zaščito, s tem pa tudi dovoljenje za delo in bivanje. Amira se je hitro naučila nemško in dve leti po prihodu pridobila srednješolsko spričevalo. Je tiha in precej introvertirana oseba. Zadnja štiri leta je polnila police v drogeriji, kjer jo cenijo kot zanesljivo delavko ter prijazno in ustrežljivo sodelavko.

Opis stanja:

Svetovanka Amira si želi opraviti poklicno usposabljanje. Njena želja je, da bi se izučila za pomočnico na zdravstveno-tehničnem področju. Ko svoje načrte predstavi družini, njen oče izrazi svoje zadržke. Očetovo mnenje je Amiri zelo pomembno. Čeprav v drogeriji nakupujejo tudi moške stranke, ima oče do nemških moških določeno nezaupanje in se boji, da bi *umazali* čast njegove hčerke. Šele po dolgotrajnih pogovorih se strinja z vključitvijo v usposabljanje, vendar le pod pogojem, da v zdravniški ordinaciji delajo samo ženske in da so pacienti, s katerimi se srečuje njegova hči, izključno ženske. Amira seveda ve, da takšna ordinacija ne obstaja. Na svetovanje pride z željo po podpori pri uresničevanju svojih poklicnih želja. Že na začetku jasno pove, da ima veliko zaupanje v svetovalko ter da zelo upa, da bo ta prepoznala njeno dilemo, ji nudila spodbudo in pomoč.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako se kot svetovalci soočite z opisano situacijo?

Kakšen postopek bi predlagali svetovanki?

Katere informacije še potrebujete, da bi lahko svetovanki (bolje) pomagali?

Ali v svetovalkini podpori želji odrasle osebe in aktivni pomoči pri iskanju možnosti za usposabljanje prepoznate senzibilnost za habitus? Ali pa to prepoznate kot dejanje, nesenzibilno za habitus ker svetovanko izpostavljate kulturnemu konfliktu z njenim očetom oz. primarno družino? Ali pa morda sploh ne gre za vprašanje habitusa, temveč za izraz konflikta med izvorno kulturo in kulturo države bivanja?

3.9. »Jezik v svetovalnem procesu.«

Tema: uporaba jezika v svetovalnem procesu

Težava: različne ravni rabe jezika – materni jezik, strokovni jezik, vsakdanji jezik itd., odvisno od razlik v habitusu

Opisa oseb:

40-letna svetovalka Mojca že šest let dela na Zavodu za zaposlovanje in svetuje migrantom, ki iščejo zaposlitev v Sloveniji (da so upravičeni do svetovanja, morajo imeti status osebe z mednarodno zaščito in biti prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje). Kot diplomirana filozofinja je morala pridobiti dodatna znanja in izkušnje za delo svetovalke za zaposlovanje.

Pred nekaj leti je šest mesecev preživela v Afriki kot prostovoljka v humanitarni organizaciji. Na podlagi te izkušnje meni, da je zavedanje razlik v habitusu med svetovalcem in odraslim v svetovanju zelo pomembno. Meni, da imajo te razlike več razsežnosti, od razlik v izobrazbi in odnosu do učenja, do razlik v kulturnem in družbenem okolju itd. Po njenih izkušnjah je zavedanje teh razlik prisotno na obeh straneh, tako pri svetovalcu kot svetovancih.

V zadnjem času se njenega svetovanja udeležuje vse več priseljencev iz Afrike, večinoma mlajših moških s poklicno izobrazbo, osnovnošolsko izobrazbo ali brez nje. Nekateri nameravajo ostati v Sloveniji, drugi pa preseliti v zahodnoevropske države, če imajo tam sorodnike ali znance. Težave imajo s pridobivanjem zadostnega znanja slovenskega jezika – znanja, ki je dovolj dobro, da se lahko sporazumevajo na delovnem mestu in v vsakdanjem življenju. Pogosto se sporazumevajo v angleščini. V Sloveniji se v angleščini lažje sporazumevajo z mlajšo in srednje staro populacijo, težje pa s starejšimi (ki ne govorijo angleškega jezika ali pa ga govorijo slabše, saj so morda angleščino že pozabili ali pa so se v mlajših letih naučili nemško).

Opis stanja:

Mojca dela na Zavodu za zaposlovanje kot svetovalka za vključevanje migrantov na trg dela, predvsem v okviru ukrepa aktivne politike zaposlovanja, ki migrantom omogoča šestmesečno delo in usposabljanje na delovnem mestu v izbranem podjetju. Njena naloga je, da se pogovori z zainteresiranim migrantom in ugotovi, za katero delovno mesto je primeren ter ga seznaniti s pogoji, tečajji usposabljanja itd. Svetovanja pri njej se udeležujejo migranti, ki so že opravili tečaj slovenskega jezika za tujce. V svoji praksi opazuje, da afriški priseljenci po končanem 120-urnem tečaju ne govorijo dobro slovensko in jo med svetovanjem težko razumejo. Prepoznava dve težavi: slabo poznavanje in razumevanje slovenskega jezika na splošno ter slabše razumevanje vsebine pogovora, če uporablja preveč *strokoven* jezik.

V procesu opravljanja svojega dela se je naučila, da *strokovni* jezik spremeni v vsakdanji jezik, uporablja preproste besede, kratke stavke in redno preverja, ali odrasli razume, kar mu govori. Poudarja, da je preverjanje razumevanja potrebno tudi zaradi razlik med kulturnim in družbenim okoljem, iz katerega prihajajo migranti ter svetovalčevim slovenskim kulturnim in družbenim okoljem. Pogosto mora pojasniti, da so vrednote in stališča do izobraževanja in dela v Sloveniji drugačni kot v njihovem primarnem okolju. Pri predstavitvi ukrepa aktivne politike zaposlovanja, šestmesečnega usposabljanja na delovnem mestu v izbranem podjetju, posebej predstavi pričakovanja delodajalcev, vodstva, sodelavcev in drugih, s katerimi bodo migranti prišli v stik.

V podporo predstavitvi ukrepa je pripravila slovarček s 100 najpogostejšimi besedami v slovenščini, ki je preveden v različne jezike migrantov, s katerimi se srečuje pri svojem delu. Včasih odrasle v

svetovanje napoti na dodatno usposabljanje iz slovenskega jezika, ki ga ponujajo nevladne organizacije, pa tudi na druga brezplačna usposabljanja, če ugotovi, da jim primanjkuje znanja za določeno delo. Poleg tega vzpostavi stik z delodajalci in jih obišče v njihovih podjetjih (pristop terenskega dela) ter jih seznanja z morebitnimi težavami v komunikaciji. Predlaga tudi možne ukrepe/rešitve v delovnem okolju (npr. sodelavca, ki bi migrantu pomagal pri nadaljnjem učenju in razumevanju slovenskega jezika – besed in fraz, ki jih mora uporabljati pri delu, dodatno, organizirano usposabljanje, v katerega lahko podjetje vključi migranta itd.)



Dodatne informacije

Od leta 2020 se število migrantov v Sloveniji povečuje, prihajajo pa iz različnih držav. Migranti iz različnih jezikovnih skupin imajo pri učenju slovenskega jezika različne težave. Na splošno je izkušnja migrantov v Sloveniji, da je učenje slovenščine zelo težavno, kar se nato odraža tudi v svetovalnem procesu.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kakšne so vaše izkušnje z delom z migranti in njihovim razumevanjem jezika, ki se uporablja v svetovalnem procesu?

Ali ste pozorni da svoj strokovni jezik prevajate v vsakdanji jezik, da bi vas odrasli iz depriviligiranih okolij lažje razumeli?

3.10. »Ali se zavedam svojega sloga oblačenja?«

Tema: Pravila oblačenja in svetovalno okolje

Težava: Zavedanje, da sta tudi svetovalčeva obleka in oprema prostora, v katerem poteka svetovanje, del svetovalčevega habitusa

Opisa oseb:

Svetovalka Zdenka, stara 60 let, dela na področju svetovanja v organizaciji za izobraževanje odraslih, kamor pogosto prihajajo odrasli iz različnih depriviligiranih skupin. Svetuje o vpisu in nadaljevanju izobraževanja ter razvoju kariere. Na tem področju ima dolgoletne izkušnje, je visoko izobražena in se za svoje delo stalno usposablja. Rada se oblači elegantno, v oblačila prepoznavnih modnih znamk ali znanih oblikovalcev iz njenega okolja, zato je njena garderoba prepoznavna in tudi draga. Zaradi tega je v svoji organizaciji bolj opazna, hkrati pa se v svojih oblačilih počuti urejeno in samozavestno.

Prostori, v katerih dela, so bili pred kratkim prenovljeni in sodobno opremljeni, kar jim daje *luksuzen*, a hkrati svetel in prijeten videz. Nova oprema je bila izbrana z namenom, da bi se odrasli, ki pridejo na svetovanje, počutili udobno in varno pri zaupnih pogovorih s svetovalcem.

Opis stanja:

Svetovanko, 35-letno Melito, ki ji grozi izguba službe zaradi odpuščenja, zanima možnost dokončanja srednje poklicne izobrazbe (poklicno šolo je opustila v mladosti), saj bo tako imela boljše možnosti za ponovni vstop na trg dela, če izgubi službo. Ker ima nizke osebne dohodke, se oblači skromno, v opazno cenejša oblačila.

Ko svetovanka Melita sreča svetovalko Zdenko, ki je oblečena v modne znamke oblačil, se še bolj zave svojega težkega položaja in skromnih oblačil. Hkrati so ji všeč svetli, sodobni prostori, vendar se zaradi stiske počuti neprijetno in ne preveč udobno. V procesu svetovanja je zadržana, saj čuti, da ne spada v ta prostor in da je zelo moderno oblečena svetovalka ne bo razumela.

Čeprav svetovalka ne pozna razlogov, lahko začuti Melitino zadržanost. Pomisli, da je morda izgubila upanje, da se bo kljub pridobitvi vsaj poklicne izobrazbe njen položaj spremenil. Svetovalka sprva ne prepozna, da na Melitino zmedenost vplivata svetovalkin urejen videz in sodobnimi prostori.

Z upoštevanjem korakov v svetovalnem procesu svetovalka postopoma odkrije vse ovire, ki preprečujejo vzpostavitev varne in zaupne komunikacije z Melito. Ker se zaveda, da je ena od ovir tudi njen sodobni stil oblačenja, ga za naslednje srečanje s svetovalko nekoliko *omili* tako, da prilagodi izbiro svojih oblačil ter se tako približa Meliti, a se hkrati v svojih oblačilih še vedno počuti udobno in urejeno.



Vprašanja za samorefleksijo:

Ali ste pozorni na način oblačenja glede na to, katere skupine odraslih prihajajo k vam na svetovanje (na dnevni ravni/za vsak primer svetovanja posebej/ko izvajate terensko delo)? V kolikšni meri ste pripravljeni prilagoditi svoj slog oblačenja potencialnim odraslim v svetovanju, da se boste počutili udobno, v skladu s tem, kako ste radi oblečeni, in da vaša obleka ne bo predstavljala ovire za odprto (varno in zaupno) komunikacijo z odraslimi v svetovalni dejavnosti?

Je oprema vaše pisarne prijetna in domača? Kako jo doživljajo odrasli, ki pridejo k vam na svetovanje?

3.11. »Kako se razlikujemo v odnosu do učenja?«

Tema: Odnos do izobraževanja in kariere

Težava: Razumeti/prepoznati odnos odraslega v svetovanju do učenja in kariere

Opisa oseb:

Svetovalec Andrej, 63 let, že več let dela na področju svetovanja odraslim. Ima pozitiven odnos do izobraževanja in učenja odraslih ter meni, da je znanje vrednota. Izhaja iz velike družine s številnimi otroki, od katerih so nekateri končali osnovnošolsko in srednješolsko izobraževanje, nekateri univerzitetno (med njimi tudi on), nekateri pa so v odrasli dobi nadaljevali izobraževanje (eden od njegovih sorojencev do doktorata). Svoje znanje nenehno izpopolnjuje in je priznan kot odličen svetovalec v izobraževanju odraslih. Vendar se pri svetovanju srečuje z odraslimi, ki so zgodaj opustili izobraževanje in niso izpopolnjevali svojega znanja ter jim znanje ni vrednota. Zato se je v letih dela na področju svetovanja iz izkušenj naučil, kako te odrasle postopoma, korak za korakom, motivirati in spodbuditi, da se vključijo v izobraževanje in prepoznajo njegove koristi.

Opis stanja:

Svetovanec Marko, 42 let, nima pozitivnega odnosa do izobraževanja in ne ceni znanja. V osnovni šoli je bil med šibkejšimi učenci. Šolanje je nadaljeval na poklicni šoli, vendar je imel učne težave in se je dojemal kot manj sposobnega. Že vrsto let dela v proizvodnji za tekočim trakom in se nikoli ni dodatno usposabljal ali izpopolnjeval za svoje delo. Ker bo delodajalec posodobil proizvodni proces z novimi stroji, bodo delo lahko obdržali le tisti, ki se bodo udeležili usposabljanja, določenega s strani delodajalca. Vendar se Marko boji, da pri usposabljanju ne bo uspešen, in dvomi, da bi mu usposabljanje sploh lahko koristilo.

V svetovalnem procesu svetovalec Andrej prepozna Markove ovire in strahove. Pri vodenju svetovalnega pogovora svetovalec Marka spodbudi k razmisleku o tem, česa se je že naučil v preteklih letih na delovnem mestu in zunaj njega. Skupaj z Markom odkrivata njegovo skrito znanje, sam razmišlja o prednostih tega znanja in o svojih uspehih pri določenih dejavnostih, npr. da je pri gradnji majhne hiške in urejanju okolice veliko dela opravil sam, da je zelo spreten in da se je veliko naučil sam.

Svetovalec mu pomaga razumeti in sprejeti, da lahko svoje znanje nadgradi (in da ga je v preteklosti že nadgradil) na svoj način (tako da mu pomaga ozavestiti, kakšen pristop k učenju je primeren zanj – učni stil, izboljšati koncentracijo in organizacijo na primer). Svetovalec to poudari s svojim poznavanjem značilnosti učenja odraslih in s primeri iz lastne družine. Pojasni, da ga bo kot svetovalec lahko spremljal in podpiral tudi med njegovim usposabljanjem. Pomaga mu razumeti in spoznati dejanske koristi, ki se bodo pokazale ob koncu usposabljanja, kako bo tam pridobljeno znanje lahko uporabil pri svojem delu, pa tudi v osebem življenju.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kakšen odnos do izobraževanja in učenja (kariernega razvoja) in kakšne izkušnje imajo odrasli v svetovanju, ki jih srečujete?

Ali obstajajo razlike med različnimi skupinami odraslih v svetovanju?

Kako razlike med vašim in njihovim odnosom do izobraževanja in učenja (kariernega razvoja) vplivajo na svetovalni proces? Kako to upoštevate v svetovalnem procesu?

3.12. »Kakšen je moj svetovalni pristop?«

Tema: svetovalni pristop, ki temelji na dialogu med enakovrednimi osebami

Težava: izvajanje svetovanja, senzibilnega za habitus, kot dialog med enakovrednimi osebami

Opisa oseb:

Svetovalka Ana, 42 let, je diplomirala iz andragogike, zadnjih 10 let pa delala na področju izobraževanja odraslih. Pred tem je delala kot organizatorica izobraževanja odraslih, zato dobro pozna formalno in neformalno izobraževanje odraslih. V zadnjih petih letih je nadgradila svoje znanje in spretnosti na področju kariernega svetovanja. V svoji svetovalni dejavnosti se pogosto srečuje z odraslimi iz ranljivih skupin (z različnimi ovirami pri dostopu do vseživljenjskega učenja). Pogosto zaznava razlike v svojem habitusu in habitusu odraslih, ki pridejo na svetovanje, in opaža, da se to včasih odraža v svetovalnem pristopu.

Odrasli iz ranljivih okolij pogosto ne zaupajo v svoje sposobnosti in zmožnosti, imajo nizko samozavest, nizko izobrazbo in spretnosti ter ne cenijo znanja. Pogosto imajo pričakovanja, da bo svetoalec v procesu svetovanja lahko vse rešil namesto njih ali jim povedal, kako naj rešijo svoje težave. Tako je bilo tudi v primeru Majde, ženske srednjih let, ki je delala v kuhinji in je zaradi težav s hrbtom iskala novo zaposlitev.

Opis stanja:

Majda je srednjih let. K Ani je prišla, ker je v lokalnem časopisu zasledila informacijo o brezplačnem svetovanju za spremembo poklicne poti. Ima osnovnošolsko izobrazbo in dela kot kuharica, vendar ima že nekaj časa težave z bolečinami v hrbtu zaradi stalnega stoječega dela. Rada bi zamenjala svoje delovno mesto in organizacijo dela. V Slovenijo je prišla iz Bosne in Hercegovine pred desetimi leti, vendar še vedno ne govori dobro slovensko (meša bosanski in slovenski jezik). Meni, da je to ne ovira pri sporazumevanju v delovnem in zasebnem okolju. Ko je prišla k svetovalki, ji je na prvem srečanju odkrito povedala, da pričakuje, da ji bo ta našla službo, kar koli, da ji le ne bo treba ves dan opravljati stoječega dela.

Na prvem srečanju je svetovalka prepoznala Majdino pričakovanje, da ji bo povedala, katera zaposlitev je zanjo primerna in ji jo tudi poiskala. Zaznala je pričakovanje, da svetovalka ve, kaj je zanjo najbolje ter da ima moč ali vpliv, da ji priskrbi ustrezno službo. Svetovalka je takoj prepoznala pristop delovanja, ki ga je Majda pričakovala – jaz ne vem ničesar, vi pa veste vse in vi boste rešili mojo težavo. Da je ne bi razočarala na prvem srečanju, ji je svetovalka obljubila, da ji bo pomagala, namesto da bi takoj poudarila, da mora Majda sama odkriti, kaj jo zanima in v skladu z novo opredeljenimi poklicnimi cilji sama pristopiti k iskanju zaposlitve (spremljanje oglasov, pisanje vlog, udeležba na razgovorih itd.) ter se morda celo dodatno usposablja.

Svetovalka je posebej pozorna na habitus svetovanke, na razlike med svojim in njenim habitusom ter na postavljanje realističnih ciljev. Zelo pomembno se ji zdi, da je empatična, da spremlja Majdino neverbalno komunikacijo in ponudi svetovanje, ki je usklajeno s specifičnim položajem posameznika. Po njenem mnenju je zelo pomembno vzpostaviti dober odnos, da se Majda lažje odpre in nato tudi lažje skupaj rešita težavo. Pri tem so v veliko pomoč dobro razvite mehke in komunikacijske veščine (glej Cedefop, 2021).



Vprašanja za samorefleksijo:

Kateri svetovalni pristop uporabljate, z namenom obvladovanja razlik v habitusu svetovalca in odraslega v svetovanju ter izpolnitve pričakovanj slednjega?

Ali imate opredeljene korake oziroma faze, ki jim sledite v procesu svetovanja?

Katere kompetence, ki naj bi jih imel svetoalec, da bi lahko vodil dober svetovalni proces, so po vašem mnenju najpomembnejše?

3.13. »Zame je to vse ena velika črna skrinjica!«

Tema: komunikacija, jezik

Težava: postavljanje meja

Opisa oseb:

Svetovalec Jan je strokovnjak, ki ima dolgoletne izkušnje na področju dela z odraslimi in številne načine, kako jim pomagati pri njihovi poklicni in karierni rasti. Glede na trenutne razmere v Ukrajini in vojno v državi svetuje tudi prišlekom iz Ukrajine ter jim pomaga pri vključevanju v družbo in na trg dela. Je srednjih let, naučil se je ruskega jezika in zelo dobro obvlada osnovno sporazumevanje.

Oxana je svetovanka iz Ukrajine, ki je jeseni leta 2022 pri starosti 25 let sama (brez družine) prišla na Češko in živi pri prijateljih v manjšem stanovanju v Plznu, v zahodnem delu Češke. Je samska in nima otrok. Doma je obiskovala umetniško šolo. Rada bi nadaljevala z umetnostjo, vendar ima realna pričakovanja in se zato želi najprej naučiti jezika, da bi lahko dobila redno službo, zaslužila denar in bila samostojna. Govori angleško, češkega jezika pa ne pozna.

Opis stanja:

Med srečanjem Jan pridobi informacije, ki jih potrebuje, da lahko podpre Oxano pri ureditvi njenega uradnega statusu v Češki republiki in (tudi) v njenem zasebnem življenju. Jan ji je tako nudil podporo tudi v postopku pridobivanja začasne mednarodne zaščite.

V tej prvi fazi je komunikacija potekala v različnih jezikih, deloma v ruskem, deloma v angleškem jeziku, veliko pa tudi neverbalno ali prek že obstoječih brošur in nekakšnih e-slovarjev.

Na podlagi tega pogovora je bila določena osnovna usmeritev svetovanja, Oxana pa je imela jasno sliko o obstoječem sistemu na Češkem in možni podpori znotraj njega. Odločila se je, da bo pri uradu za delo vložila prošnjo za prekvalifikacijo, kar pomeni, da je imela tudi željo biti registrirana kot kandidatka za zaposlitev, prav tako je začela z obiskovanjem jezikovnih tečajev.



Dodatne informacije

Med državami članicami EU je Češka tretja najpogostejša ciljna država Ukrajincev, ki bežijo iz matične države in je hkrati država z največjim številom ukrajinskih beguncev na 100.000 prebivalcev. Skupno 44 odstotkov beguncev je žensk v delovno aktivni dobi, 35 odstotkov je otrok, starejši predstavljajo štiri odstotke, preostalih 17 odstotkov pa so moški v delovno aktivni dobi. Tri četrtine odraslih je bilo mlajših od 45 let. Skoraj vsak tretji odrasli je mlajši od 30 let. Na Češkem je trenutno 325.742 oseb z začasno mednarodno zaščito.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi nagovorili osebo, ki ne govori vašega jezika, komunikacija v drugih jezikih pa v večji meri prav tako ni mogoča?

Kako bi ravnali v podobni situaciji, na koga bi se obrnili in katera orodja bi uporabili v podporo pri procesu svetovanja?

Ali bi poudarili in izpostavili lastnosti, ki lahko ustvarijo bližino z odraslimi v svetovanju?

3.14. »To še vedno nisem jaz!«

Tema: prehodna situacija

Težava: usklajevanje med preteklostjo in prihodnostjo

Opisa oseb:

Svetovalka Olga, stara 52 let, ima dolgoletne izkušnje na področju svetovanja. Svoje poklicne storitve opravlja v glavnem mestu Praga. Zadnjih nekaj let dela v prehodnem centru, kjer osebam, storilcem kaznivih dejanj, pomaga pri vrnitvi v aktivno življenje. K zaposlitvi na tem delovnem mestu je botrovalo več izkušenj, predvsem pa je Olga svoje delo vedno razumela kot iskanje rešitev za kompleksnih situacije svojih svetovancev. Njen cilj tako nikoli ni bil povezan le z zaposlitvijo.

Svetovanka Martina živi v glavnem mestu. Stara je 41 let. Diplomirala je na Univerzi za ekonomijo in začela delati v manjšem hotelu v središču Prage, kjer je postopoma postala vodja hotela. V poklicnem življenju je bila zelo uspešna, imela je visok dohodek in je lahko finančno podpirala tudi svojega moža. Njun zakon se je izkazal za zelo težavnega, končal pa se je z zapleteno ločitvijo. Martinin mož se z ločitvijo ni želel sprijazniti in ji je na pot postavljaj številne ovire. Martina je zaradi teh ovir dobila odpoved pogodbe za vodenje hotela. V tem času je izvedela, da ima dedno srčno napako. S tem se psihično ni mogla spoprijeti in je začela jemati droge. Svojo pot v zapor je tlakovala s tem, da je poškodovala hotel, ki ga je vodila več let, delo v njem pa nato izgubila.

Opis stanja:

K svetovalki Olga pride svetovanka Martina. Martina se po štirih letih zapora vrača v *normalno* življenje, njena prijateljica pa jo je usmerila, naj se obrne na prehodni center, kjer dela Olga, ki bi ji lahko pomagala ponovno najti sebe in začeti znova.

Svetovalka Martino zaznava kot osebo, ki ima zelo jasne želje in ideje, vendar kot ranjeno, nekoliko zadržano in brez stabilne finančne podpore. Martina pove: »Po štirih letih zapuščam zapor kot zaostala oseba. Na veliko stvari se moraš znova navaditi, se jih naučiti.« Po prvih srečanjih je bilo tudi jasno, da je Martina zelo inteligentna in motivirana, da bi znova začela svojo karierno pot.

Svetovalka in Martina, sta se pogovarjali, da je najboljša rešitev ta, da Martina z delom začne korak za korakom in tako najde način dela, ki ji najbolj ustreza. Ker je prehodni center dobro sodeloval z več podjetji, sta se odločili, da poskusi z delom v administraciji za polovični delovni čas in se ponovno navadi na časovne in terminske obveznosti. Martina je bila na tem delovnem mestu zelo uspešna, pri čemer je izstopala po svoji natančnosti. Po pol leta je napredovala iz operativne asistentke v asistentko, zadolženo za upravljanje posameznih projektov. Da bi poplačala dolgove, si je našla še drugo zaposlitev. Ves čas je imela podporo svetovalke, ki je poskušala najti najboljšo kombinacijo služb in dohodkov, s katerimi bi Martina rešila svojo zadolženost.

Martina zdaj lahko plačuje račune in dolgove, vendar še vedno potrebuje podporo. Ne čuti, da je v ravnovesju, ves čas hiti, ima tudi težave s prehrano in še vedno prepoznava, da pogreša *staro Martino*, ki je bila bolj učinkovita, polna energije in optimizma.

Martina si želi, da bi lahko *poplačala* prehodnemu centru za vso podporo in zaupanje vanjo in je začela delovati v okviru skupnostnega centra, s katerim sodeluje prehodni center. Tam organizacijsko podpira umetniške predstave, na katerih se tudi osebno udeležuje.

Upa, da se bo nekega dne spet našla.



Dodatne informacije

Na Češkem je več nevladnih organizacij, ki podpirajo določene marginalizirane skupine, da bi premagale svoje stiske. Obstajajo tudi nevladne organizacije, ki pomagajo storilcem kaznivih dejanj, da se zaposlijo in pridobijo namestitev ter oboje tudi obdržijo. V Pragi je nevladna organizacija, ki že od leta 1994 pomaga ljudem, ki želijo preseči svojo kriminalno preteklost.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi ravnali v podobni situaciji, na koga bi se obrnili in katera orodja bi uporabili v podporo pri procesu svetovanja?

Kateri svetovalni pristop uporabljate, z namenom obvladovanja razlik v habitusu svetovalca in odraslega v svetovanju ter izpolnitve pričakovanj slednjega?

Ali imate opredeljene korake oziroma faze, ki jim sledite v procesu svetovanja?

3.15. »Denar igra pomembno vlogo!«

Tema: plačilna nesposobnost

Težava: najti nekaj pozitivnega, tudi ko situacija ni rožnata

Svetovalka Lenka je stara 36 let in že več let dela na področju svetovanja za odrasle. Vedno je rada pomagala ljudem in rada vidi rezultate svojega dela. Izobraževala se je na pedagoški fakulteti in potem začela delati z otroki, korak za korakom pa je ugotovila, da bi rada svoje spretnosti in znanje razširila tudi na razumevanje parametrov in pogojev sveta odraslih, kar vključuje tudi soočanje z različnimi življenjskimi izzivi in njihovo reševanje. To jo je pripeljalo v okolje izobraževanja odraslih in postopoma do dela na področju podpore in svetovanja odraslim. Verjame, da je poznavanje razmer in težav iz otroštva velika prednost, saj je veliko *težav odraslih* pravzaprav nastalo v otroštvu. To izhodišče rada uporablja pri svojem delu, ki ga gradi na svojih preteklih izkušnjah.

Svetovanec Vladimír je mlad moški, star 43 let, s slabimi življenjskimi izkušnjami na področju denarja. Po izobrazbi je električar. Po končanem vajeništvu je začel delati, po nekaj letih pa se je odločil za samozaposlitev. Za zagon poslovanja je vzel več posojil, vendar po določenem obdobju ni bil tako finančno uspešen, kot je pričakoval. Posojil ni mogel odplačevati, banka mu je zasegla del premoženja, s katerim je jamčil za posojilo in delovno opremo, tako da je nenadoma ostal brez možnosti opravljanja svojega dela. Kljub zaseženemu premoženju je še vedno moral odplačati del posojila, zato je moral najti rešitev, kako si zagotoviti prihodke, da bi lahko vrnil denar.

Opis stanja:

Svetovalka Lenka je srečala Vladimirja v življenjskem obdobju, ki bi ga lahko imenovali katastrofa. Imel je omejene možnosti nastanitve, dolgove in omejene možnosti dela, ki ga je večinoma opravljal v sivi ekonomiji. Skorajda ni bilo realno, da bi našel redno zaposlitev, saj zaradi administrativnih ovir, povezanih z obveznimi plačili, odtegnjenimi od njegove plače, ni bilo delodajalca, ki bi Vladimirja zaposlil.

Najprej je Lenka poskušala ustvariti prijazno okolje, tako da Vladimirja ne bi bilo sram govoriti o svojem popolnem poslovnem neuspehu in s tem povezano socialno in finančno nestabilnostjo. To je bilo za Vladimirja ključnega pomena. S prijazno in enakovredno komunikacijo je poskušala podpreti Vladimirja pri njegovih razlagah in mu pomagala poimenovati vse težave ter poudariti njegove prednosti.

Povprašala ga je o dolgovih in predlagala načrt, kako jih odplačati. Eden od osnovnih pogojev, kako obvladati situacijo, je bil najti stabilno službo za Vladimirja in mu pokazati, da ima njegova situacija rešitev. Najtežje pri vsem je bilo najti stalnega delodajalca, ki je pristal na zaposlitev kljub Vladimirjevi edinstveni situaciji. Po Lenkinih izkušnjah je stabilnost običajno zagotavljal državni sektor, zato se je osredotočila na ta segment v kombinaciji z Vladimirjevo strokovno usposobljenostjo. Na podlagi znanja in osebnih poznanstev ji je uspelo najti dom starejših občanov, ki je iskal vzdrževalca in ponujal tudi nastanitev.



Dodatne informacije

Plačilna nesposobnost zaposlenih je veliko breme za delodajalce. Poleg odtegljajev od plače so na primer dolžni spremljati vrstni red prejema sklepov o izvršbi in plačati visoke globe za morebitne nepravilnosti. Kadar ima delavec več rubežev, mora delodajalec komunicirati z vsemi rubežniki, ki vodijo rubežne postopke. Tako zastavljen sistem v celoti destimulira zaposlovanje ljudi, ki so plačilno nesposobni oziroma zadolženi.



Vprašanja za samorefleksijo:

Kako bi ravnali v podobni situaciji, na koga bi se obrnili in katera orodja bi uporabili v podporo pri procesu svetovanja?

Ali uporabljate osebna poznanstva, ko poskušate najti rešitev za odrasle v svetovanju? Če da, v katerih primerih to storite?

Kako se v vaši državi rešuje finančna insolventnost ali dolgovi? Ali imate takšne izkušnje?

4. Smernice

V drugem in tretjem poglavju smo na primerih študij primerov in poročil s terena obravnavali svetovanje, senzibilno za habitus. V tem poglavju pa se bomo bolj konceptualno posvetili še vprašanju, kje v svetovalni praksi je potrebna senzibilnost za habitus pri svetovanju depriviligiranim odraslim in kako jo je mogoče prakticirati. Za to smo izbrali dva pristopa.

Na eni strani so pomembni rezultati in ugotovitve intervjujev, ki smo jih opravili s svetovalci v Nemčiji, Avstriji, na Češkem ter v Sloveniji; ti omogočajo podrobnejši vpogled v različne skupine depriviligiranih oseb, s katerimi se ukvarjamo v projektu ReachOut. Omogočajo pa tudi natančnejšo določitev ustreznega habitusa ciljnih skupin, tj. njihovih preferenc, značilnosti in vrednot. Kljub raznolikosti na področju trga dela in družbenih struktur v državah, sodelujočih v projektu, imajo ciljne skupine v vseh državah visoko stopnjo podobnosti. Zato ni potrebe po pristopih, senzibilnih za habitus, ki bi bili specifični za posamezno državo.

Po drugi strani pa smo empirične odgovore iskali tudi v literaturi na temo svetovanja, senzibilnega za habitus.

Ko govorimo o smernicah, to pomeni, da želimo:

- oblikovati konkretne opredelitve svetovalnega procesa, senzibilnega za habitus,
- opozoriti na posebne izzive in strategije ter načine spoprijemanja z njimi,
- podati praktične nasvete,
- opozoriti na meje in ovire.

4.1. Načela svetovanja, senzibilnega za habitus

Prepoznavanje pomena svetovanja, senzibilnega za habitus, je ključnega pomena, saj poudarja potrebo po preseganju *univerzalne pristopa*, ki je enak za vse. Prilagajanje strategij svetovanja, skladno s kulturnimi vplivi in družbenimi okviri posameznikov, zagotavlja, da nasveti in podpora niso le ustrezni, temveč prilagojeni različnim identitetam in kontekstom odraslih v svetovanju. S tem postane svetovanje, senzibilno za habitus, osrednje orodje za spodbujanje vključevanja in razumevanja v svetovalnem procesu.

Na podlagi intervjujev smo oblikovali nekaj glavnih načel, ki predstavljajo ideje in usmeritve za konkretizacijo lastnih strokovnih ravnanj in za samorefleksijo vsakodnevnih dejanj. V nadaljevanju opisana načela predstavljajo osnovna priporočila za svetovanje, senzibilno za habitus, in so vključena tudi v opise modulov, ki so predstavljeni na naslednjih straneh.

Empatija in aktivno poslušanje

Svetovalci imajo ključno vlogo pri ustvarjanju podpornega okolja z utelešenjem empatije in aktivnega poslušanja. V medsebojnih odnosih je nujno ohraniti ne obsojajočo držo in zagotoviti, da se posamezniki počutijo slišane in razumljene. Z aktivnim poslušanjem brez prekinitev in pristno skrbjo za njihova čustva svetovalci ustvarijo prostor, v katerem se lahko posamezniki svobodno izražajo. Ta empatični pristop je temelj za učinkovito svetovanje za izobraževanje.

Senzibilnost za kulturo in raznolikost posameznikov

V raznolikem okolju svetovanja za izobraževanje je svetovalčeva senzibilnost za kulturo bistvenega pomena. Razvijanje kulturne kompetence vključuje aktivno spoznavanje različnih okolij in spoštovanje edinstvenosti vsakega posameznika. Z uporabo pristopa, ki v medsebojnih odnosih temelji na

globokem spoštovanju raznolikosti in izkazovanju splošne prijaznosti, svetovalci prispevajo k vključujočemu podpornemu sistemu, ki ceni in spoštuje razlike.

Meje

Določanje in ohranjanje jasnih meja je za vlogo svetovalca bistvenega pomena. Transparentnost pri podajanju informacij o obsegu pomoči, ki jo je mogoče zagotoviti, in upoštevanje pravil stroke zagotavljata zdrav svetovalni odnos. Iskanje ravnovesja med nudenjem podpore in izogibanjem pretiranemu vpletanju v osebne zadeve, je ključno za ohranjanje strokovnosti in avtonomije svetovalca.

Opolnomočenje in motivacija

Opolnomočenje posameznikov na njihovi izobraževalni poti je ključni cilj svetovalcev. To vključuje omogočanje sprejemanja informiranih odločitev, s tem, ko posamezniku zagotovimo ustrezne informacije in ga spodbujamo, da si zastavi in uresničuje lastne cilje. Spoštovanje avtonomije odraslih in dopuščanje, da prevzamejo vodilno vlogo, spodbuja občutek lastne učinkovitosti, kar jim omogoča, da krmarijo med izzivi in najdejo rešitve na podlagi svojih prednosti. Izogibajmo se temu, da bi bili pokroviteljski. Postopek svetovanja je potrebno vedno graditi na motivih odraslega v svetovanju ter upoštevati njegove interese in potrebe.

Nediskriminacija

Spodbujanje kulture, ki ne diskriminira je temeljnega pomena pri svetovanju za izobraževanje. Svetovalci morajo biti pozorni na lastne pristranskosti in predsodke ter zagotoviti, da so vsi odrasli obravnavani pravično in enako. Z ohranjanjem objektivnosti in preprečevanjem vpliva osebnih mnenj ali čustev na podporo, ki jo nudijo, svetovalci prispevajo k nepristranskemu in pravičnemu sistemu svetovalne podpore.

Vzajemna podpora

Ker se zavedamo izzivov, povezanih s svetovanjem za izobraževanje, ne moremo spregledati pomena kolegialne podpore. Svetovalci bi morali aktivno sodelovati s kolegi in iskati podpirne mreže znotraj svoje stroke. Redna supervizija in posvetovanja z zaupanja vrednimi kolegi so platforma za izmenjavo izkušenj med svetovalci, iskanje nasvetov in krepitev svojega strokovnega razvoja. Ta sodelovalni pristop zagotavlja nenehno izboljševanje kakovosti svetovanja.

Mreženje

Za svetovanje, senzibilno za habitus, je pomembno, da svetovalec sprejme dejstvo, da ne more imeti poglobljenega strokovnega znanja na vseh področjih. Za premagovanje tega položaja se zdi oblika strokovnih mrež in/ali razvijanje strokovnih stikov zelo dobra rešitev. V teh mrežah ali stikih lahko svetovalci izmenjujejo izkušnje in sodelujejo pri neposredni podpori odraslemu v svetovanju.

4.2. Modul 1: Opredelitev dostopa do ciljne skupine

4.2.1. Kdo so ciljne skupine?

Pomen senzibilnosti za habitus pri svetovanju postane jasno razviden, če pod drobnogled vzamemo skupine ljudi, ki se poslužujejo svetovanja za življenje, za izobraževanje in kariero. Svetovalec, ki se pri svetovanju lahko osredotoči na eno skupino, na primer dolgotrajno brezposelne, pridobi določeno stopnjo senzibilnosti za habitus, ki temelji na njegovih izkušnjah dela s to ciljno skupino. S podaljševanjem trajanja brezposelnosti se v posameznikih utrjuje vtis, da postajajo družbeno nepomembni, povečuje se odvisnost od socialnih prejemkov ter narašča občutek, da njihovo življenje določajo zu-

nanje okoliščine, ne pa da ga oblikujejo oni sami. Ker so učinki dolgotrajne brezposelnosti na posameznike podobni, dolgotrajno brezposelne osebe razvijejo poseben način življenja, razmišljanja in vedenja, kar svetovalcem olajša razumevanje in naslavljanje vplivov njihovega habitusa.

Kot primer smo poskušali opredeliti skupine, ki so v zadnjih desetletjih potrebovale veliko svetovanja v Severnem Porenju – Vestfaliji. Postalo je jasno, da so razlike v načinih razmišljanja in vedenja različnih ciljnih skupin bistveno večje od njihovih podobnosti. Za razumevanje habitusov posamezne ciljne skupine in delo z njimi, svetovalci potrebujejo posebne veščine, kot tudi visoko stopnjo samorefleksije in stalno dodatno usposabljanje, da lažje razumejo posameznikove miselne in vedenjske vzorce.

4.2.2. Dostop do ciljne skupine – od informiranja in promocije do terenskega dela

Pomembno je, da imajo organizacije opredeljen pristop za doseganje izbranih ciljnih skupin, od informiranja, promocije (promocijske kampanje) do dejavnosti terenskega dela. V primeru ciljne skupine projekta ReachOut še posebej poudarjamo pomen terenskega dela, kot je opisano v 1., 2. in 3. poglavju.

Tako informiranje in promocija kot terensko delo temeljijo na poglobljenem poznavanju značilnosti in potreb izbranih ciljnih skupin. Temu vidiku smo v projektu ReachOut namenili posebno pozornost, saj smo za vsako od štirih sodelujočih držav te značilnosti predstavili v nacionalnih poročilih, vključili pa smo tudi nekatere skupne značilnosti na ravni EU.

Pri načrtovanju in izvajanju informiranja in promocije lahko svetovalci sodelujejo s strokovnjaki iz drugih organizacij in v sodelovanju z njimi organizirajo dejavnosti terenskega dela (npr. svetovanje na delovnem mestu v podjetju, informiranje in svetovanje v nevladnih organizacijah, ki delajo z izbranimi ciljnimi skupinami, sodelovanje na lokalnih dogodkih, vključevanje vrstnikov v svetovanje itd.).

Informiranje in promocija morata potekati na različne načine, z uporabo tiskanih gradiv (letaki in privlačne infografike) in s predstavitvami v živo (v sodelovanju s svetovalci), z uporabo različnih medijev, od lokalnih časopisov, televizije in radia do socialnih omrežij. Informacije je treba predstaviti s kratkimi, konkretnimi in razumljivimi sporočili (z uporabo preprostega jezika), ki pojasnjujejo koristi svetovanja in izobraževanja za izbrano ciljno skupino ter kje, kdaj in kako je svetovanje na voljo.

Svetovalci, s katerimi smo v sklopu projekta ReachOut opravili intervjuje, predlagajo, da bi morali v informiranje in promocijo vključiti tudi konkretne uspešne zgodbe odraslih, ki so bili vključeni v svetovanje in so pripravljene svojo zgodbo deliti z drugimi (kratki video posnetki ali kratke pisne izjave s fotografijo).

4.2.3. Struktura svetovanja, senzibilnega za habitus

Strukturiranje postopka svetovanja v faze lahko bistveno prispeva k njegovi kakovosti in učinkovitosti. Svetovalčevo zavedanje vsebine vsake faze vodi do rezultatov, ki odgovarjajo na vprašanja odraslih, s katerimi in/ali zaradi katerih so k svetovalcu sploh prišli. Kot je opisano v posameznih poročilih s terena v 3. poglavju, je pomembno, da svetovalec uporablja ustrezna orodja.

4.2.4. Prvi intervju

Poudarili smo že, da veliko ljudi iz ciljnih skupin vključenih v projekt ReachOut na svetovanje ne pride prostovoljno in pogosto ne pričakujejo, da bodo od svetovanja imeli veliko koristi. Zato je prvi stik še posebej pomemben. Če je med prvim srečanjem mogoče vzpostaviti osnovo za zaupanje med svetovalcem in odraslim, je bolj verjetno, da bo svetovanje dolgoročno uspešno.

Zato je pomembno, da si na prvem srečanju vzamemo

dovolj časa za razjasnitev pričakovanj, upov in motivov odraslih ter jim pojasnimo, kaj lahko od svetovanja pričakujejo, pa tudi, česa ne. Bolj ko svetovalec pozna pričakovanjih odraslega v svetovanju, bolj ciljno usmerjena je lahko struktura svetovanja.

Pomembno je, da se odraslemu v svetovalni dejavnosti pojasni, da je njegovo sodelovanje pri svetovanju prostovoljno in mu ni treba pričakovati nobenih sankcij, če se odloči, da ne bo sodeloval. Ponujeno svetovanje je mišljeno kot podpora in ne nekaj, kar je obvezno. Priporočljivo je, da med prvim srečanjem zagotovimo, da pogovora ne motijo dohodni telefonski klici ali prisotnost drugih oseb. Pomembna je tudi postavitev okolja, v katerem poteka svetovanje. Če je *sedežni red* bolj neformalne narave ali če svetovalec sedi za svojo mizo, odrasli pa pred njo, to že vpliva na hierarhično neravnovesje.

4.2.5. Od strukture prihoda do strukture odhoda

Izkušnje kažejo, da veliko ljudi, ki se znajdejo v življenjskih situacijah, v katerih bi bilo lahko svetovanje za izobraževanje koristno in smiselno, na svetovanje ne pride. »Bodisi ne vedo, da v naši ustanovi obstaja brezplačna svetovalna služba, bodisi se bojijo priti v center,« je dejal eden od svetovalcev. Razlogov, da posamezniki svetovanja ne poiščejo, je lahko veliko – od strahu pred neuspehom ali kakšnimi drugimi strahovi pa do tega, da se ne počutijo povabljeni s strani svetovalnih služb ali pa morda ne prepoznajo svojih potreb oziroma jih postavijo na stranski tir. V projektu ReachOut je bilo v intervjujih omenjenih veliko različnih ovir, specifičnih za posamezno okolje in individualnih ovir ter razlogov za ne vključevanje. Tudi če ne obstaja nekaj takega, kot je nizkopražno svetovanje, je potrebno zgraditi mostove, da bi dosegli ciljne skupine.

Eden od mostov bi lahko bil, da bi svetovanje izvajali tam, kjer se v svojem vsakdanu gibljejo posamezne ciljne skupine, kot so cerkvene skupnosti, vrtci, šole, športni klubi. Na področju svetovanja se je do zdaj le malo časa namenjalo razvoju pristopov terenskega svetovanja, ki bi ga izvajali stalno. Večina pristopov je razvitih v sklopu projektov in so torej vezani na obdobje trajanja projekta.



Vprašanja

V kolikšni meri se strinjate s predhodno zapisanimi mislimi?

Ko razmišljate o svetovanju, senzibilnem za habitus, kaj je po vaših izkušnjah prav tako pomembno za doseganje ciljne skupine?

4.2.6. Razmislek o okolju in obliki svetovanja

Svetovalci se lahko soočajo z izzivi pri ustvarjanju ustreznega okolja in izbiri ustrezne oblike svetovanja, zlasti pri delu z zaposlenimi iz depriviligiranih okolij. Okolje, struktura in oblika svetovanja lahko močno vplivajo na njegovo učinkovitost. Naša raziskava kaže, da lahko okolje in oblika svetovanja pomembno vplivata na sproščenost in vključenost zaposlenih iz depriviligiranih okolij. Svetovalci bi si morali prizadevati za ustvarjanje prijaznega, varnega in prijetnega okolja za svetovanje. Oblika svetovanja bi morala biti prožna, prilagodljiva in prilagojena edinstvenim potrebam in željam posameznika. Po potrebi bi morala biti nekatera srečanja na voljo tudi prek spleta ali vsaj po telefonu. Tako lahko osebe, ki niso mobilne, nadaljujejo z delom na svojih ciljnih.

Izziv je prepoznati individualne potrebe in želje vsake osebe, ustrezno prilagoditi okolje in obliko svetovanja ter biti pozoren na morebitno nelagodje ali ovire, ki se lahko pojavijo med svetovanjem.



Vprašanja

Ali obliko svetovanja prilagajate potrebam vsakega posameznika?

Kako pomemben je za vas ta vidik?

Svetovalci na podlagi svoji izkušeni priporočajo:

Ustvarite prijeten prostor: poskrbite, da bo svetovalno okolje toplo, privlačno in sproščeno. Zlasti zaposleni iz depriviligiranega okolja se morajo v prostoru, v katerem poteka svetovanje, počutiti varno in spoštovano.

Bodite prožni in prilagodljivi: bodite pripravljeni prilagajati svetovalni pristop spreminjajočim se potrebam in željam vsake osebe. Izogibajte se togih struktur, ki lahko ovirajo napredek.

Uporabite individualni pristop: upoštevajte, da je vsaka oseba edinstvena. Obliko svetovanja prilagodite specifičnim okoliščinam in ciljem vsakega posameznika.

4.3. Modul 2: Izzivi svetovanja, senzibilnega za habitus

Svetovanje ciljni skupini je zelo zahtevno in terja veliko potrpežljivosti, empatije, samozavedanja in spoštljivega odnosa, ki temelji na močnem zaupanju. Prav tako zahteva veliko pobude in dela s strani svetovalcev. Kaj to pravzaprav pomeni v praksi?

4.3.1. Uporaba preprostega, razumljivega jezika in vizualnih pripomočkov, kjer je to primerno

Ameriški jezikoslovec Basil Bernstein je že v petdesetih letih prejšnjega stoletja analiziral različne jezikovne kode različnih družbenih razredov in jasno pokazal neskladje omejenih jezikovnih kod nižjega razreda z razvitimi jezikovnimi kodami srednjega razreda. Zavedanje tega je temeljna kompetenca svetovalcev.

V praksi to pomeni, da je koristno uporabiti preprost in razumljiv jezik, prilagojen ciljni skupini, z namenom sporazumevanja na isti ravni, kar zmanjšuje tudi ovire pri doseganju ciljne skupine. Preprost in razumljiv jezik lahko pozitivno vpliva tudi na dinamiko pogovora. Poleg tega je neverbalna komunikacija v obliki obrazne mimike in gest še posebej učinkovita znotraj ciljne skupine za *razširitev sporazumevanja*. Zlasti kadar odrasli v svetovanju, ne govorijo nacionalnega jezika, je mogoče neverbalno komunikacijo uporabiti za krepitev zaupanja.

Poleg tega so v pomoč tudi vizualni pripomočki in slike, kot na primer zapisovanje lastne življenjske zgodovine s pomembnimi prelomnimi točkami v življenju, da se odraslim na spodbuden način pokaže, kaj so doslej v življenju že dosegli.

4.3.2. Vpliv zunanje videza

Svetovalci se ne strinjajo v celoti glede pomena izbire oblačil. Nekateri poudarjajo, da je treba ciljni skupini prilagoditi ne le jezik, temveč tudi slog oblačenja, npr. izbira sproščenega stila oblačenja namesto oblačil za uradne priložnosti, saj bi nekatere to lahko odvrnilo od sodelovanja pri svetovanju.

Drugi jasno poudarjajo, da se vprašanje stila oblačenja ne sme pretirano poudarjati, saj se odrasli iz depriviligiranih okolij zavedajo, da se lahko svetovalci oblečejo *bolje kot oni*.



Vprašanja

Kakšne so vaše izkušnje z vplivom zunanjega videza pri delu z odraslimi iz depriviligiranih okolij?

4.3.3. Obravnava različnih idej o pomenu izobraževanja

Svetovalci poudarjajo, da je potrebnega precej prepričevanja, da ciljna skupina sprejme idejo, da je izobraževanje lahko osnova za nadaljnje življenje, saj imajo z izobraževanjem in delom običajno precej negativne izkušnje. Zlasti v zvezi z izobraževanjem sta potrebna rahločutnost in potrpežljivost pri sprejemanju, da različna izobrazbena ozadja svetovalcev in odraslih v svetovanju vplivajo na razvoj različnih stališč, pričakovanj in želja glede izobraževanja. »Vedno znova se moram opominjati, da ne gre za mojo izobrazbo, temveč za izobrazbo osebe, ki pride na svetovanje. Gre za njene individualne možnosti in cilje. Samo zato, ker sama menim, da bi bilo določeno nadaljnje izobraževanje zdaj lahko koristno, ni nujno, da tako razmišlja tudi moj svetovanec. Senzibilnost za habitus v tem kontekstu pomeni sposobnost prepoznavanja in pravilnega razlaganja pomenov in želja svetovancev.«

4.3.4. Gradnja zaupanja

Pri delu s ciljnim skupinami, ki imajo drugačen habitus kot svetovalci, je pomembno, da se ne bojimo stika z njimi ter da k svetovanju pristopimo z odprtostjo in nepristranskostjo.

Več svetovalcev poudarja, kako pomembno je jasno razlikovati svoje svetovanje od svetovanja zavoda za zaposlovanje, zlasti pri tistih odraslih, ki jih na svetovanje pošlje zavod za zaposlovanje. Ta napotitev na svetovanje s strani nekoga zunanjega še krepi že obstoječi problem zaupanja svetovancev v odnosu do svetovalcev.

Pomembno je omeniti, da pri sodelovanju na zelo osebni ravni obstaja določeno tveganje za *prenos čustev*, česar se morajo svetovalci nenehno zavedati. Razmerje med bližino in strokovno distanco mora biti uravnoteženo, da se zagotovi strokovno sodelovanje.

4.3.5. Biografska usmeritev

Na splošno velja, da je koristno, če se pri svetovanju upošteva celotna biografija posameznika, saj lahko pogled na dosedanje življenje poveča zavedanje osebne učinkovitosti. Vendar je poleg poudarjanja pozitivnih vidikov pomembno podati tudi realno oceno kvalifikacij in kompetenc, pridobljenih tekom življenja ter s tem povezane potenciale. Včasih lahko naletimo na odpor, ko se odrasli zavedo, da so cilji, ki so si jih postavili, npr. usposabljanje ali nadaljnje izobraževanje, povezani z določenimi vpisnimi pogoji, ki jih ne izpolnjujejo ali da določene kvalifikacije oziroma program nadaljnjega izobraževanja zahtevajo veliko časa.

4.3.6. Postavljanje manjših, postopnih ciljev

Pri skupnem postavljanju ciljev je za ciljno skupino še posebej pomembno, da so ti manjši in postopni, saj ne želimo, da bi se posameznik počutil preobremenjenega ali da bi doseganje postavljenih ciljev opustil. Tudi zato, ker so pričakovanja te ciljne skupine drugačna od pričakovanj ciljnih skupin iz privilegiranih okolij, je pomembno, da smo potrpežljivi in v svetovalnem procesu napredujemo

počasi in z majhnimi koraki, še zlasti kadar je potrebna pobuda in aktivnost s strani odraslega v svetovalnem procesu. Na ta način se je mogoče izogniti pretirani zahtevnosti.

Glavna cilja svetovalnega procesa sta sprejemanje odgovornosti in aktivacija posameznika z namenom povečanja samozavedanja odraslega v svetovanju o njegovih individualnih življenjskih ciljih. »Namen je opolnomočiti odraslega v svetovanju, da lahko ukrepa,« je glavni cilj povzel eden od svetovalcev. S tem pristopom želimo ciljno skupino premakniti iz pasivnosti v aktivnost in krepiti njihovo samozavest. To je nujno, saj ima ciljna skupina težave s prevzemanjem odgovornosti zase. Da bi vse to dosegli, morajo imeti svetovalci sposobnost samorefleksije in tolerance do dejanj odraslih, ki včasih morda niso primerna ali zaželena.

4.3.7. Soočanje s predsodki

Včasih imajo lahko svetovalci o ljudeh nezavedne predsodke ali sodbe, kar lahko oteži svetovanje. Pri delu z zaposlenimi iz depriviligiranih okolij ti predsodki lahko predstavljajo izziv. Intervjuji in raziskave kažejo, da lahko predsodki škodujejo gradnji zaupanja in razumevanja v svetovalnih odnosih.

Predsodke je težko prepoznati. V današnjem času je prisotno veliko zavedanja, da ljudje ne bi smeli biti diskriminirani zaradi etnične pripadnosti ali spola, medtem ko diskriminacija z vidika pripadnosti razredu in habitusu do zdaj ni bila deležna skoraj nobenega priznavanja. Zato je pomembno, da razmislimo o lastnem poreklu in o poreklu odraslih v svetovanju. Nenehno ozaveščanje in pogovor s sodelavci prispevata k prepoznavanju morebitnih predsodkov, ki se jih morda ne zavedamo.

Izziv je prepoznati svoje predsodke, saj se jih včasih niti ne zavedamo, zato je še toliko bolj pomembno samozavedanje in pripravljenost na spremembe.



Vprašanja

Ali se zavedate predpostavk, ki jih naredite o ljudeh na podlagi njihovega porekla?

Ali razmišljate o predsodkih, ki jih imate o ljudeh in na čem temeljijo?

4.3.8. Soočanje s čustvi odraslega v svetovanju

Kadar so v svetovanje vključeni odrasli v težkih osebnih situacijah (npr. nizki osebni dohodki, težave z delodajalcem, negotova zaposlitev, invalidnost, težave z duševnim zdravjem itd.), ti na svetovanju pogosto izražajo številna (negativna) čustva – strah, tesnobo, žalost, razočaranje, obup itd. Zato je pomembno, da zna svetovalec vzpostaviti strokovno distanco do teh močnih čustev, ki se lahko pojavijo pri odraslemu v svetovanju in strokovno vodi svetovalni proces, da bi odraslemu pomagal pridobiti realen vpogled v njegov položaj ter opredeliti cilje in dejavnosti, ki ga bodo vodile do rešitev.

Pomembno je, da je svetovalec empatičen (sposoben se vživeti v položaj svetovanca) in sočuten (razume položaj in svetovančevo dojemanje lastnega položaja), hkrati pa tudi strokoven in da vodi proces svetovanja po korakih, aktivno posluša, postavlja jasna vprašanja, spodbuja razmišljanje, povzema ugotovitve itd.

Svetovalci se pri svojem delu pogosto srečujejo s težavnimi situacijami odraslih in takrat obstaja večje tveganje, da bo svetovalec zaradi teh situacij *čustveno preobremenjen*, zato je priporočljiva supervizija kot način, ki pomaga *razbremeniti* svetovalca in preprečiti izgorelost.

4.4. Modul 3: Zaključek in spremljanje pri svetovanju, senzibilnem za habitus

4.4.1. Fazni model pri svetovanju za izobraževanje

Svetovanje po tem modelu se po eni strani uporablja za zaključek posameznega svetovalnega srečanja, po drugi strani pa tudi za zaključek celotnega svetovalnega procesa. Fazni model pri svetovanju za izobraževanje zagotavlja pridobivanje pomembnih informacij v prvih dveh fazah. Tretja faza je faza integracije, v kateri se pregledajo in ocenijo rezultati svetovanja. Postavijo se skupni cilji, sklenejo dogovori in ponudi se podpora. Sledi še faza evalvacije, ki vključuje medsebojne povratne informacije, pregled dosežkov in uporabo orodij za ocenjevanje. Fazni model se zaključi s pregledom nadaljnjih korakov in poslovnitvijo. (Kühnapfel 2016, 760).

4.4.2. Zaključek in spremljanje pri svetovanju, senzibilnem za habitus

Faza integracije je še posebej pomembna, saj s postavljanjem ciljev in sklepanjem dogovorov lahko po eni strani dosežemo višjo stopnjo zavezanosti k svetovanju, po drugi strani pa preverjamo izpolnjevanje ciljev in spoštovanje dogovorov ter jih po potrebi spremenimo na nadaljnjih srečanjih. Pri svetovanju je *»odločitev o sprejetju nasveta vedno prepuščena osebi, ki išče nasvet ... – kar sicer na splošno povečuje svobodo pri odločitvi za prekinitev, vendar je formalna zavezanost okrepljena tudi s specifičnostjo okolja.«* (Dewe, Winterling, 2016, 62). Dogovori, vezani na sprejete cilje in povratne informacije sta dva takšna elementa specifičnosti pri svetovanju.



Vprašanja

Kaj menite, da je pomembno narediti ob zaključku posameznega svetovalnega srečanja in ob zaključku celotnega svetovalnega procesa, ko odrasli prihaja iz ranljivega in/ali depriviligiranega okolja?

4.4.3. Pomen evalvacije svetovalnega procesa

Ob koncu svetovalnega procesa je interes svetovalcev, pogosto pa imajo tudi to navodilo, da poizvedo o učinkih svojega svetovanja. Pozitivni učinki naj bi namreč nakazovali na strokovnost svetovalca in naročniku/plačniku svetovanja dokazali koristi te storitve. Nenazadnje pa zagotavljajo tudi določeno stopnjo poklicnega zadovoljstva ali celo poklicnega ponosa.

Vendar je po zaključku svetovalnega procesa težko predvideti kakršno koli korelacijo med svetovanjem in učinki. *»Svetovalci se morajo soočiti s paradoksalno situacijo, saj morajo storiti vse, da bi posameznikom omogočili sprejemanje odločitev, ki so dobre za njih, vendar pa ti te odločitve nato sprejmejo samostojno in sami, kar tudi pomeni, da se pri presoji učinkov ne sklicujejo nujno na svetovanje.«* (Gieseke, Stimm, 2016, 504)

Učinkovitost in uspešnost se zdita uporabni merili za ocenjevanje rezultatov svetovanja. Zato je očitak, ki ga je izpostavila Gieseke, še bolj pomemben: *»Vse je treba uporabiti za doseganje zelene učinkovitosti. Slednje velja tudi za vse socialne in vse izobraževalne storitve. Gre za hitro prilagajanje brez premisleka ali tehtanja, učenje je predvideno le v omejenem obsegu. Gre za sledenje v nekem novem, sodobnejšem smislu, pravzaprav za uboganje na sodoben način.«* (Gieseke 2016, 40)

Po njenem mnenju je proces svetovanja uspešen, ko tistim, ki iščejo nasvet, omogoča *emancipatorno odprtost* (prav tam). V nasprotnem primeru je svetovanje »usmerjeno k instrumentalizaciji ljudi. Zlasti karierno svetovanje ne more biti skladno s to idejo.« (prav tam)

4.4.4. Svetovalci: samorefleksija in pogovor v skupini

Izkušeni svetovalci poudarjajo, da sta za svetovalca pomembna dva pristopa za učenje iz lastne prakse in sicer:

Samorefleksija lastnega dela: npr. analiza, kako je potekal svetovalni proces, ali so bili upoštevani koraki svetovalnega procesa, ali je bil habitus odraslega v svetovanju v celoti raziskan in ali se je svetovalec zavedal razlik med habitusom odraslega in svojim habitusom, da se ne bi oviral pri nepristranskem in strokovnem izvajanju svetovanja?

Pogovor v skupini svetovalcev, ki delajo v isti organizaciji ali v drugi organizaciji z enakimi pristopi in ciljnim skupinami (za večjo zanesljivost primerjanja): svetovalec lahko razmišlja o svojem delu v dialogu z drugimi svetovalci, ki uporabljajo podobne pristope in delajo z istimi ciljnim skupinami. Za izmenjavo izkušenj in mnenj o procesu in rezultatih svetovanja, senzibilnega za habitus, lahko svetovalec predstavi konkreten lasten primer, za katerega želi pridobiti mnenje svojih kolegov. Skupinska razprava je lahko vodena tudi po vnaprej definiranih vprašanjih, ki jih pripravi svetovalec, ki predstavi svoj primer. Vprašanja morajo temeljiti na razmisleku svetovalca o tistih delih svetovalnega procesa, za katere bi rad pridobil mnenje svojih kolegov. Npr. ali menite, da sem ustrezno upošteval in priznal razlike v habitusu med odraslim svetovanju in mano? Kaj bi storili ob ugotovitvi, da odraslemu pri manjkuje motivacije za vključitev v predlagana usposabljanja, ki so se izkazala zanj potrebna?

Priporočljivo je, da svetovalec po vsakem od opisanih primerov naredi kratek zapis o svojih ugotovitvah (ki ga lahko vloži v svojo zbirno mapo,⁹ če jo ima, ali v mapo z zapiski o svojem delu, če jo ima). Razišče naj, kaj bi lahko v prihodnje izboljšal ali naredil drugače, morda prebral več literature (poslušal *podcast* o določeni temi, si ogledal posnetek spletnega tečaja) ali se udeležil kakšnega dodatnega usposabljanja (osebno ali prek spletnih orodij), da bi bil uspešen in učinkovit pri načrtovanju in izvajanju svetovanja, senzibilnega za habitus.

4.5. Modul 4: Kritičen premislek

4.5.1. Senzibilnost pri svetovanju – bolj zapletena, kot se zdi

Če se vrnemo k 2. in 3. poglavju, bomo ob pregledu študij primerov in poročil s terena opazili, da avtorji različno opredeljujejo izraz senzibilnost za habitus. Obstaja široko soglasje glede razumevanja tega, kaj je habitus. Morda je tako tudi zato, ker je pojem habitus jasno opredeljen v uvodnem poglavju. Opisa, kaj bi lahko pomenila senzibilnost pa ni. V splošnem jeziku ima senzibilnost – tako kot empatija – ves čas pozitivno konotacijo in se zdi razumevanje tega pojma samoumevno. Dejstvo, da je izraz bolj zapleten in dvoumen, pa se kaže v nekaterih predstavljenih personah in primerih svetovanja, na primer pri vprašanju, v kolikšni meri so vprašanja o oblačenju, ki ustreza pričakovanjem svetovancev, izraz senzibilnosti za habitus. Zato se zdi smiselno podrobneje preučiti razumevanje pojma senzibilnost.

Nemška filozofinja Svenja Flašpöhler je v svoji publikaciji iz leta 2021 *Sensibel. Über moderne Empfindlichkeit und die Grenzen des Zumutbaren*, izpostavila nekatere vidike, ki so pomembni v

⁹ Zbirna mapa je mapa posameznikovih dosežkov (na področju izobraževanja in učenja – formalnega, neformalnega, priložnostnega, na področju kariere, življenjskih izkušenj itd.), lahko pa je tudi mapa za shranjevanje načrtov povezanih z nadgradnjo strokovnosti svojega dela, razvojem kariere, nadaljnjim usposabljanjem itd. (Gladek et al., 2022).

kontekstu projekta ReachOut, saj pojasnjuje, da izključno pozitivna konotacija pojma ne ustreza njegovi kompleksnosti.

»Senzibilen pomeni: občutljiv, prijemljiv, dovzeten. V pozitivnem smislu se izraz običajno uporablja v smislu izrazite sposobnosti empatije, v negativnem pa označuje preobčutljivost subjekta, ki ni kos življenju.« (prav tam, str. 16¹⁰) Avtorica raziskuje kako je ta naravnost oblikovala zgodovino filozofije od srednjega veka naprej. Zanj je senzibilnost *»dvorezen pojav ... senzibilnost je zunanja in notranja. Je povezovanje in ločevanje. Osvobaja in zatira. Skratka, senzibilnost nosi nasilno plat, ki je razvidna že v njeni zgodovinski genezi. Oblikovanje senzibilnosti pravzaprav predpostavlja uporabo prisile.«* (prav tam, str. 18¹¹)

Sklicuje se na Eliasovo delo *O procesu civiliziranja* (1939), v katerem avtor raziskuje, kako preoblikovanje človeškega vedenja s postopnim discipliniranjem *»postaja vse bolj prefinjeno in naredi človeka opazno bolj senzibilnega za prekoračitev lastnih meja in meja drugih«* (prav tam). Družbeni napredek je odvisen od posameznikov, *»ki so sposobni senzibilno zaznavati lastne skrbi in skrbi drugih. A trenutno doživljamo, kako prav ta konstruktivna moč senzibilnosti grozi, da se bo spremenila v destruktivnost: namesto da bi nas združevala, nas senzibilnost razdvaja. Družbo cepi na skupine, se celo spremeni v orožje, in to na obeh straneh frontne linije.«* (prav tam, str. 23¹²)

O preobrazbi zahodnih družb iz zunanje vodenih v notranje vodene je pisal Sennett. Posledica tega je, da *»dejanj ne vodijo več univerzalno veljavne oblike interakcije, temveč čustva«* (Sennet 2004, 24). Individualno različne oblike senzibilnosti prevladujejo nad zavezujočimi družbenimi normami in smernicami. Razvile so se različne oblike hipersenzibilnosti *»Hipersenzibilnost pomeni, da človek vse bolj trpi, čeprav ima za to vse manj razlogov«* (Marquard 2021, 28).

Floßpöhlerjeva poudarja še en vidik, ki je še posebej pomemben pri svetovanju, senzibilnem za habitus, depriviligiranim osebam. *»Umik namesto soočenja, senzibilnost namesto strogosti, razumevanje namesto razmejevanja: s čim bi lahko nasprotovali takšni empatični sočutnosti? Vendar podrobnejši pogled razkrije nevarnost resnične izgube perspektive: pozorni in empatični opazovalec, ki ga tu potrebujemo [svetovalec], nima več lastnega pogleda na stvari, ker je vpet v pogled druge osebe.«* (prav tam, 160¹³) Zato menimo, da je v kontekstu projekta ReachOut pomembno upoštevati, da *»senzibilnost ni sinonim za progresivnost. Nasprotno, senzibilnost se lahko obrne v regresivnost, če se absolutizira in povečuje.«* (prav tam, 209¹⁴)

4.5.2. Čas pri svetovanju, senzibilnem za habitus

V zadnjih letih je mnogih organizacijah za svetovanje in nadaljnje izobraževanje poudarek na razvoju kadrov in organizacije na način poslovnega upravljanja, kar v nekaterih primerih močno vpliva na svetovalne storitve. V mnogih podjetjih se je uveljavila ideja, da se lahko tudi izvorno pedagoške dejavnosti evidentirajo na način poslovnega upravljanja, s pedagoškim osebjem pa sklenejo ciljni sporazumi. Za to je potrebno diferencirano evidentiranje vseh dejavnosti in zahtev, od katerih je vsaka opredeljena kot izdelek. Zdi se, da to zagotavlja predpogoje za standardizacijo in s tem primerljivost. Posledično so na primer določene časovne kvote za svetovanje in pogostost svetovalnih srečanj, ki se ne smejo prekoračiti. To predpostavlja, da bodo tudi potrebe in zahteve tistih, ki iščejo svetovanje, primerljive in s tem standardizirane. Ta predpostavka je lahko za svetovanje škodljiva, zato se mora svetovalec tega zavedati.

¹⁰ Prevod avtorjev

¹¹ Prevod avtorjev

¹² Prevod avtorjev

¹³ Prevod avtorjev

¹⁴ Prevod avtorjev

4.5.3. Ravnovesje med strukturo in prožnostjo ter dolgoročni učinki

Mnogi svetovalci se pri delu z depriviligiranimi posamezniki srečujejo z izzivom, kako najti pravo ravnovesje med strukturo in prožnostjo. Doseganje dolgoročnega učinka pri svetovanju depriviligiranim posameznikom je lahko težavno, saj se pogosto daje prednost hitrim in takojšnjim rešitvam.

Raziskave in intervjuji kažejo, da lahko prožni svetovalni pristopi bolje obravnavajo spreminjajoče se izzive depriviligiranih oseb. Togi pristopi lahko včasih vodijo v razočaranje in pomanjkanje sodelovanja. Hitre rešitve lahko zagotovijo kratkoročno olajšanje, vendar ne obravnavajo temeljnih vzrokov.

Svetovalci bi se morali pri svojem svetovalnem pristopu osredotočiti na ravnovesje med strukturo in prožnostjo. To pomeni, da je treba izdelati načrt, vendar ga je treba biti pripravljen po potrebi prilagoditi, da bi zadostil edinstvenim okoliščinam vsakega odraslega v svetovanju. Svetovalci bi morali dati prednost dolgoročnim rešitvam in opolnomočiti odrasle, da razvijejo trajne veščine in strategije za obvladovanje izzivov.

4.5.4. Stereotipi in pomen intersekcionalnosti

Izziv pri svetovanju zaposlenim iz depriviligiranih okolij so pristranskost, togost, pomanjkanje kulturnih kompetenc, usmerjenost na kratkoročne rešitve in pomanjkanje posvečanja pozornosti intersekcionalnosti pri delu s to ciljno skupino.

Stereotipi lahko vplivajo na zmanjšano zaupanje in slabši odnos med svetovalcem in odraslim v svetovanju. Kadar odrasli menijo, da ima njihov svetovalac stereotipna prepričanja o njihovem ozadju, se lahko počutijo nerazumljene, obsojane ali celo objektivizirane. Ta izguba zaupanja lahko ovira odprto komunikacijo in razvoj trdnega terapevtskega zavezništva. Izziv pri tem je, da stereotipov pogosto ne prepoznamo in je za njihovo ozaveščanje potrebnega veliko napora.

Kulturni nesporazumi lahko močno ovirajo svetovalni proces z depriviligiranimi odraslimi. Kadar svetovalci in svetovanci prihajajo iz različnih kulturnih okolij, obstaja tveganje za napačne razlage in šume v komunikaciji. To lahko privede do zmede, razočaranja in izgube zaupanja.

Še en pomemben izziv pri svetovanju zaposlenim iz depriviligiranega okolja je pomanjkanje posvečanja pozornosti intersekcionalnosti. Intersekcionalnost priznava, da imajo posamezniki pogosto več medsebojno povezanih vidikov svoje identitete, kot so spol, rasa, razred, spolna usmerjenost in drugi. Te prepletajoče se identitete lahko ustvarijo kompleksne in edinstvene izzive, ki so pogosto spregledani, kadar se svetovalac osredotoča le na en vidik.

4.5.5. Nenamerni paternalizem v svetovalnem procesu

Kadar svetovalac (v procesu svetovanja) naleti na odraslega, ki je zelo nesamozavesten in/ali nizko izobražen in/ali v težkem socialnem položaju (npr. z nizkimi dohodki, v negotovi zaposlitvi, v nevarnosti izgube službe) in ki hkrati pričakuje, da bo svetovalac zanj našel rešitev, se lahko znajde (*ujame*) v paternalistični vlogi. To je v vlogi: »Jaz, ki vem (vse), ti bom povedal, kaj moraš storiti«. Zato je pomembno, da se svetovalac zaveda te *pasti paternalizma* in da sledi strokovnim priporočilom za vodenje odprtega svetovalnega procesa po korakih. To pomeni od vzpostavitve dobrega odnosa z odraslim, vzpostavitve medsebojnega zaupanja in varnega okolja, spoznavanja potreb, značilnosti, okoliščin ali habitusa odraslega do svetovanja odraslemu pri opredelitvi problema in določitvi konkretnih ukrepov, ki jih bo ta naredil za rešitev svojega problema. V tem procesu se priporoča uporaba coachinga in (svetovalnih) orodij, kar bo v podporo tako svetovalcu kot svetovancu.

4.5.6. Svetovalčeva dilema – kdo je pravzaprav stranka?

V okviru projekta ReachOut je koristno razmisliti tudi o izzivu, ki ga v zvezi z odraslim v svetovanju doživlja svetovalec.

Intervencije svetovalca morajo biti skladne s spremembami odraslega. Pomembno je slediti ciljem, mislim in občutkom obeh oseb vključenih v proces svetovanja. Ni nepomembno kako odrasli v svetovanju in svetovalec zaznavata misli drug drugega, kako zaznavata sebe, svoje namere, samogovor, samostojnost in notranje izkušnje (Melton, Nofzinger-Collins, Wynne in Susman, 2005). Proces svetovanja na delovnem mestu pa je še zahtevnejši, saj imamo opravka s tremi subjekti, natančneje: svetovalcem, odraslim v svetovanju – zaposlenim in naročnikom – delodajalcem.

Kadar se svetovanje izvaja na delovnem mestu in je naročnik ter plačnik svetovanja delodajalec, morajo vse ponujene dejavnosti v celoti podpirati cilj, ki je bil dogovorjen na začetku procesa, delodajalec pa lahko ta proces tudi stalno spremlja in nadzoruje.

Med svetovalnim procesom in v sodelovanju z odraslim v svetovanju (zaposlenim) pa se lahko izkaže, da bi odrasli potreboval drugačno metodo svetovanja ali drugačen cilj svetovanja. Zlasti pri individualnem svetovanju se lahko zgodi, da svetovalec pri svetovancu prepozna resno oviro, ki mu onemogoča učinkovito opravljanje dela. To so lahko npr. zapleti v partnerskem odnosu, težave v družini (ločitev ali travma po ločitvi), finančne težave, zdravstveni zapleti itd. V tem primeru je treba iskati rešitve za te situacije, z namenom podpore in pomoči zaposlenemu pri napredovanju na njegovi karierni poti.

Obstajajo lahko tudi situacije, zlasti v primeru skupinskega svetovanja, ko svetovalec ugotovi, da dogovorjeni cilj in pristop svetovanja nista primerna za skupino in bi ju bilo treba spremeniti (na primer zaradi osebne situacije ali prilagoditve proizvodnega programa). Za reševanje teh situacij se je priporočljivo poslužiti intenzivnega pogajanja s predstavnikom delodajalca, hkrati pa že v pogodbi o sodelovanju predvideti tudi to možnost. Pred začetkom svetovanja je koristna tudi predhodna opredelitev položaja delodajalca ter ustrezna prilagoditev pogodbe in usmeritve dela glede na ugotovljena dejstva.

4.5.7. Zahteve glede usposobljenosti svetovalcev

Tako kot vsa naša družba se tudi svetovalci soočajo z realnostjo spreminjajočega se sveta, zlasti sveta dela ter spretnostmi in kompetencami, ki so ali bodo potrebne v prihodnosti. V teh okoliščinah tako svetovanje za izobraženje in karierno svetovanje postajata vedno bolj potrebna. Osnovno izhodišče je kakovostno usposabljanje svetovalcev ter oblikovanje njihovih kompetenc in standardov, potrebnih za učinkovito izvajanje storitev svetovanja. Kakovostno izobraževanje in usposabljanje svetovalcev vpliva na razvoj in inovacije na področju storitev svetovanja. Konteksti kariernega svetovanja postajajo vse bolj zapleteni in vključujejo soočenje s številnimi izzivi z različnih področij, ne le s tistimi, ki so strogo povezani s (spreminjajočim se) trgom dela, temveč tudi s pravnim okoljem, podporo pri finančnem položaju in/ali življenjsko ter zdravstveno podporo in svetovanjem. Svetovanje postaja vse bolj kompleksna disciplina, zato so kompetence svetovalca širše in pokrivajo širok spekter življenja.

Prepoznati, kako široko mora biti znanje svetovalca, ki zagotavlja podporo in svetovanje odraslim v svetovanju, da bo to zadostno in koristno za svetovance, je zelo občutljivo in pomembno vprašanje. V prvem poglavju so predstavljene nekatere klasifikacije kompetenc, ki so oblikovane na splošno, v četrtem poglavju pa lahko bralec najde konkretnije predloge, katere kompetence potrebuje svetovalec pri svetovanju, senzibilnem za habitus, ki ga nudi zaposlenim iz depriviligiranih okolij.

Svetovalci, ki so sodelovali v intervjujih izvedenih v okviru projekta ReachOut, so še posebej poudarili:

- znanje o ciljnih skupinah, izobraževalnem sistemu, trgu dela, spremembah v družbi, razumevanju pomena svetovanja, senzibilnega za habitus;
- spretnosti za aktivno poslušanje in prožno uporabo dobrih komunikacijskih spretnosti, spretnosti za doseganje ciljnih skupin iz depriviligiranega okolja;
- odnos do vseživljenjskega učenja kot vrednote, odprtost za kulturne, izobrazbene in druge sociodemografske razlike, kulturo nediskriminacije, prožnost v času in strukturi svetovalnega procesa.

Končno priporočilo: bodite odprti, da dosežete vse tiste, ki jih do zdaj še niste.

5. Literatura

- Bourdieu, P. (1987). Sozialer Sinn. Surkamp.
- Bourdieu, P. (2010). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Routledge.
- Bönisch, L. (2011). Stichwort Habitus. In Horn et al. (Eds.), Klinkhard Lexikon Erziehungswissenschaft, Bd. 2. Bad Heilbrunn
- Bremer, H. (2007). Soziale Milieus, Habitus und Lernen: Zur sozialen Selektivität des Bildungswesens am Beispiel der Weiterbildung. Juventa.
- Bremer, H. (2017a). Soziale Milieus, Bildungswege und Beratung. In Bildungsberatung im Fokus 1/2017, 2-4. https://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-01_2017.pdf.
- Bremer, H. (2017b). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In Hessische Blätter für Volksbildung, Heft 2/2017, 115-125.
- Cambridge Dictionary. (2022). Competence. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence>
- Cedefop (2009). Professionalizing Career Guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe.
- Cedefop (2021). Svež pogled na strokovnost izvajalcev svetovanja. Tematski povzetek.
- Council of the European Union. (2021). Resolution on a New European Agenda for Adult Learning 2021– 2023.
- Dewe, B., & Winterling, J. (2016), Beratung zwischen Bildung, Therapie und Hilfe – Abgrenzung und Übergänge. In Gieseke, W., Nittel, D. (Eds.), Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, 60-69. Weinheim und Basel.
- EKS (2021) Cesta za horizont kariérového poradenství – kritická reflexe v praxi. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/a34f48dc-6b7d-4487-b652-9167f2494e03/eks_CZ_Cesta_za_horizont.pdf
- European Commission. (2005). Towards a European qualifications framework for lifelong learning. Commission staff working document. SEC (2005)957.
- European Commission. (2016). The Council Recommendation on Upskilling Pathways. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H1224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32016H1224(01))
- Eurydice report. (2015). Adult education and Training in Europe. Widening Access to Learning Opportunities. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Eurydice report. (2021). Adult education and Training in Europe. Building inclusive pathways to skills and qualifications. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Flaßpöhler, S. (2021). Sensibel. Über moderne Empfindlichkeiten und die Grenzen des Zumutbaren, Stuttgart.
- Gieseke, W. (2016). Beratung in der Lebensspanne: Zwischen Steuerung, neuen Optionen und Erweiterung von Autonomiespielräumen – Wechselwirkungen. In Gieseke, W., Nittel, D. (Eds.), Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, 31-41. Weinheim und Basel.

- Gieseke, W., & Käpplinger, B. (2023). Hans Tietgens und die Erwachsenenbildung. Gespräche über frühe wegweisende Texte, Bielefeld
- Gieseke, W., & Stimm, M. (2016). Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess, Wiesbaden
- Gieseke, W. & Opelt, K. (2004). Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB 2001. Zweite überarbeitete Auflage, Kaiserslautern
- Gladek, N. A., Anclin, M., Arkar, T., Knific, P., Plahuta B., Sikošek Penko, M., Vilič Klenovšek. T. (2022). Vodila za pripravo portfolija. Interno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Hooley T, Sultana R., & Thomsen R. (2018) Career Guidance for Social Justice. New York: Routledge.
- Kühnapfel, S. (2016). Mobile Bildungsberatung in Berlin – vom Modellprojekt zum festen Bildungsformat. In: Gieseke, W., Nittel, D., Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne, Weinheim und Basel 753-763
- Lepzien, J., & Lewerenz, M. (2017). Persona-Methode. Eine Methode zu Illustrierung von Bildungsbedarfen. In: Weiterbildungmanagement professionalisieren. Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Rostock. 23-31.
- Marquard, O., zit. in: Bolz, N. (2021). Avantgarde der Angst, Berlin.
- McGivney, V. (2002). Spreading the word: Reaching Out to New Learners. Nottingham: NIACE.
- Mikulec, B. & Stanovnik Perčič, A. (2019). Professional development of adult educators and the role of the EU programme. Ljubljana. Center of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes.
- Reay, D. (2001) Finding or Losing Yourself? Working-class relationships to education. Journal of Education Policy 16(4), 333-346.
- Sennett, R. 2004, Verfall und Ende des  ffentlichen Lebens. Die Tyrannei der Intimit t, Frankfurt/M.
- Stahl, G. (2015) Egalitarian Habitus: Narratives of reconstruction in discourses of aspiration and change. In C. Costa and M. Murphy (Eds.) Bourdieu, Habitus and Social Research: The art of application. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T. & M ller, D. (2001). Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main.
- Vilič Klenovšek, T. (2020). Osebje. V: Pavlič, U., Vilič Klenovšek, T. (ur.). (2020). Kazalniki kakovosti svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, p 31-35. Ljubljana. Andragoški center Slovenije.
- Wimmer, Andreas. 2013. Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks. Oxford et al.: Oxford University Press.
- Wimmer, Andreas. 2008. Ethnische Grenzziehungen in der Migrationsgesellschaft. Jenseits des Herder'schen Commonsense Hrsg. Frank Kalter. Migration und Integration. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48: 57-80.
- Wolfinger, Nicolas H. (2002) On Writing Fieldnotes: Collection Strategies and Background Expectancies. In: Qualitative Research. DOI: 10.1177/1468794102002001640